

GLAS RADNIKA



Tema broja
**KOLEKTIVNI
UGOVORI**
Poslodavci u
realnom sektoru
**IZBEGAVAJU
PREGOVORE!!!**



ZA HRVATSKU ZADOVOLJNIH RADNIKA!
IX. Kongres SSSH



**NOVI KU -VEĆE
PLATE u
makedonskim
vrtićima**



ŠTRAJK radnika
crnogorskog
Telekoma -
podrška RSS
Solidarnost

GLAS RADNIKARegionalni sindikalni
e-magazinIzdavač: Regionalni
sindikalni savet „Solidarnost“
e-mail: glasradnika@
onthewaytoeu.net**Članice “Solidarnosti”**Savez samostalnih sindikata
Bosne i HercegovineSavez sindikata
Republike SrpskeSavez samostalnih
sindikata HrvatskeSavez sindikata
Crne GoreUnija slobodnih sindikata
Crne GoreSavez sindikata
MakedonijeKonfederacija slobodnih
sindikata MakedonijeSavez samostalnih
sindikata SrbijeUjedinjeni granski sindikati
NEZAVISNOSTSavez slobodnih
sindikata Slovenije**Urednički odbor:**Emilija Grujić
Svetozar Raković
Radomir Kračković
Darko Šeperić
Miodrag Pantović**Tehnički urednik:**

Milan Jovanović

Saradnici:Stručne službe sindikalnih
centrala “Solidarnosti”onthewaytoeu.net
naputuka.eu.net

SUPPORTED BY THE EUROPEAN COMMISSION

**REGIONALNI SAVET SINDIKATA**
SOLIDARNOSTStavovi izraženi u ovom magazinu ne moraju nužno
odražavati stavove Evropske komisije. Evropska komisija
ne može garantovati za tačnost podataka sadržanih u
ovom magazinu.**KRIZA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA
U REGIONU**

Većina zemalja na prostoru bivše zajedničke države se i dalje nalazi u vrtlogu višedecenijske tranzicije koji je praćen sporim procesom demokratizacije. Vođen evropskom perspektivom i prepoznavanjem zajedničkog interesa, sindikalni pokret je 2011. godine formalizovao regionalnu saradnju radničkih organizacija formiranjem Regionalnog sindikalnog saveta “Solidarnost”. Ova jedinstvena regionalna mreža ima za dugoročni cilj jačanje položaja radnika i sindikata u regionu u procesu pridruživanja EU.

U doba multiplicirajućih globalnih ekonomskih i socijalnih kriza sindikati pokušavaju naći adekvatne odgovore na očigledne promene sveta rada i kapitala. Evropska konfederacija sindikata potakla je i konkretnu akciju s ciljem jačanja otpornosti sindikata na buduće krize. U fokusu nacionalnih i regionalnih/transnacionalnih planova za oporavak je jačanje organizacionih kapaciteta sindikata, poboljšanje komunikacije sa članstvom i javnošću u funkciji unapređenja delovanja sindikata, povećanje vidljivosti sindikata u društvu, kao i osnaživanje njihove uloge u socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju.

Ovo izdanje je posvećeno kolektivnim ugovorima (KU) kao ishodu opsežnog procesa pregovora između poslodavaca, vlade (u funkciji poslodavca) i reprezentativnih sindikata koji zastupaju radnike. Kolektivni ugovori (tarifni ugovori) se umnogome razlikuju od ugovora o radu, jer se njima ne zasniva radni odnos, već se regulišu uslovi rada, prava i obaveze kao i druga pitanja iz sfere rada tj. radnog zakonodavstva kao npr.: plate, radno vreme, uslovi zapošljavanja, politika bezbednosti i zdravlja na radu, načini usklađivanja posla i porodice, itd. u obostranom interesu socijalnih partnera.

Stoga 2. izdanje Glasa radnika razmatra sam pojam i svrhu KU, izazove s kojima se suočava proces kolektivnog pregovaranja i to na osnovu značaja KU, opsega kolektivnog pregovaranja, nivoa pregovaranja (opšti, granski i kod poslodavca tzv. „kućni“ KU), kao i odnosa poslodavaca i države prema KU. Pokrivenost KU je znatno smanjena i to govori kako o krizi procesa kolektivnog pregovaranja u regionu i generalno Evropi, tako i o nedostatku kulture socijalnog dijaloga koja je ključna za razvoj opšteg kvaliteta radnih prava u regionu. Sindikati mogu imati jedinstvenu ulogu u popravljaju položaja, ostvarivanju većih, novih i povoljnijih prava i zaštiti prava radnika, naročito usled sve veće prekarizacije radnih odnosa i iseljavanja iz regiona.

Više informacija na www.onthewaytoeu.net

Glas radnika broj 2, na webu

BEZ KOLEKTIVNIH UGOVORA GOTOVO POLOVINA PREDUZEĆA U SRBIJI

U javnom sektoru Srbije zaključeni su kolektivni ugovori za gotovo sve grane, dok u realnom sektoru, zbog negativnog stava Unije poslodavaca, postoje samo dva posebna ugovora



Kolektivni ugovor, po Zakonu o radu Republike Srbije, definisan je kao opšti akt kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora koji se mogu zaključiti kao opšti, poseban i kolektivni ugovor kod poslodavca.

Opšti kolektivni ugovor (OKU) je prestao da važi u maju 2011. Iako je pravovremeno, pre isticanja roka važenja, formiran Odbor za pregovore reprezentativnih sindikata i podneta inicijativa za zaključivanje novog OKU, Unija poslodavaca Srbije je prekinula pregovore, bez obrazloženja, posle drugog sastanka pregovaračkih timova. Do danas nije prihvaćena inicijativa za pregovore, bez obzira na sve napore socijalnih partnera – reprezentativnih sindikalnih centrala, uz aktivno uključivanje Socijalno-ekonomskog saveta.

U javnom sektoru, zaključeni su posebni (granski) kolektivni ugovori za gotovo sve grane. U realnom sektoru, zaključeni su sa proširenim dejstvom samo Poseban kolektivni ugovor za oblast putne privrede i Poseban kolektivni ugovor za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika. Unija poslodavaca odbija da se u realnom sektoru posebnim kolektivnim ugovorima ugovori nivo zarada, naknada zarada i drugih primanja zaposlenih za određenu delatnost za koju se zaključuje poseban kolektivni ugovor – tzv. tarifni deo, kao i primena proširenog dejstva kolektivnog ugovora. Posebni kolektivni ugovori u javnom sektoru nemaju tarifni deo, jer Vlada (kroz Uredbu o koeficijentima i ugovaranjem osnovice u Zakonu u budžetu sa kojima se množe koeficijenti) utvrđuje plate. U javnom sektoru još nema zakonskog osnova za ugovaranje toplog obroka i regresa, te je zato tamo najzastupljenije kolektivno pregovaranje.



Sindikati traže Opšti kolektivni ugovor: Članovi Socijalno-ekonomskog saveta Srbije

Zakonom o radu je definisana obaveza utvrđivanja elemenata za osnovnu zaradu, bez početnog minimuma prava. Elementi se ugovaraju različito – od minimalne zarade na nivou Republike do cene rada za najjednostavniji posao u manjim iznosima koji se množe koeficijentima, bodovima ili se ugovaraju u nominalnim bruto iznosima po platnim razredima. Isto je i sa regresom i toplim obrokom koji se utvrđuju u visini koja je definisana kolektivnim ugovorom, što je dovelo do apsurdna da je jednim kolektivnim ugovorom za topli obrok utvrđen iznos od 1 dinara!?. U javnom sektoru, posebni kolektivni ugovori se, u najvećoj meri, primenjuju neposredno – ne donose se kolektivni ugovori kod poslodavca.

Srbija da ratifikuje Konvenciju 154

Republika Srbija još nije ratifikovala Konvenciju 154. kojom se unapređuje proces kolektivnog pregovaranja i koja se primenjuje na sve grane delatnosti. Ratifikacija bi doprinela razvoju konstruktivnog socijalnog dijaloga i otvorila mogućnost sveobuhvatnijeg pravnog definisanja kolektivnog pregovaranja.

Mora se voditi računa o tome da mere u cilju unapređenja kolektivnog pregovaranja ne izazovu suprotne efekte, posebno da ne dovedu do smanjivanja slobode učesnika u kolektivnom pregovaranju. Kolektivnim pregovorima treba povećati broj zaključenih ugovora, posebno granskih i konačno zaključiti Opšti kolektivni ugovor.



BEZ KOLEKTIVNIH UGOVORA GOTOVO POLOVINA PREDUZEĆA U SRBIJI

U Republici Srbiji nema relevantnih podataka o stopi pokrivenosti kolektivnim ugovorima, već samo procena da je to 55% preduzeća i ustanova.

Zakon nudi široki spektar prava koja se mogu ili moraju detaljnije regulisati kolektivnim ugovorom – zasnivanje radnog odnosa, odmori i odsustva, tehnološki višak, povrede radne obaveza odnosno discipline, uslovi za rad sindikata... Poslodavci često pogrešno tumače da će se pojedine zakonske odredbe neposredno primenjivati, bez njihove razrade i definisanja kolektivnim ugovorima.

Kolektivni ugovor se zaključuje na period od tri godine, ali se najmanje jednom godišnje pregovara o elementima osnovne zarade, o čemu se zaključuje Aneks kolektivnog ugovora.

Minimalna cena rada utvrđuje se Odlukom Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije, a zaposleni ne mogu da dobiju nižu platu od važeće minimalne zarade. Zakonom je definisano da isplata minimalne zarade ne predstavlja pravilo već izuzetak, u okolnostima kada se poslodavac nalazi u finansijskim teškoćama. Međutim, u praksi je to suprotno: Ugovoraju se zarade niže od minimalne i poslodavci u većini slučajeva dotiraju razliku od iznosa ugovorene zarade do minimalne zarade, čime je obesmišljen zakonski karakter minimalne zarade.

Sindikati ne smeju da odustanu od kolektivnog pregovaranja. Neophodno je ponovo pokrenuti inicijativu za zaključivanje OKU, a granski sindikati treba da iniciraju zaključivanje posebnih ugovora u svim delatnostima. Značaj OKU i posebnih kolektivnih ugovora leži u činjenici da se njima utvrđuje i garantuje ujednačen minimum prava zaposlenih.

*Stručne službe Ujedinjenih granskih sindikata „Nezavisnost“
i Saveza samostalnih sindikata Srbije*

pročitaj na
webu

UGS NEZAVISNOST KREIRALA DIGITALNU BAZU PODATAKA

Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost“ dobili jedinstvenu digitalnu evidenciju svih relevantnih podataka o svojoj organizaciji



Digitalna Baza podataka UGS „Nezavisnost“ koristiće svim nivoima organizacije. U njoj će biti evidentirani i (ovlašćenim korisnicima) dostupni podaci o članstvu, povereništvima, granskim i teritorijalnim organima, sekcijama, stručnim službama i centrali. Biće tu i ključna dokumenta - statuti, programi, registracije, kolektivni ugovori, pravilnici, sporazumi, informacije o međunarodnoj saradnji... Baza će umnogome olakšati svakodnevni rad UGS „Nezavisnost“, a biće korisna i u kreiranju raznih analiza, istraživanja i izveštaja.



Prezentacija Baze podataka UGS „Nezavisnost“

U prikupljanju podataka strogo će se poštovati Zakon o zaštiti podataka o ličnosti, a baza će biti efikasno zaštićena od zloupotreba.

Baza je proizvedena u okviru projekta „Sindikati za pravedan oporavak“ koji je podržala Evropska konfederacija sindikata uz finansijsku pomoć EU.

Aplikacija Nezavisnosti za prijave kršenja radnih prava

UGS „Nezavisnost“ je nedavno aktivirala aplikaciju „Moja radnička prava - Nezavisnost“ koja omogućava prijavljivanje kršenja radničkih prava putem onlajn kanala Google play store, Apple store ili preko veb sajta nezavisnost.org. To je prva mobilna aplikacija u Srbiji za kršenje radnih prava zaposlenih. Cilj je da se ustanovi obim kršenja prava zaposlenih, identifikuju poslodavci koji to čine i da stručna služba „Nezavisnosti“ pruži pravnu pomoć.

Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost“

SSS SRBIJE: EDUKACIJA ZA BUDUĆNOST SINDIKALNOG POKRETA

Edukacija članstva, organizovana širom Srbije u okviru Sindikalne akademije Saveza samostalnih sindikata Srbije, potvrdila je da su redovno informisanje i širenje svesti o pozitivnim ishodima sindikalne borbe izuzetno važni za unapređenje radničkih prava



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
SRBIJE

Sumiranje rezultata osam ovogodišnjih seminara pokazalo je značaj održavanja redovne sindikalne edukacije. Ukazali su na to sindikalni aktivisti učesnici seminara, ukupno njih 217 sa teritorija Beograda, Pirota, Vrnjačke Banje, Zrenjanina, Subotice, Zlatibora, Kosovske Mitrovice, Smedereva...



Seminar Sindikalne akademije u Pirotu

Edukacija je omogućena jednogodišnjim projektom "Misli sindikalno – deluj digitalno", koji je SSS Srbije osmislio uz pomoć Evropske konfederacije sindikata, u cilju oporavka sindikata nakon pandemije. Era digitalizacije zahteva prilagođavanje promenama u načinu proizvodnje, novim oblicima rada i savremenim načinima komunikacije. Međutim, rad na terenu i neposredna razmena mišljenja pokazali su da je i dalje izuzetno značajna "stara škola", koja podrazumeva terenski rad.

Evaluacija edukacije, iskazana kroz popunjene anketne listiće učesnika seminara, pokazuje da je Akademija doprinela jačem povezivanju centrale s članstvom širom

zemlje. Kontinuirana edukacija i diskusije na skupovima značajni su za mobilizaciju članova, njihovo usavršavanje i podizanje svesti o značaju sindikata. Tome je, pored stručnosti predavača, doprineo i izbor tema seminara: Uticaj virusa korone na materijalni i socijalni položaj zaposlenih; Kolektivno pregovaranje; Socijalni dijalog...



Seminar Sindikalne akademije u Kosovskoj Mitrovici

Savez samostalnih sindikata Srbije

**Zajedno.
U akciji.
Za veće
zarade.**



industriAll

**Radnicima treba veća zarada - i velike
kompanije mogu to sebi da priušte!
Nisu plate te koje utiču na rast inflacije!
Nema više štednje, radnicima sada treba
podrška!**

KOLEKTIVNI UGOVORI U SLOVENIJI – KRATAK VODIČ

Kolektivni ugovori predstavljaju važan izvor autonomnog radnog prava u Sloveniji i postali su suštinski deo sistema radnog prava



Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Slovenački Zakon o radnim odnosima mnoga prava radnika i radnica reguliše samo načelno i prepušta dalje regulisanje kolektivnim ugovorima – na primer, visinu naknade za uslove rada. Pojedina prava iz zakona pak moraju biti konkretizovana posebnim odredbama u kolektivnim ugovorima. Kolektivnim ugovorima se definišu i određena prava koja uopšte nisu definisana zakonom, kao što su solidarna pomoć i jubilarne nagrade, a sadrže i druge sadržaje koji su specifični za pojedinu delatnost ili preduzeće. Radnici koji su obuhvaćeni kolektivnim ugovorima u principu su u boljem položaju od onih čiji poslodavci nisu vezani kolektivnim ugovorima. To je i logično, budući da sindikatu nije u interesu da zaključi ugovor koji ni na koji način ne bi poboljšao položaj radnika.

Dokle sežu kolektivni ugovori?

Trenutno je na snazi 31 sektorski kolektivni ugovor. U ZSSS nemamo detaljnu analizu obuhvata radnika kolektivnim ugovorima, ali istraživanje iz 2018. godine pokazalo je da 61,5 odsto kolektivnih ugovora u privatnom sektoru ima opštu važnost, što znači da obavezuju sve firme i radnice i radnike u delatnosti, a ne samo članove organizacije poslodavaca koja je potpisnik kolektivnog ugovora. Iz ovoga možemo zaključiti da je pokrivenost u Sloveniji i dalje prilično visoka. Javni sektor je specifičan sa stanovišta kolektivnog pregovaranja, naime po tome što je reč o pregovorima sa vladom ili predstavnicima ministarstava, a kolektivnim ugovorima na nivou delatnosti pokriveni su svi delovi javnog sektora. Pregovori su koncentrisaniji, što sa sobom nosi određene prednosti i posebne izazove.

Opšti kolektivni ugovor trenutno nije na snazi. Kolektivno pregovaranje na nivou delatnosti je najvažnije, ali se podstiče i kolektivno pregovaranje na nivou preduzeća, gde se mogu dalje podizati standardi radnog prava i uzimati u obzir specifičnosti pojedinih kompanija.

Zastareli model (obračuna) plata

Kolektivni ugovori na nivou delatnosti zaista sadrže tarifne anekse koji određuju i minimalne osnovne zarade, ali je njihov iznos uglavnom nerealan u odnosu na stvarno stanje na tržištu rada, a model obračuna plata koji se u ugovorima koristi zastareo. Što se tiče zarada, kolektivni

ugovori za pojedine delatnosti su važni uglavnom sa stanovišta utvrđivanja dodatka za uslove rada i drugih dodataka na plate. Osnovne plate su u većoj meri regulisane kolektivnim ugovorima na nivou preduzeća.

Solidarne pomoći, jubilarne nagrade, naknada troškova u vezi s radom, regres, dodatni kriterijumi za određivanje godišnjeg odmora, dodaci na platu, školovanje, neplaćena odsustva sa rada i dr., neka su od prava regulisanih kolektivnim ugovorima, kako na nivou delatnosti, tako i na nivou kompanija.

Kolektivni ugovori na nivou delatnosti se najčešće zaključuju na neodređeno vreme ili na određeno vreme od tri do pet godina. Sami pregovori mogu trajati od jednog do nekoliko meseci, u zavisnosti od okolnosti. Pregovori na korporativnom nivou su obično brži.

Predstojeći izazovi

Najveći izazov u budućnosti biće uspostavljanje novog modela plata u privatnom sektoru, a pre svega uvođenje novih sadržaja u kolektivne ugovore kako bi oni ostali što aktuelniji i u budućnosti. Ovde imamo u vidu sadržaje poput celoživotnog obrazovanja, sistema kvalifikacija, obezbeđivanja kontinuiteta zapošljavanja tokom zelene tranzicije i digitalizacije itd.

Matija Drmota, samostalni konsultant ZSSS za oblast prava



Potpisivanje granskog kolektivnog ugovora u delatnosti komune, Ljubljana, jul 2021.

SAVEZ SLOBODNIH SINDIKATA SLOVENIJE DOBIO JE NOVO STARO RUKOVODSTVO



Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

U Ljubljani je 4. oktobra održan 9. Kongres Saveza slobodnih sindikata Slovenije (ZSSS) na kojem je najveća slovenačka sindikalna centrala dobila novo staro rukovodstvo – za predsednicu ZSSS izabrana je Lidija Jerkič, a za generalnog sekretara Boštjan Medik uz veliku podršku svih okupljenih delegata.

Pored izbora novog rukovodstva, delegati na Kongresu su razmatrali i usvojili program organizacije za naredni mandatni period i druga programska dokumenta, uključujući izveštaj o radu ZSSS u prethodnom mandatnom periodu i izveštaj nadzornog odbora, a na dnevnom redu su bile i izmene statuta ZSSS. I, kako i dolikuje ovakvoj manifestaciji, mnogo toga drugog – od kulturnog programa do obraćanja gostiju iz sindikata i drugih.

Pozivu na kongres odazvale su se i međunarodne sindikalne organizacije i sindikalne centrale iz zemalja bivše Jugoslavije, sa kojima je ZSSS pre više od decenije zajedno osnovao RSS Solidarnost, i to Zlatko Cvetovski, Mikjo Stojanovski i Igor Kitanovski iz Saveza sindikata Makedonije, Jakim Nedelkov i Zoran Dionisijev iz Konfederacije slobodnih sindikata Makedonije, Zoran Mihajlović iz Saveza samostalnih sindikata Srbije, Miloš Miljković iz Ujedinjenih granskih sindikata - Nezavisnost, Mladen Novosel i Dijana Šobota iz Saveza samostalnih sindikata Hrvatske, te Selvedin Šatorović iz Saveza samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine.



Na 9. kongresu ZSSS okupili su se i mnogi drugi gosti

„Pandemija korona virusa nas je izuzetno teško pogodila. Mnogo ljudi je umrlo, mnogo više ih je pogođeno ekonomskim posledicama korona krize, a mnogi su čak i povećali svoje bogatstvo. Ne samo da se vodi rat na pragu Evrope, postoji i energetska rat u okviru kojeg neko zarađuje na račun svih ostalih, radnika i radnica. Svi imamo koristi od intervencionističkih zakona koje donose vlade, ali i dalje moramo biti odlučni u našim naporima za socijalni dijalog, za čvrste i nemilosrdne pregovore sa poslodavcima. Ali da li zaista moramo mirno da posmatramo kako kapitalisti besramno nastavljaju da ostvaruju profit? Nema šanse, jedini način da se tome

zaista odupre je borba, radnička borba za veće minimalne plate i veće plate uopšte. Bez akcije na terenu, bez angažovanja na ulici, potonućemo u zaborav. Moramo se aktivno boriti za zajedničku budućnost, svi zajedno“, rekao je u govoru na kongresu hrvatski sindikalist Mladen Novosel, predsednik Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH).

Ovom prilikom još jednom čestitamo izabranoj predsednici i generalnom sekretaru ZSSS-a, a ujedno se zahvaljujemo i svim gostima i delegatima na poseti i uspešnoj saradnji, kao i neumornim kolegama ZSSS-a, koji su pored redovnog rada, uspešno organizovali i sproveli kongres.



Lidija Jerkič, predsednica ZSSS

Gregor Inkret, ZSSS

onthewaytoeu.net
naputuka.eu.net
SUPPORTED BY THE EUROPEAN COMMISSION



Projekat saradnje između Evropske konfederacije sindikata (ETUC) i regionalne mreže “SOLIDARNOST” uz podršku Evropske komisije.

NEPRESTANA BORBA ZA KOLEKTIVNE UGOVORE U REPUBLICI SRPSKOJ

*Kolektivni ugovori ustavna kategorija, ali mnogi privatni poslodavci
neće da pregovaraju o njima*



SAVEZ
SINDIKATA
REPUBLIKE
SRPSKE

Kolektivni ugovori u pravu Republike Srpske (RS) predstavljaju samostalan pisani akt, kojim se u skladu sa Ustavom i Zakonom o radu uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, način i postupak njihovog ostvarivanja, kao i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora. Ustav RS, kao najviši pravni akt, osnovno pravo iz radnog odnosa, pravo na platu, uređuje tako što garantuje da „svako po osnovu rada, ima pravo na zaradu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom“. Kolektivni ugovori predstavljaju ustavnu kategoriju i garanciju ostvarivanja osnovnih prava iz radnog odnosa i daju priliku radnicima da se putem sindikata izbere za nova-povoljnija prava i uslove rada od onih koja su propisana zakonima. S druge strane, regulisanje prava za radnike koji nemaju sindikate prepušteno je volji poslodavaca koji nemaju interes da im daju veća prava ili bolje uslove rada od onih koje garantuje zakonski okvir.

Radnici koji su članovi sindikata pokriveni kolektivnim ugovorima

Trenutno je u RS zaključeno devet posebnih (granskih) kolektivnih ugovora (PKU) za budžetske i fondovske korisnike i jedan kolektivni ugovor u privredi. PKU imaju zaposleni u oblasti obrazovanja i kulture, visokog



Prvomajska poruka Saveza sindikata Republike Srpske

obrazovanja i studentskog standarda, u zdravstvu, socijalnoj zaštiti, policiji, pravosuđu, javnim službama, organima uprave, lokalnoj samoupravi, a tu je i Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u Telekomunikacijama RS. Postoji i na desetine zaključenih kolektivnih ugovora kod poslodavca, posebno u oblasti metalske industrije i rudarstva, šumarstva, prerade i destilacije drveta, prerade papira, poštanskog i vazdušnog saobraćaja, obučarske industrije, komunalnih usluga i grafičke djelatnosti. Kolektivnim ugovorima u Republici Srpskoj pokriveno je oko 35% radnika.

Zaključeni kolektivni ugovori imaju ekonomski i socijalni značaj, jer se njima obezbeđuje stabilnost rada i doprinosi očuvanju konkurentnosti tržišta rada i smanjenju nelojalne konkurencije, a sprečava se i zloupotreba instituta najniže plate i isplata plata na „ruke“.

Plata u RS u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom

Po odredbama Zakona o radu, radnik ostvaruje pravo na osnovnu bruto platu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Pregovori o platama su djelimično ograničeni zakonskim uređenjem plata u javnom sektoru. Za svaki pojedinačni javni sektor zakonima o platama se utvrđuje koeficijent složenosti posla, kao jedan od elemenata za obračun osnovne plate. Cijenu rada, kao drugi element za obračun plate, utvrđuju predsjednici granskih sindikata sa resornim ministrima. Pregovori o platama, kroz kolektivne ugovore, aktuelni su u oblasti lokalne samouprave, te predškolskog obrazovanja, kulture i socijalne zaštite, čiji je osnivač lokalna zajednica. U realnom sektoru, plata se uređuje isključivo kolektivnim ugovorom, gdje postoji organizovan sindikat. Tu su kolektivni ugovori ili zaključeni ili su pregovori u toku, dok u ostalim preduzećima platu određuje poslodavac jednostranim aktima ili ugovorom o radu, što je nezakonito i neustavno, ali i dalje egzistira u kompanijama gdje nema osnovanog sindikata. Kolektivni ugovori se zaključuju na period do tri godine, a trajanje se može produžiti sporazumom ugovornih strana.

Novi sistem plata kao moguće rješenje

Usvajanje Zakona o radu 2015. godine označilo je prestanak važenja svih kolektivnih ugovora, uključujući i Opšti kolektivni ugovor (OKU) iz 2010. godine, kojim su bila uređena pitanja plate, uvećanja plate, otpremnine, otkaznog roka, naknada za topli obrok, regres i prevoz, disciplinskog postupka, uslova za rad sindikata...



SAVEZ
SINDIKATA
REPUBLIKE
SRPSKE

NEPRESTANA BORBA ZA KOLEKTIVNE UGOVORE U REPUBLICI SRPSKOJ

Tokom 2016. zaključeni su kolektivni ugovori za budžetske i fondovske korisnike, a uslijedila je borba za donošenje novog OKU. Kao prelazno rješenje, do njegovog zaključenja, na zahtjev Saveza sindikata Republike Srpske, Vlada RS donijela je Odluku o utvrđivanju uvećanja plate, visine primanja po osnovu rada i visine pomoći radniku, koja se primjenjuje na sve zaposlene koji nisu pokriveni kolektivnim ugovorima.

Od usvajanja novog Zakona o radu, poslodavci su se protivili zaključivanju OKU i PKU i uopšte ne žele da pregovaraju pa je krajem aprila 2019. godine Unija poslodavaca RS glasala protiv usvajanja ispregovaranog teksta ugovora, što najbolje govori o odnosu poslodavaca prema kolektivnim ugovorima. S druge strane, Vlada RS, kao poslodavac, zaključuje kolektivne ugovore sa svojim zaposlenim. Za razliku od Vlade, poslodavci ne shvataju da u uslovima tržišne ekonomije, kolektivni ugovori predstavljaju preduslov konkurentnosti i način da se zadrži kvalifikovana radna snaga. Vlada je uvidjela da je neodrživo stanje da poslodavci samostalno uređuju plate pa je nakon dugotrajne borbe Saveza sindikata RS, zakonski pozicionirala kolektivne ugovore kao jedine akte kojima se mogu uređivati plate, čime se obavezuju poslodavci da sjednu za pregovarački sto sa sindikatima i zakluče kolektivne ugovore.



Predsjednik Sindikata zdravstva i socijalne zaštite Republike Srpske Nikola Crnčević i ministar zdravlja i socijalne zaštite u Vladi Republike Srpske Alen Šeranić

SSRS će zahtijevati dosljednu primjenu zakonske odredbe i nastavak pregovora za zaključenje OKU i granskih kolektivnih ugovora u realnom sektoru, kako bi se plate u Republici Srpskoj uredile na zakonit način, a tražiće i utvrđivanje novog sistema plata u RS.

Stručna služba Saveza sindikata Republike Srpske

pročitaj na
webu

100% NAKNADA PLATE TOKOM BOLOVANJA TRUDNICAMA I OBOLJELIM OD MALIGNIH BOLESTI



SAVEZ
SINDIKATA
REPUBLIKE
SRPSKE

Savez sindikata Republike Srpske (SSRS), kao većinska reprezentativna organizacija radnika, dugi niz godina je insistirao na donošenju novog Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju sa ciljem da se poveća i proširi obim zdravstvenih usluga i prava osiguranika, prvenstveno radnika.

Poseban zadatak bio je da radnici koji su oboljeli od malignih bolesti ili njeguju dijete oboljelo od malignih bolesti, kao i trudnice koje su na bolovanju radi održavanja trudnoće, imaju naknadu plate od 100%, umjesto dosadašnjih 70%. Za to se SSRS uspio izboriti tako da ti radnici i radnice imaju istu naknadu kao i da rade. Novim Zakonom o obaveznom zdravstvenom osiguranju je u značajnoj mjeri uređen i širi obim prava osiguranih lica prilikom ostvarivanja prava na zdravstvenu zaštitu na teret sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja.

Donošenje ovog zakona bio je naš prijedlog i za Program ekonomskih reformi Republike Srpske unazad nekoliko godina a i u Memorandumu o zajedničkim mjerama, potpisanom između SSRS i Vlade Republike Srpske 2017. godine, na zahtjev sindikata, predviđeno je donošenje novog Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju.



Ovim zakonom izvršeno je usklađivanje sistema zdravstvenog osiguranja u Republici Srpskoj sa onim u zemljama Evropske unije (EU), kao i usklađivanje zakonskih rješenja u ovoj oblasti sa strateškim i razvojnim dokumentima, koji su doneseni nakon stupanja na snagu do sada važećeg zakona.

Stručna služba Saveza sindikata Republike Srpske

SVE MANJE KOLEKTIVNIH UGOVORA U FEDERACIJI BiH

Položaj radnika otežan jer poslodavci neće da pregovaraju



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
BiH

Potpisivanje kolektivnih ugovora u Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH) propisano je Zakonom o radu. Njihov značaj u zaštiti prava radnika i radnica je izrazito veliki jer sam Zakon o radu ne propisuje obim radnih prava. Time je značajno težište stavljeno na kolektivno pregovaranje. Kolektivnim ugovorima se obavezno ugovaraju plate, druga prava koja nisu propisana Zakonom o radu, kao što su otpremnina za odlazak u penziju, topli obrok, naknada za prijevoz, minuli rad, naknade za slučaj smrti radnika ili članova njegove uže porodice, dodatni dani godišnjeg odmora po raznim osnovama, dužina plaćenog i neplaćenog odsustva i osnovi za njihovo korištenje, status sindikalnog povjerenika, poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka i sl.



Novim Zakonom o radu u FBiH ograničeno je trajanje kolektivnih ugovora na tri godine. Uvedene su i izmjene koje se tiču potpisivanja Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH (OKU).

Poslodavci sve češće izbjegavaju potpisivanje kolektivnih ugovora

Zbog složenog ustavnog uređenja Federacije BiH, teško je utvrditi tačan broj sada važećih kolektivnih ugovora. Naime, po Zakonu o radu FBiH moguće je potpisati više vrsta kolektivnih ugovora: Opći (zaključuje se za teritoriju cijele Federacije i obavezuje sve radnike i poslodavce u FBiH), granski (zaključuje se za posebne djelatnosti), kolektivni ugovor za područje kantona i kolektivni ugovor kod poslodavca (ovim ugovorom regulišu se prava i obaveze radnika i poslodavaca koji nisu uređeni

općim i granskim kolektivnim ugovorom). Pojedinačnim kolektivnim ugovorom ne može se utvrditi manji obim prava i obaveza nego što je utvrđeno općim, odnosno granskim kolektivnim ugovorom.

U ovom trenutku u Federaciji BiH nema Općeg kolektivnog ugovora čime je položaj radnika i radnica znatno otežan. S obzirom da veliki broj poslodavaca unutar Udruženja poslodavaca FBiH izbjegava potpisivanje granskih kolektivnih ugovora, njihov broj je znatno opao u prethodnih nekoliko godina. Poslodavci su uspjeli u namjeri da se u najvećem broju grana i sektora obim prava radnika definiše pravilnicima i ugovorima o radu. Uz to, veliki broj poslodavaca, suprotno Ustavu, zakonima i međunarodnim konvencijama, zabranjuje sindikalno organizovanje u njihovim kompanijama, a postojanje sindikata je preduslov za kolektivno pregovaranje i potpisivanje kolektivnog ugovora. Zbog svega navedenog, danas imamo veliki broj radnika koji nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorima. Nažalost, u vrijeme izrazito teške ekonomske situacije i inflacije kroz koju prolazimo, nepostojanje definisanih nivoa plata ostavlja radnike na milost i nemilost poslodavcima koji mogu, radi ostvarivanja ekstraprofita, isplaćivati zarade kakve žele.

Isti posao a različite plate po kantonima

Kolektivni ugovori za područje kantona potpisuju se u oblasti obrazovanja, policije, komunalnih usluga, zdravstva i uprave. U pojedinim kantonima se kolektivni ugovori, uprkos teškim pregovorima, redovno potpisuju, dok u drugima poslodavac (kantonalna vlada ili ministarstvo) to godinama izbjegavaju da učine. Problem je, takođe, i što su tim ugovorima materijalna prava radnika u istim sektorima a različitim kantonima definisana drugačije. Tako imamo situaciju da radnici u jednom kantonu imaju značajno niže plate od svojih kolega koji rade na istim poslovima u drugom kantonu.



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
BIH

SVE MANJE KOLEKTIVNIH UGOVORA U FEDERACIJI BiH

I pored ovakve prakse, u FBiH je trenutno na snazi 10 granskih kolektivnih ugovora ali većina prestaje da važi 31. decembra ove godine. Nažalost, nije sigurno da će do tog datuma biti potpisani novi. Ono što posebno zabrinjava je što je većina potpisana u granama i sektorima gdje je poslodavac Vlada FBiH, direktno ili kao većinski vlasnik u javnim kompanijama. Istovremeno, u sektorima u kojima većinu čine privatni vlasnici, broj potpisanih kolektivnih ugovora je zanemarljiv.

Nema posebne pomoći od strane države u smislu podsticanja na kolektivno pregovaranje. Naprotiv, stiče se utisak da vlast radi sve što je u njenoj moći da potpuno ukine socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje. S obzirom da se ono bazira na dobrovoljnosti poslodavaca, sindikatima najveći izazov predstavlja dovođenje poslodavaca za pregovarački sto. Drugi izazov su zahtjevi sindikata tokom samih pregovora jer vrlo često se dešava da poslodavci jednostavno te zahtjeve označe kao nerealne, odbiju ih i prekinu pregovore. Time se sindikatima ukida svaka mogućnost da na ravnopravnoj i partnerskoj osnovi ispregovaraju veći obim prava za svoje članove i članice.



Sjednica Ekonomsko socijalnog vijeća Zeničko-dobojskog kantona

Stručna služba Saveza samostalnih sindikata BiH

pročitaj na
webu



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
BIH

IPAK MOŽE BOLJE I DRUGAČIJE

Nakon mjesec dana teških pregovora predsjednik Sindikata kompanije Mann Hummel BA Tešanj Dino Čamdžić i direktor tog preduzeća Mahmut Galijašević potpisali su novi Kolektivni ugovor za 2023. godinu. Dogovoreno je povećanje plata svim radnicima za 16%, isplata pomoći od 1080 konvertibilnih maraka (KM) u decembru ove godine, isplata regresa, poklona, naknade za prijevoz i drugih materijalnih prava.

Ono što posebno ohrabruje je činjenica da se poslodavac obavezao osigurati mamografski pregled ženama zaposlenim u ovoj kompaniji, a na sebe je preuzeo i obavezu osiguravanja i podjele novogodišnjih paketića djeci radnika i radnica, što je do sada radila Sindikalna organizacija. Osiguran je i iznos od 5.000 KM mjesečno koji će poslodavac davati Sindikalnoj organizaciji na ime isplate pomoći kolegama i kolegicama zbog liječenja.

Takođe, predstavnici sindikata obrazovanja u Zeničko-dobojskom kantonu (ZDK) sa ministrom obrazovanja,



Potpisivanje kolektivnih ugovora u oblasti obrazovanja u Zeničko-dobojskom kantonu

nauke, kulture i sporta potpisali su kolektivne ugovore za oblasti osnovnog i srednjeg obrazovanja koji će važiti naredne dvije godine, kao i izmjene Kolektivnog ugovora za oblast visokog obrazovanja. Time će plata svim zaposlenim u obrazovanju u ovom kantonu biti uvećana za dodatnih 10%, a uvećana je i naknada za topli obrok sa 8 na 10,5 KM, kao i naknada za prijevoz na 250 KM. Kolektivne ugovore su u ime sindikata potpisali predsjednik Saveza samostalnih sindikata BiH i Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja Zeničko-dobojskog kantona Selvedin Šatorović i predsjednik Samostalnog sindikata srednjeg i visokog obrazovanja ZDK Đevad Hadžić.

Stručna služba Saveza samostalnih sindikata BiH

KOLEKTIVNI UGOVORI DONOSE VEĆA PRAVA SVAKOM DRUGOM RADNIKU

Gotovo polovica radnika u Hrvatskoj ima veća prava zbog postojanja kolektivnih ugovora, ali u mnogim slučajevima pregovori o plaćama nisu potpuni - pregovara se samo o osnovici, a koeficijente određuje poslodavac



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE

Kolektivno pregovaranje s poslodavcima temeljna je djelatnost sindikata kojom svojim članovima osiguravaju bolje plaće i višu razinu ostalih radničkih prava od minimuma propisanog zakonom. U Hrvatskoj postoji oko 580 kolektivnih ugovora koji pokrivaju oko 670 tisuća radnika, odnosno oko 47 posto svih zaposlenih.

Pokrivenost je bitno veća u javnom sektoru, gdje su kolektivnim ugovorima pokriveni sve javne i državne službe, te većina državnih poduzeća. U privatnom sektoru postoje dva granska kolektivna ugovora, za graditeljstvo i ugostiteljstvo (turizam), čija je primjena proširena na sve poslodavce u tim sektorima. U ostatku privatnog sektora, kao i dijelu javnog sektora kojim upravljaju gradovi i općine, prevladava kolektivno pregovaranje na razini pojedinog poslodavca, odnosno tzv. kućni kolektivni ugovori.

Najveći broj kućnih ugovora otpada na industriju, komunalne djelatnosti i ustanove čiji su osnivači gradovi i općine, kao i na turizam i graditeljstvo, gdje su mnogi radnici pokriveni istovremeno s dva ugovora - granskim i kućnim. U takvim situacijama kućni ugovor u pravilu rezultira plaćama i ostalim pravima koja su iznad razine granskog ugovora.

Brojna prava proizlaze isključivo iz kolektivnih ugovora

Temelj kolektivnog pregovaranja trebale bi biti plaće, odnosno raspodjela novostvorene vrijednosti između rada i kapitala. U većini slučajeva to i jest tako, no nažalost u Hrvatskoj postoji i mnogo ugovora koji u nedovoljnoj mjeri uređuju plaće. Takvi ugovori određuju samo osnovicu za izračun plaće, a koeficijenti pojedinih radnih mjesta ostaju prepušteni na odlučivanje poslodavcu, što znači da sindikati u svojim rukama drže samo polovicu formule za izračun plaća. To je ujedno i jedan od dva glavna nedostatka prakse kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj. Ipak, činjenica je da značajan broj radnika zahvaljujući kolektivnim ugovorima ima veće plaće i da one češće rastu, nego što bi to bio slučaj bez njih.



Druga važna prava koja proizlaze iz kolektivnih ugovora su dodaci na plaću i ostala materijalna prava. Zakon o radu propisuje samo da se za prekovremeni rad, rad na neradne dane i rad u otežanim uvjetima mora isplatiti uvećana plaća, ali ne i koliko to uvećanje mora iznositi. Zakon se dakle može ispoštovati i s uvećanjem od 0,01 posto. U praksi kolektivni ugovori propisuju uvećanja koja se obično kreću između 30 i 50 posto. Dodatak koji uopće ne postoji u zakonu, a ima ga velika većina kolektivnih ugovora je onaj za radni staž, koji obično iznosi 0,5 posto po godini staža. Brojna druga materijalna prava, poput božićnice, regresa

za godišnji odmor ili jubilarnih nagrada, proizlaze isključivo iz kolektivnih ugovora.

Kolektivni ugovori radnicima donose i druga dodatna prava, poput duljeg godišnjeg odmora, gdje je Hrvatska po razlici između zakonskog minimuma i prosječnog broja dana ugovorenog kolektivnim ugovorima u samom vrhu Europske unije.

Kolektivni ugovor važni su i za sindikalni rad. Zakon o radu sadrži samo općenite odredbe o pravima sindikalnih povjerenika, a njima se uobičajeno ugovara broj plaćenih radnih sati koje oni mogu utrošiti na sindikalni rad, kao i ostali uvjeti koje im poslodavac mora omogućiti.

Drugi glavni problem prakse kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj nalazi se u tome što ne postoje nikakvi obrasci, odnosno pravilnosti u procesima kolektivnog pregovaranja, posebno u privatnom sektoru. Pregovori se odvijaju u različito doba godine, a kolektivni ugovori potpisuju na različit rok važenja. U nekim poduzećima se pregovara svake godine, u nekima svake dvije ili četiri, a neka pak imaju kolektivne ugovore na neodređeno vrijeme. Takva praksa otežava objektivno utemeljene pregovore o plaćama, ali i onemogućuje pozitivan utjecaj kolektivnog pregovaranja na makroekonomsku stabilnost.



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE

KOLEKTIVNI UGOVORI DONOSE VEĆA PRAVA
SVAKOM DRUGOM RADNIKU

Udruge poslodavaca ne žele kolektivno pregovarati



Potpisivanje izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora graditeljstva, 13.7.2022.

Hrvatska se država prema kolektivnim ugovorima dosad promjenjivo odnosila. U javnom sektoru, gdje je država poslodavac, uglavnom se pregovaralo i potpisano poštovalo. No u reguliranju zakonodavnog okvira država je ponekada propisivala odredbe koje su djelovale poticajno na kolektivno pregovaranje, a ponekad ih je opet ukidala.

Veći problem sindikatima je ipak dio poslodavaca koji ne žele pregovarati, a posebno njihove granske udruge. Osim u građevinarstvu i ugostiteljstvu, ostale granske udruge su uglavnom nezainteresirane za kolektivno pregovaranje i znatno više posvećene

lobiranju prema Vladi za poslovne interese svojih članova.

Sindikati u Hrvatskoj trenutno se suočavaju s dva glavna izazova. Prvi je osigurati redovne pregovore i rast plaća koji bi očuvao njihovu realnu vrijednost. U posljednjih godinu dana prosječna bruto plaća porasla je za gotovo 9 posto, ali je uslijed inflacije njezina realna vrijednost pala za 3 posto. Drugi izazov je postizanje veće pokrivenosti i uređenog sustava kolektivnog pregovaranja, u kojem se, između ostaloga, jasno zna kada se vode pregovori o plaćama i na kojim osnovama.

Darko Šeperić, izvršni tajnik SSSH za javne politike, projekte i edukaciju

pročitaj na
webu

DEVETI KONGRES SSSH: ZA HRVATSKU ZADOVOLJNIH RADNIKA



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE

Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), koji okuplja više od sto tisuća radnica i radnika iz širokog niza djelatnosti privatnog i javnog sektora, održao je 1. i 2. prosinca u Tuheljskim Toplicama svoj Deveti kongres pod nazivom „**Za Hrvatsku zadovoljnih radnika**“.

Na Kongresu je sudjelovalo više od sto zastupnika udruženih sindikata, te veći broj domaćih i međunarodnih gostiju, uključujući glavnog tajnika

Međunarodne konfederacije sindikata Lucu Visentinija, predstavnike Europske konfederacije sindikata i Regionalnog sindikalnog vijeća Solidarnost, kao i sindikalnih središnjica iz Austrije, BiH, Bugarske, Crne Gore, Francuske, Italije, Makedonije, Slovenije i Srbije.

"Naša je zadaća i odgovornost osvijestiti radnike da se situacija na tržištu rada promijenila i da im se snaga znatno povećala, potaknuti ih i pomoći im da se organiziraju, i da tako sindikalno organizirani, kroz kolektivne pregovore, a ako treba i štrajkove, zahtijevaju i bore se za ono što im pripada – plaće i rad po mjeri čovjeka", rekao je predsjednik SSSH Mladen Novosel, koji je na Kongresu izabran na još jedan mandat.



U Programu rada SSSH 2022. - 2026. najavljen je daljnji rad na izgradnji snage sindikata. U posebnom fokusu bit će koordiniranje kolektivnog pregovaranja, kao i sindikalno djelovanje vezano uz digitalnu tranziciju svijeta rada i klimatske promjene.

Usvojena je i Rezolucija o jedinstvu radnika privatnog i javnog sektora, s ciljem jačanja suradnje i međusobne solidarnosti sindikata javnog i privatnog sektora.

Matija Tomašek, Savez samostalnih sindikata Hrvatske

RADNICI U CRNOJ GORI SOLIDNO ZAŠTIĆENI KOLEKTIVNIM UGOVORIMA

Iako država ne stimulise socijalni dijalog, ključni kolektivni ugovori opstaju



**SAVEZ SINDIKATA
CRNE GORE**

Savez Sindikata
Crne Gore



**UNIJA SLOBODNIH
SINDIKATA CRNE GORE**

Neprocjenjiv je značaj kolektivnih ugovora, kao najznačajnijeg autonomnog izvora prava, u postizanju ravnoteže između svijeta rada i svijeta kapitala. Kao najznačajniji produkt socijalnog dijaloga između sindikata i poslodavaca (u određenim slučajevima i države), kolektivni ugovori doprinose bližem uređenju odnosa između zaposlenih i poslodavaca, te predstavljaju svojevrsan alat za definisanje većeg obima prava po osnovu rada kao i povoljnijih uslova rada od onih koji su garantovani zakonom.

Sindikati sačuvali Opšti kolektivni ugovor

U Crnoj Gori postoje tri vrste kolektivnih ugovora i to: Opšti kolektivni ugovor (OKU), granski kolektivni ugovori (GKU) i kolektivni ugovori kod poslodavca. Zahvaljujući upornosti i zalaganju sindikata, očuvan je Opšti kolektivni ugovor čije se odredbe u Crnoj Gori primjenjuju na sve zaposlene i poslodavce kako u privatnom,



Sa jednog od sastanaka predstavnika sindikata i poslodavaca u Crnoj Gori

tako i u javnom sektoru. Njime se, u skladu sa Zakonom o radu, definišu elementi za utvrđivanje zarade, naknada zarade, ostala primanja zaposlenih i utvrđuje obim prava i obaveza iz rada. Ovaj akt od ogromnog je značaja za sve zaposlene, a posebno u djelatnostima u kojima je stepen sindikalnog organizovanja nizak i u kojima ne postoji granski kolektivni ugovor, a zanemarljiv je broj kolektivnih ugovora kod poslodavca (npr. trgovina, mediji, banke...). Opšti kolektivni ugovor zaključuju reprezentativne nacionalne sindikalne centrale, reprezentativno udruženje poslodavaca i Vlada Crne Gore. Odredbe ovog akta dalje se razrađuju kroz granske i kolektivne ugovore kod poslodavca. Sadržina i

ovlašćeni potpisnici granskih i kolektivnih ugovora kod poslodavca definisani su Zakonom o radu.

Iako su kolektivni ugovori kod poslodavca posebno značajni zbog njihove specifičnosti, nizak nivo sindikalnog organizovanja, a posebno nizak nivo kulture socijalnog dijaloga kod značajnog broja poslodavaca, kao i izražena antisindikalna diskriminacija, razlog su što je malo ovakvih kolektivnih ugovora. Zakon o radu propisuje da se, u slučaju da kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora, primjenjuje se Opšti kolektivni ugovor.

Dok je ranije bila praksa da se kolektivni ugovori na svim nivoima pregovaranja zaključuju na neodređeno vrijeme, posljednjih godina kolektivni ugovori su uglavnom ograničenog trajanja i najčešće je to period do tri godine.

Granskim ugovorima zaštićeno preko polovine radnika

Kada su u pitanju granski kolektivni ugovori, znatno veći broj ovih ugovora zaključen je u javnom u odnosu na privatni sektor. Trenutno je u Crnoj Gori na snazi 16 GKU, a procjena je da je njima obuhvaćeno oko 57,79% zaposlenih. Granski kolektivni ugovori primjenjuju se na sve zaposlene i poslodavce u određenoj djelatnosti, bez obzira ko su potpisnici tih ugovora. U privredi, granske kolektivne ugovore potpisuje reprezentativno udruženje poslodavaca i to obavezuje sve poslodavce u određenoj grani, bez obzira da li su članovi udruženja poslodavaca koje je potpisnik.



SAVEZ SINDIKATA
CRNE GORE



UNIJA SLOBODNIH
SINDIKATA CRNE GORE

RADNICI U CRNOJ GORI SOLIDNO ZAŠTIĆENI
KOLEKTIVNIM UGOVORIMA

Država ne stimuliše socijalni dijalog

Konvencije Međunarodne organizacije rada (MOR) predviđaju obavezu države da preduzme sve neophodne mjere u cilju podsticanja i unapređenja kolektivnog pregovaranja. Osim činjenice da Zakon o radu sadrži poglavlje koje se odnosi na kolektivno pregovaranje u kojem, pored ostalog, stoji da su strane u zaključivanju kolektivnog ugovora dužne da pregovaraju, ne postoje druge mjere kojima država stimuliše kolektivno pregovaranje. Godinama unazad sindikat sprovodi kampanju prema donosiocima odluka da propišu stimulative mjere za društveno odgovorne poslodavce koji baštine kulturu socijalnog dijaloga i imaju kolektivni ugovor. Do danas, međutim, država nije prepoznala interes da to realizuje i pored činjenice da kolektivni ugovori, kao akti koji proističu iz pregovora i predstavljaju mjeru konsenzusa pregovaračkih strana, nesumnjivo doprinose stabilnosti, socijalnom miru, manjem broju radnih sporova i postizanju dostojanstvenih uslova rada.

*Autorski tekst stručnih službi
Saveza sindikata Crne Gore
i Unije slobodnih sindikata Crne Gore*

pročitaj na
webu

BOLJE ULOŽITI U ZAŠTITU NA RADU NEGO PLAĆATI BOLOVANJA



SAVEZ SINDIKATA
CRNE GORE

Izuzetno je važno povećati znanje zaposlenih o zaštiti i zdravlju na radu kako bi sindikalci bili ravnopravan partner u pregovaranju sa poslodavcima i vladama. To je zaključeno na seminaru „Znanje o zdravlju i zaštiti – aktivna uloga radnika“, koji je krajem novembra organizovao Savez sindikata Crne Gore (SSCG). Na seminaru je ocijenjeno i da je komunikacija o ovome unutar preduzeća vrlo bitna i treba je dijeliti

sa svim sindikalcima jer će jedino tako dati rezultate. Zato će SSCG uskoro štampati brošuru o najznačajnijim segmentima ove oblasti.

Zaštita i zdravlje na radu su temeljna prava zaposlenih i djelatnost od javnog interesa i odnose se na sve zaposlene u Crnoj Gori. Poslodavci najčešće smatraju da je skupo ulagati u ovu oblast, što je za sindikate neprihvatljivo posebno ako se zna da se na bolovanja, koja su posljedice povreda na radu, godišnje izdvaja značajan novac. Mnogo produktivnije bi zato bilo ta sredstva ulagati u bolje radne uslove i prevenciju.

Prethodnih godina najviše smrtnih slučajeva na radu u Crnoj Gori bilo je u oblasti građevinarstva dok je najviše povreda na poslu registrovano u Podgorici. Po propisima, o zaštiti i zdravlju na radu treba da brinu stručna lica odnosno stručne službe i organizacije. Međutim, u puno kolektiva i institucija one još ne postoje, a mnoga preduzeća nemaju ni akt o procjeni rizika pa je neophodno da se sadašnje stanje što prije promijeni za dobrobit radnika, zaključeno je na seminaru.

U njegovom radu su učestvovali članovi sindikata, zaposleni u oblasti zaštite i zdravlja na radu, predstavnici SSCG i nadležnih institucija. Učesnici koji su na ovim seminarom kompletirali tri modula edukacije dobili su sertifikate o završenoj edukaciji iz ove oblasti. Seminar je realizovan u okviru Projekta „Sindikat sindikatu“, koji organizuju sindikati iz Švedske a posredstvom Regionalne kancelarije Međunarodne konfederacije sindikata (MKS/PERC) iz Sarajeva.



Potrebna aktivna uloga radnika u borbi za bolje uslove rada

Stručna služba Saveza sindikata Crne Gore

ŠTRAJK ZAPOSLENIH U CRNOGORSKOM TELEKOMU



UNIJA SLOBODNIH
SINDIKATA CRNE GORE

Zaposleni u Crnogorskom Telekomu stupili su 15.11.2022. u štrajk tražeći povećanje plata za najmanje 30% zbog višegodišnje inflacije kojom su njihove zarade obezvrijeđene te kako bi zaštitili svoja radna prava od, kako tvrde, bahatog ponašanja menadžmenta kompanije. Optužuju ga da od 2019. godine pokušava da ukine stečena

prava zaposlenih iz Kolektivnog ugovora i da, uprkos visokom profitu kompanije, zaposlenima od 2008. do danas nije povećao cijenu rada. Sindikat i zaposleni zato poručuju da ne traže ništa više osim zadržavanja davno stečenih prava te zaštitu vrijednosti zarada od njihovog postojećeg i daljeg obezvrijeđivanja.

Iz menadžmenta su poručili da bi pristajanje na ove zahtjeve zaposlenih značilo stavljanje ključa u bravu Telekoma. Tvrde da će Kolektivni ugovor nastaviti da važi i dodaju da će plata od Nove godine svim radnicima biti povećana za 105 eura bruto.

Iz Sindikata, pak, odgovaraju da i pored činjenice da je u posljednjih 15 godina inflacija dostigla iznos od 48%, menadžment ostaje gluv na njihove zahtjeve. Zbog toga su, kažu, zarade i standard zaposlenih prepolovljeni, dok menadžment i dalje pokušava da uštedama na teret radnika poveća profit vlasnicima. Takođe, od dolaska ove multinacionalne kompanije u Crnu Goru 2005. godine, broj radnika smanjen je za dvije trećine čime se drastično povećao obim posla zaposlenima koji su ostali u Telekomu ali i pored toga, oni su svih prethodnih godina vlasnicima ostvarivali profit koji je davno premašio iznos od pola milijarde eura, tvrde u Sindikatu. Tako je, dodaju, i pored veoma visokih zarada, menadžment svake godine sebi isplaćivao i bonuse, akcionarima je dijeljena dividenda, dok jedino zaposleni za sve to vrijeme nisu dobili ni cent povećanja cijene rada.

Iz Sindikata Crnogorskog Telekoma kažu da je štrajk naišao na snažnu podršku sindikata iz zemlje i svijeta, o svemu je obaviještena Vlada Crne Gore, većinski vlasnik kompanije - Deutsche Telekom i Ambasada Njemačke pred kojom je održan i protest, na kojem je zatraženo da ambasada svojim posredovanjem doprinese okončanju štrajka, za dobrobit kompanije i svih zaposlenih.



Radnici traže samo zaštitu plata od inflacije



ŠTRAJK!!!

Sindikat Telekoma: „Menadžmentu bonusi, radnicima ništa”. Radnici protestovali i ispred Ambasade Njemačke. Predstavnici Regionalnog sindikalnog savjeta Solidarnost pružili podršku radnicima u štrajku.

Jelena Mitrović, savjetnica za međunarodne odnose
Unije slobodnih sindikata Crne Gore

KSS MAKEDONIJE: KOLEKTIVNO PREGOVARANJE ZAVISNO OD DRŽAVE I POSLODAVACA

Opšti kolektivni ugovor za javni sektor i Opšti kolektivni ugovor za privatni sektor – dva su osnovna stuba kolektivnog pregovaranja u Severnoj Makedoniji



KONFEDERACIJA
SLOBODNIH
SINDIKATA
MAKEDONIJE

Opštim kolektivnim ugovorom za javni sektor koji su Konfederacija slobodnih sindikata Makedonije i Vlada potpisali još 2008. godine regulisana su sva prava i obaveze svih zaposlenih u javnom sektoru.

Opšti kolektivni ugovor za privatni sektor potpisan između Unije sindikata Makedonije i Organizacije poslodavaca Makedonije 2014. godine odnosi se

na sve zaposlene u privatnom sektoru.

Pored opštih kolektivnih ugovora, postoje kolektivni ugovori na nivou grana i na nivou pojedinačnih poslodavaca.

Kolektivni ugovori su od velikog značaja za radnike u zemlji jer regulišu i unapređuju njihova prava koja su zagarantovana sistemskim Zakonom o radnim odnosima i drugim zakonima koji se odnose na radna prava.

Prema „Pregledu o određivanju plata kroz kolektivno pregovaranje u Severnoj Makedoniji“, univerzitetskih profesora Aleksandra Ristovskog sa Pravnog fakulteta „Justinian Prvi“ u Skoplju i Marjana Petreskog sa Američkog koledža, nedostaju podaci o karakteristikama nacionalnih industrijskih odnosa u Severnoj Makedoniji. Zbog toga postojeće podatke o stopi pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem treba uzeti sa rezervom.

Opštim kolektivnim ugovorima obuhvaćeno je 100% zaposlenih, dok podaci iz 2020. godine pokazuju da je stopa pokrivenosti Kolektivnim ugovorima na nivou sektora 20,81%.

Procene su da je u javnom sektoru mnogo više kolektivnih ugovora sklopljenih na granskom nivou, za razliku od privatnog sektora gde je taj broj znatno manji, jer je kod privatnih poslodavaca mala „sindikalna gustina“. Ako sindikate koji imaju članove u privatnom sektoru pitate koliki je njihov broj, teško da ćete dobiti odgovor. S obzirom da je broj sindikalnih organizacija mali, pokrivenost kolektivnim ugovorima na granskom nivou i nivou poslodavaca u privatnom sektoru je takođe niska.

Kao što je već spomenuto, u Severnoj Makedoniji postoje dva osnovna kolektivna ugovora koji se odnose na sve radnike u zemlji. Isti kolektivni ugovori važe od zaključenja do danas. S druge strane, u javnom sektoru, gde Konfederacija slobodnih sindikata ima najviše članova, veliku ulogu imaju i kolektivni ugovori na granskom

nivou. Jedan od najboljih primera za to su kolektivni ugovori koje je zaključio jedan od najvećih granskih sindikata pri KSS. Reč je o kolektivnom ugovoru koji je zaključio Samostalni sindikat obrazovanja, nauke i kulture – SONK u brizi o deci (vrtićima), osnovnom, srednjem, visokom obrazovanju i kulturi. Naravno, podjednako su važni i ostali kolektivni ugovori koje su sindikati u KSS-u zaključili na granskom nivou.

Veštački socijalni dijalog

Prioritet KSS-a u narednom periodu je zaključivanje velikog broja kolektivnih ugovora i borba za poštovanje i unapređenje prava zaposlenih u javnom i privatnom sektoru. Svesni smo da se samo kroz kolektivno pregovaranje može ojačati standard radnika, ali da bismo to mogli, moramo prvo da se uključimo u socijalni dijalog. A jedan od najvećih problema sa kojima se suočavamo je upravo nedovoljno poštovanje socijalnog dijaloga, koji je u Makedoniji veštački i odvija se samo sa kvalifikovanim socijalnim partnerima.



Sindikati nezadovoljni dijalogom: Ekonomsko-socijalni savet Severne Makedonije

Veoma su značajni i kolektivni ugovori zaključeni na nivou poslodavca. Neki od naših granskih sindikata su zaključili takve kolektivne ugovore sa opštinama i oni važe za sve zaposlene u konkretnoj opštinskoj sredini. Oni dalje regulišu i unapređuju svoja prava i obaveze.



KONFEDERACIJA
SLOBODNIH
SINDIKATA
MAKEDONIJE

KOLEKTIVNO PREGOVARANJE ZAVISNO OD DRŽAVE I POSLODAVACA

Svetske i evropske sindikalne centrale nastoje da povećaju plate kroz kolektivno pregovaranje, ali u Severnoj Makedoniji stvari ne funkcionišu tako. Kod nas se plate povećavaju po političkoj volji Vlade kao poslodavca, dok je u privatnom sektoru to u diskreciji samog poslodavca, koji će povećati plate kada i ako smatra da treba da učini. Vrlo mali broj poslodavaca u privatnom sektoru prati zapadne trendove rasta plata u skladu sa troškovima života, a slično se može reći i za javni sektor.

Konfederacija slobodnih sindikata se zalaže za povećanje plata kroz kolektivno pregovaranje, ali smo, nažalost, isključeni iz socijalnog dijaloga u zemlji, a naša mišljenja nisu prihvatljiva institucijama. Zato smo značajno zastupljeni na nivou grane i na nivou poslodavca, gde prepoznaju našu stvarnu, iskrenu svrhu.

Kolektivnim ugovorima se uređuju prava koja već postoje, a da bi se ona unapredila treba da dobiju veći zamah. Država i poslodavci ne vide kolektivne ugovore kao ozbiljan sistem, pa kako donose zakone tako i krše zakonske norme.

Država Severna Makedonija trenutno ne čini ništa da stimuliše kolektivno pregovaranje, iako bi to bilo dobro za sve njene radnike.

Stručna služba Konfederacije Slobodnih sindikata Makedonije

pročitaj na
webu

NOVIM KOLEKTIVNIM UGOVOROM POVEĆANE PLATE U MAKEDONSKIM VRTIĆIMA



KONFEDERACIJA
SLOBODNIH
SINDIKATA
MAKEDONIJE

Novi Kolektivni ugovor za predškolske ustanove u Severnoj Makedoniji nedavno su potpisali predsednik Samostalnog sindikata obrazovanja, nauke i kulture Jakim Nedelkov i ministarka rada i socijalne politike Jovana Trenčevska.

Novim ugovorom predviđene su značajne pogodnosti za zaposlene u vrtićima, a ključna je povećanje zarada za 15%, kao i njihovo redovno usklađivanje sa svakim povećanjem minimalne zarade.



Novi kolektivni ugovor je značajno povoljniji za vaspitače: Jakim Nedelkov i Jovana Trenčevska

Za članove Samostalnog sindikata obrazovanja, nauke i kulture, koji je kolektivni član Konfederacije slobodnih sindikata Makedonije, važno je da se novim ugovorom prevaziđe i neprijatan problem obračuna radnog vremena vaspitača i negovatelja za realizaciju ostalih programskih aktivnosti u ustanovi ili van nje.

Novine su i obezbeđeni regres za godišnji odmor kao i četvoročasovno plaćeno odsustvo sa posla u toku meseca za rešavanje ličnih neodložnih potreba zaposlenih. Povećana su prava na neradne plaćene dane u toku kalendarske godine, a uvedene su i jubilarne nagrade za zaposlene.

Kolektivni ugovor uključuje i učešće predstavnika sindikata u komisijama u ustanovi koje osniva direktor; uvodi se pravo pripravnika da po drugi put polaže pripravnčki ispit i produžavaju rokovi za konkurisanje za poslove u vrtićima.

Novim aktom se bliže uređuje i način raspoređivanja zaposlenog, povećavaju se obaveze poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, a predviđene su i dodatne pogodnosti za članove sindikata u vrtićima.

Stručna služba Konfederacije Slobodnih sindikata Makedonije



Pratite nas na Facebook-u
@GlasradnikaSolidarnost



NEDELJA NERADNI DAN ZA 92 Odsto RADNIKA U SEVERNOJ MAKEDONIJI



SAVEZ
SINDIKATA
MAKEDONIJE

Savez sindikata Makedonije je protestima i preko Ekonomsko-socijalnog saveta inicirao, socijalni partneri prihvatili a parlament ozakonio da nedelja u Severnoj Makedoniji bude neradni dan.

Makedonski parlament je pre godinu dana usvojio izmene i dopune Zakona o radu kojim se štiti pravo na odmor nedeljom i sprečavaju zloupotrebe tog prava. U tom smislu ubrzo je izmenjen i Zakon o trgovini.

Zakonom o radu izričito je navedeno da je nedelja dan nedeljnog (sedmičnog) odmora. Kao izuzetke zakon je predvideo radnike kod poslodavaca čiji se radni proces ne može prekinuti usled tehničko-tehnoloških razloga i potrebe kontinuiranog rada. Za njih nedeljni odmor može biti i nekog drugog dana u nedelji, s tim što se utvrđuje pravo uvećanja njihove zarade za 50 % za svaki sat proveden na poslu nedeljom.

Za radnike u trgovini na malo dan nedeljnog odmora takođe može biti drugog dana, a dodatak za rad nedeljom i praznikom iznosi najmanje 100% za svaki sat proveden na radu.

Računajući pomenute izuzetke, utvrđeno je da 92 odsto radnika više ne radi nedeljom.



I protestima do prava na neradnu nedelju

Borba za utvrđivanje ovog prava radnika, koju je SSM započeo u okviru socijalnog dijaloga i protestima, nastavljena je i kasnije pred Ustavnim sudom kada je preispitivanje pomenutih zakonskih rešenja inicirala Privredna komora. SSM je dao svoje obrazloženje pravne, ekonomske, socijalne i društvene opravdanosti normi kojim je nedelja proglašena za slobodan dan a Ustavni sud to prihvatio, odbacujući zahtev Komore.

Stručna služba Saveza sindikata Makedonije

Prijavi se na
newsletter Evropske
konfederacije
sindikata



SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION

KOLEKTIVNE POGODBE V SLOVENIJI – KRATEK VODNIK

V Sloveniji predstavljajo kolektivne pogodbe pomemben vir avtonomnega delovnega prava in so postale bistvene za delovnopravni sistem



Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Slovenski zakon o delovnih razmerjih namreč številne pravice delavk in delavcev ureja zgolj v osnovi in nadaljnje urejanje prepušča kolektivnim pogodbam – na primer višino dodatkov za delovne pogoje. Kolektivnim pogodbam zakon prepušča tudi nekatere druge pravice, ki se lahko uredijo drugače, kot jih določa zgolj v panožni kolektivni pogodbi. Določene pravice je vseeno treba konkretizirati s specifičnimi določbami v kolektivnih pogodbah. Kolektivne pogodbe tudi določajo nekatere pravice, ki jih zakon ne opredeljuje, denimo solidarnostno pomoč in jubilejne nagrade, ter vsebujejo druge vsebine, ki so specifične za posamezne dejavnosti ali podjetja. Delavci in delavke, ki so pokriti s kolektivnimi pogodbami, so načeloma v boljšem položaju kot tisti, ki jih kolektivne pogodbe ne zavezujejo. Sindikatu namreč ni v interesu, da bi sklenil pogodbo, ki ne bi v ničemer izboljšala položaja delavstva.

Kako daleč sežejo kolektivne pogodbe?

Trenutno je v veljavi 31 kolektivnih pogodb dejavnosti. Z natančno analizo pokritosti delavcev s kolektivnimi pogodbami v ZSSS ne razpolagamo, je pa raziskava iz leta 2018 pokazala, da ima 61,5 odstotka kolektivnih pogodb v zasebnem sektorju splošno veljavnost, kar pomeni, da zavezujejo vsa podjetja in delavke ter delavce v dejavnosti, ne glede na članstvo v delodajalski organizaciji, podpisnici kolektivne pogodbe. Iz tega lahko sklepamo, da je pokritost v Sloveniji še vedno dokaj visoka. Javni sektor je specifičen z vidika kolektivnega dogovarjanja, in sicer v tem, da gre za pogajanja z vlado oziroma predstavniki ministrstev, zato je pokritost s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti zagotovljena v celotnem javnem sektorju. Pogajanja so bolj koncentrirana, kar s seboj prinese tudi določene prednosti in posebne izzive.

Splošna kolektivna pogodba trenutno ni v veljavi. Pomembne so kolektivne na ravni dejavnosti, a se prav tako spodbuja kolektivno dogovarjanje na ravni podjetij, kjer se lahko dodatno dvignejo delovnopravni standardi in upoštevajo specifične posamezne gospodarske družbe.

Zastarel plačni model

Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti sicer vsebujejo tarifne priloge, ki določajo tudi najnižje osnovne plače, vendar je njihova višina večinoma nerealna, saj je plačni model zastarel. Kar se tiče plač, so kolektivne pogodbe dejavnosti pomembne predvsem z vidika določitve dodatkov za pogoje dela in preostalih dodatkov k plačam. Osnovne plače se v večji meri urejajo v kolektivnih pogodbah na podjetniški ravni.

Solidarnostne pomoči, jubilejne nagrade, povračila stroškov v zvezi z delom, regres za letni dopust, dodatni kriteriji za določitev letnega dopusta, dodatki, izobraževanje, neplačane odsotnosti z dela ipd., pa so še nekatere od pravic, ki jih urejajo kolektivne pogodbe, tako na ravni dejavnosti kot podjetja.

Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti se običajno sklepajo za nedoločen čas ali pa za določen čas od treh do petih let. Sama pogajanja lahko potekajo od enega do več mesecev, odvisno od okoliščin. Pogajanja na podjetniški ravni običajno potekajo hitreje.



Podpis panožne kolektivne pogodbe v dejavnosti komunale, Ljubljana, julij 2021.

Prihajajoči izzivi

Največji izzivi v prihodnosti bodo vzpostavitev novega plačnega modela za zasebni sektor, predvsem pa vpeljevanje novih vsebin v kolektivne pogodbe, da bodo te ostale čim bolj aktualne tudi v prihodnje. Pri tem imamo v mislih vsebine vseživljenjskega izobraževanja, sistema kvalifikacij, zagotavljanja kontinuitete zaposlitev v času zelenega prehoda ter digitalizacije in podobno.

Matija Drmota, samostojni svetovalec ZSSS za pravno področje

ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE DOBILA NOVO STARO VODSTVO



Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

4. oktobra je v Ljubljani potekal 9. kongres Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), na katerem je največja slovenska sindikalna centrala dobila novo staro vodstvo – z lepo podporo sta bila izvoljena Lidija Jerkič za predsednico ZSSS in Boštjan Medik za generalnega sekretarja ZSSS.

Poleg volitev novega vodstva so delegati in delegatke na kongresu obravnavali ter sprejeli tudi program organizacije za naslednje mandatno obdobje ter druge programske dokumente, med drugim poročilo o delu ZSSS v preteklem mandatnem obdobju in poročilo nadzornega odbora, na dnevnem redu pa so bile tudi spremembe statuta ZSSS. In še, kot se za tak dogodek spodobi, marsikaj drugega – od kulturnega programa do govorov gostov iz sindikalnih in drugih vrst.

Na povabilo na kongres so se odzvale tudi mednarodne sindikalne organizacije in sindikalne centrale iz držav nekdanje Jugoslavije, s katerimi je ZSSS pred dobrim desetletjem skupaj ustanovila RSS Solidarnost, in sicer Zlatko Cvetkovski, Mikjo Stojanovski in Igor Kitanovski iz Zveze sindikatov Makedonije, Jakim Nedelkov in Zoran Dionisijev iz Konfederacije svobodnih sindikatov Makedonije, Zoran Mihajlović iz Zveze svobodnih sindikatov Srbije, Miloš Miljković iz Združenih sindikatov dejavnosti dejavnosti – Neodvisnost, Mladen Novosel in Dijana Šobota iz Zveze svobodnih sindikatov Hrvaške in Selvedin Šatorović iz Konfederacije svobodnih sindikatov Bosne in Hercegovine.



Na 9. kongresu ZSSS se je poleg delegatk in delegatov zbralo še veliko drugih gostov

»Pandemija koronavirusa nas je izredno prizadela. Veliko ljudi je umrlo, še veliko več jih je bilo prizadetih zaradi gospodarskih posledic koronakrize, precej pa jih je še povečalo svoje bogastvo. Ne samo vojna na pragu Evrope, poteka tudi energetska vojna, v okviru katere nekdo kuje dobiček na račun vseh drugih, delavk in delavcev. Vsi imamo koristi od interventnih zakonov, ki jih sprejemajo vlade, a moramo vseeno biti odločni v prizadevanjih za socialni dialog, za trdna in neizprosna pogajanja z delodajalci. Toda ali res moramo mirno opazovati kako kapitalisti brez sramu nadaljujejo s kovanjem dobičkov? Nikakor ne, edini način, da se temu zares upremo, je z bojem, delavskim bojem za višje minimalne in nasploh za višje plače. Brez akcij na terenu, brez angažmaja na ulici pa bomo utonili v pozabo. Nujno se moramo aktivno boriti za skupno prihodnost, vsi skupaj,« je v svojem govoru na kongresu dejal hrvaški sindikalist Mladen Novosel, predsednik Zveze svobodnih sindikatov Hrvaške (SSSH).

Ob tej priložnosti še enkrat čestitamo izvoljenima predsednici in generalnemu sekretarju ZSSS, obenem pa se zahvaljujemo tudi vsem gostom in delegatom za obisk ter uspešno sodelovanje, pa tudi neumornim sodelavcem in sodelavkam ZSSS, ki so kongres poleg svojega rednega dela uspešno organizirali in izpeljali.



Lidija Jerkič, predsednica ZSSS

Gregor Inkret, ZSSS

onthewaytoeu.net
naputukaeu.net
SUPPORTED BY THE EUROPEAN COMMISSION



Projekat saradnje između Evropske konfederacije sindikata (ETUC) i regionalne mreže "SOLIDARNOST" uz podršku Evropske komisije.

КСС МАКЕДОНИЈА: КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ ЗАВИСНО ОД ДРЖАВАТА И РАБОТОДАВАЧИТЕ

Општиот колективен договор за јавниот сектор и Општиот колективен договор за приватниот сектор се двата основни столба на колективното преговарање во Македонија



КОНФЕДЕРАЦИЈА
НА СЛОБОДНИ
СИНДИКАТИ НА
МАКЕДОНИЈА

Општиот колективен договор за јавниот сектор го имаат потпишано Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија и Владата во 2008 година, и истиот ги регулира сите права и обврски на сите вработени во јавниот сектор.

Општиот колективен договор за приватниот сектор е потпишан помеѓу Сојузот на синдикати на Македонија и Организацијата на работодавачи на Македонија во 2014 година и истиот ги опфаќа сите вработени во приватниот сектор.

Покрај општите колективни договори, постојат колективни договори на ниво на гранка и на ниво на работодавач.

Колективните договори се од голема важност за работниците во државата бидејќи со нив се регулираат и унапредуваат нивните права кои се загарантирани со Системскиот закон за работни односи и други закони поврзани со работничките права.

Според „Освртот за одредување на платите преку колективното преговарање во Северна Македонија“, од универзитетските професори Александар Ристовски од Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје и Марјан Петрески од Американ колеџ, недостигаат податоци и карактеристики за националните индустриски односи во Македонија. Поради тоа, постоечките податоци за стапката на покриеност на колективното преговарање треба да се земат со резерва.

Општите колективни договори покриваат 100% од вработените, додека податоците од 2020 година покажуваат дека стапката на покриеност на колективните договори на ниво на сектор е 20,81%.

Проценките се дека во јавниот сектор има многу повеќе колективни договори кои што

се склучени на ниво на гранка, за разлика од приватниот сектор, каде што бројката е значително помала, бидејќи има мала „синдикална густина“ во компаниите. Ако ги прашате синдикатите кои имаат членови во приватниот сектор колку се на број, тешко дека ќе добиете одговор. Со оглед на тоа што

Вештачки социјален дијалог

Приоритет на КСС во следниот период е да склучи голем број колективни договори и да се избори за почитување и унапредување на правата на вработените во јавниот и приватниот сектор. Свесни сме дека само преку колективно преговарање може да се зајакне стандардот на работниците, но за да го направиме тоа мора прво да бидеме вклучени во социјалниот дијалог. А еден од најголемите проблеми со кои се соочуваме е токму недоволното почитување на социјалниот дијалог, кој во Македонија е вештачки и се одвива само со подобните социјални партнери.

за образование, наука и култура - СОНК во детската заштита (градинките), основно, средно, високо образование и културата. Секако, подеднакво се важни и другите колективни договори што ги склучуваат гранските синдикатите при КСС на ниво на гранка.



Синдикатите се надоволни од дијалогот во Економско-Социјалниот Совет во Северна Македонија

бројот на синдикални организации е мал, мала е и покриеноста со колективни договори на ниво на гранка и ниво на работодавач во приватниот сектор.

Како што веќе споменавме, во Македонија постојат два основни колективни договори кои важат за сите работници во државата. Истите колективни договори важат од нивното склучувањето до денес. Од друга страна, во јавниот сектор, каде што Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија има најмногу членови, голема улога играат и колективните договори на ниво на гранка. Еден од најдобрите примери за тоа се колективните договори склучени од еден од најголемите грански синдикати при КСС. Станува збор за колективните договори кои што ги има склучено Самостојниот синдикат



КОНФЕДЕРАЦИЈА
НА СЛОБОДНИ
СИНДИКАТИ НА
МАКЕДОНИЈА

КСС МАКЕДОНИЈА: КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ ЗАВИСНО ОД ДРЖАВАТА И РАБОТОДАВАЧИТЕ

Од голема важност се и колективните договори склучени на ниво на работодавач. Некои од нашите грански синдикати имаат склучено вакви колективни договори со општините и тие важат за сите вработени во конкретната општина. Тие дополнително ги регулираат и подобруваат нивните права и обврски.

Светските и европските синдикални центри се обидуваат да ги зголемат платите преку колективно преговарање, но во Македонија работите не функционираат така. Кај нас платите се зголемуваат според политичката волја на Владата како работодавач, додека во приватниот сектор тоа е дискреција на самиот работодавач, кој ќе ги зголеми платите кога и доколку мисли дека треба. Многу малку работодавачи во приватниот сектор ги следат западните трендови на раст на платите во согласност со трошоците за живот, а истото може да се каже и за јавниот сектор.

Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија се залага за зголемување на платите преку колективно преговарање, но за жал ние сме исклучени од социјалниот дијалог во државата, а нашите мислења не се прифатливи за институциите.

Со колективните договори се регулираат правата кои што веќе постојат, а за нивно подобрување треба да земе поголем замав. Државата и работодавачите не ги гледаат колективните договори како сериозен систем, па како што ги прекршуваат донесените закони ги прекршуваат и нив.

Македонија во моментот не прави ништо за да го стимулира колективното преговарање, иако тоа би било добро за сите работници.

Стручна служба на Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија - КСС

pročitaj na
webu

СО НОВИОТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР СЕ ЗГОЛЕМИЈА ПЛАТИТЕ ВО МАКЕДОНСКИТЕ ГРАДИНКИТЕ



КОНФЕДЕРАЦИЈА
НА СЛОБОДНИ
СИНДИКАТИ НА
МАКЕДОНИЈА

Новиот Колективен договор во дејноста предучилишно згрижување и воспитание на деца во Северна Македонија неодамна беше потпишан од страна на претседателот на Самостојниот синдикат за образование, наука и култура (СОНК) Јаким Неделков и министерката за труд и социјална политика (МТСП) Јована Тренчевска.



Новиот колективен договор е значително поповолен за воспитувачките: Јаким Неделков и Јована Тренчевска

Новиот договор предвидува значителни поволности за вработените во градинките, односно давателите на услуги во јавните установи ќе добијат зголемувањето на платите за 15%, како и нивно редовно усогласување со секое зголемување на минималната плата.

За членовите на Самостојниот синдикат за образование, наука и култура (СОНК), кој е грански синдикат на Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија, важно е тоа што со новиот договор се надминува долгогодишниот проблем со пресметување на работното време на воспитувачите и негувателите

за спроведување на други програмски активности во установата или надвор од неа.

Новитет е тоа што обезбеден е и регрес за годишен годишен одмор како и четиричасовно платено отсуство од работа во текот на месецот за вршење на лични и итни потреби на вработените. Зголемени се и правата за слободни платени денови во текот на календарската година, а воведени се и јубилејни награди за вработените.

Колективниот договор вклучува и учество на синдикални претставници во комисији во установата, формирани од директорот; се воведува правото на приправникот по втор пат да полага приправнички испит и се продолжуваат роковите за пријавување на огласи за вработување во градинките.

Со новиот колективен договор се уредува поблиску начинот на распоредување на работникот, се зголемуваат обврските на работодавачот во областа на безбедноста и здравјето при работа и се обезбедуваат дополнителни поволности за членовите на синдикатот во градинките.

Стручна служба на Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија - КСС

НЕДЕЛА Е НЕРАБОТЕН ДЕН ЗА 92 ОТСТО ОД РАБОТНИЦИТЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



СОЈУЗ НА
СИНДИКАТИ
НА
МАКЕДОНИЈА

Сојузот на синдикати на Македонија иницираше преку протести и преку Економско-социјалниот совет, социјалните партнери прифатија, а Собранието неделата ја легализираше како неработен ден во Северна Македонија.

Македонското Собрание пред една година ги усвои измените на Законот за работни односи со кои се штити правото на одмор во недела и се спречува злоупотреба на тоа право. Во оваа смисла, Законот за трговија набрзо беше изменет.

Законот за работни односи изречно вели дека недела е ден на неделен (неделен) одмор. По исклучок, законот предвидува работници кај работодавачи чиј работен процес не може да биде прекинат поради техничко-технолошки причини и потреба од континуирана работа. За нив, неделен одмор може да биде во кој било друг ден од неделата, со право да ја зголемат заработката за 50% за секој час поминат на работа во недела.



Преку протест до право на недела неработен дан

За работниците во трговијата на мало, неделниот одмор може да биде и во друг ден, а додатокот за работа во недела и празници е најмалку 100% за секој одработен час.

Пребројувајќи ги наведените исклучоци, утврдено е дека 92 отсто од работниците повеќе не работат во недела.

Борбата за воспоставување на ова право на работниците, која ССМ ја започна во рамките на социјалниот дијалог и протестите, продолжи и подоцна пред Уставниот суд кога беше иницирана преиспитувањето на споменатите законски решенија од страна на Стопанската комора. ССМ даде свое образложение за правната, економската, социјалната и социјалната оправданост на нормите со кои неделата беше прогласена за слободен ден, а Уставниот суд го прифати, одбивајќи го барањето на Комората.

Стручна служба на Сојузот на синдикати на Македонија



UnionMigrantNet

the European trade unions' network of assistance for migrants

Mreža evropskih sindikata za podršku migrantima

SADRŽAJ

REGIONALNI SAVET SINDIKATA
SOLIDARNOST

Uvodnik /strana 2/



UJEDINJENI GRANSKI SINDIKATI
NEZAVISNOST

www.nezavisnost.org



SAVEZ SAMOSTALNIH
SINDIKATA SRBIJE
www.sindikat.rs

Zajednički tekst reprezentativnih sindikalnih centrala iz Srbije

Bez kolektivnih ugovora gotovo polovina preduzeća u Srbiji /strana 3/

UGS Nezavisnost kreirala digitalnu bazu podataka /strana 4 /

Značaj edukacije sindikalnih članova za budućnost sindikalnog pokreta /strana 5 /



www.zsss.si

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Kolektivni ugovori u Sloveniji - kratak vodič /strana 6 / slovenski /strana 20 /

Savez slobodnih sindikata Slovenije dobio je novo staro rukovodstvo /strana 7 / slovenski /strana 21 /



SAVEZ SINDIKATA
REPUBLIKE SRPSKE
www.savezsindikatars.org

Neprestana borba za kolektivne ugovore u Republici Srpskoj /strana 8 /

100% naknada plate tokom bolovanja trudnicama i oboljelim od malignih bolesti u Republici Srpskoj /strana 9/



SAVEZ SAMOSTALNIH
SINDIKATA BIH
www.sssbih.com

Sve manje kolektivnih ugovora u Federaciji BiH /strana 10 /

Ipak može bolje i drugačije /strana 11 /



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE

www.sssh.hr

Kolektivni ugovori donose veća prava svakom drugom radniku /strana 12/

Deveti kongres SSSH: Za Hrvatsku zadovoljnih radnika /strana 13 /



SAVEZ SINDIKATA
CRNE GORE
www.sindikat.me



UNIJA SLOBODNIH
SINDIKATA CRNE GORE
www.usscg.me

Zajednički tekst reprezentativnih sindikalnih centrala iz Crne Gore

Radnici u Crnoj Gori solidno zaštićeni kolektivnim ugovorima /strana 14 /

Bolje uložiti u zaštitu na radu nego plaćati bolovanja /strana 15 /

Štrajk zaposlenih u crnogorskom Telekomu /strana 16 /



KONFEDERACIJA SLOBODNIH
SINDIKATA MAKEDONIJE
www.kss.mk



SAVEZ SINDIKATA
MAKEDONIJE
www.ssm.org.mk

KSS Makedonije:: Kolektivno pregovaranje zavisno od države i poslodavaca /strana 17/ македонски /страна 22 /

Nedelja neradni dan za 92 odsto radnika u Severnoj Makedoniji /strana 19 / македонски /страна 24/

Novim kolektivnim ugovorom povećane plate u makedonskim vrtićima /strana 18/ македонски /страна 23/