

RSR GLASNIK



Elektroničko glasilo
Republičkog sindikata
radnika

Godina 4 Broj 43
Zagreb 23/05/2022

ZAPOČELI PREGOVORI ZA KOLEKTIVNI UGOVOR U HRVATSKOM TELEKOMU D.D.

Novi pregovori za Kolektivni ugovor Hrvatskog Telekom započeli su u petak 13. svibnja 2022. godine.



Pregovarački odbor od strane Republičkog sindikata radnika (RSR) i Hrvatskog sindikata telekomunikacija (HST) čine Vesna Mamić, predsjednica HST-a ujedno i predsjednica pregovaračkog odbora Sindikata, te članovi pregovaračkog odbora Ivan Majdak, predsjednik RSR-a, Sandra Vukelić Pavlinović, pravna savjetnica HST-a, te povjerenici sindikata Slađana Cipovec, Dario Gajić, Ivanka Kujundžić, Željko Piršljin, Marija Renić Marić, Darko Šutić, Mario Užbolt i Viktor Vanek.

Pregovarački odbor poslodavca čine Ivan Bartulović, predsjednik pregovaračkog odbora, a članovi pregovaračkog odbora su direktori u Ljudskim resursima Vjekoslav Golubović, Ivan Gorski, Anamarija Minarski, te stručnjakinje za radno pravo Anamarija Jukić i Ana Nakić Alfirević.

Nakon pozdrava i uvodnih riječi pregovarači sa obje strane izrazili su želje za konstruktivnim dijalogom i uspješnim završetkom pregovora do 30. lipnja 2022. godine. Dogovoreno je da će se pregovori nastaviti na tjednoj razini utorkom i četvrtkom.

Vesna Mamić, predsjednica HST-a prezentirala je zahtjeve Sindikata koji se uz zadržavanje svih stečenih prava trenutnim Kolektivnim ugovorom, odnose na usklađenje plaća svih radnika s rastom troškova života, povećanje donjih granica platnih razreda, isplatu naknade za topli obrok svim radnicima, maksimalne neoporezive uplate u 3. mirovinski fond, subvencioniranje dječjeg vrtića, isplatu stopostotne cijene međumjesnog prijevoza, te povećanja iznosa regresa i božićnice.

Poslodavac će se o prezentiranim zahtjevima Sindikata očitovati u nastavku pregovora, a dogovoreno je da ćemo radnike obavještavati zajedničkim priopćenjima.

2. SASTANAK PREGOVORA ZA KOLEKTIVNI UGOVOR



U četvrtak 19. svibnja održan je 2. sastanak pregovora za Kolektivni ugovor HT d.d. na kojem su predstavnici Poslodavca Vjekoslav Golubović i Ivan Gorski prezentirali strategiju ljudskih resursa, podatke o zadovoljstvu radnika, mogućnost učenja, razvoja i napredovanja, te podatke o budžetu koju je poslodavac uložio u povećanje plaća radnicima u non-front području.

Između ostalog, Poslodavac je prezentirao podatke o napredovanju kroz karijerni put za non-front, gdje 680 radnika dobiva povećanje plaća u cilju usklađenja plaća u odnosu na tržište ili temeljem ostvarenih kriterija za napredovanje po karijernom putu. Dodatno, prikazane su informacije o tome koliko je uloženi sredstva u povećanje plaća tehničarima, te podaci o broju radnika koji su s agencija prešli na rad u HT, gdje je već 63 radnika od početka ove godine dobilo ugovor o radu u Hrvatskom Telekomu, a do kraja godine očekuje se da će ih biti više od 130.

Ulaganje u izvrsnost i nagrađivanje najboljih je misija Poslodavca koji želi ostvariti strategiju manje kompanije s dobro plaćenim radnicima.

Sindikati su iskazali zadovoljstvo što je Poslodavac dio ušteda koje su stvorene smanjivanjem broja radnika uložio u kolege koji su internim ili eksternim edukacijama stekli veće kompetencije ili preuzeli kompleksnije poslove ili ostvarili posebne rezultate, međutim s obzirom na stopu inflacije od 9,4 posto Sindikati traže zadržavanje realne cijene rada svih radnika, te traže usklađenje plaća s rastom troškova života za sve radnike, jer u suprotnom se razlike među pojedincima i dalje produbljuju.

Poslodavac je najavio da će se o zahtjevima Sindikata očitovati na sljedećem sastanku.

NASTAVAK PREGOVORA ZA KOLEKTIVNI UGOVOR U HAPIH-U

Dana 23.05.2022. godine predsjednik Republičkog sindikata radnika i predsjednik Pregovaračkog odbora sindikata za pregovore za Kolektivni ugovor za radnike HAPIH-a, uputio je dopis ravnateljici HAPIH-a i predsjednici Pregovaračkog odbora poslodavca gospođi Darji Sokolić, kako bi se dogovorio termin za nastavak pregovora za kolektivni ugovor.

Nadamo se da ćemo uskoro nastaviti sa započetim pregovorima, i u konačnici potpisati kolektivni ugovor koji će obuhvatiti sve one specifičnosti s kojima se u radu susreću radnici HAPIH-a.

RSR POČEO DJELOVATI U TVRTKI KOMUNALAC D.O.O. KOPRIVNICA

Predsjednik RSR, gospodin Ivan Majdak na poziv radnika posjetio je tvrtku Komunalac iz Koprivnice, gdje je održao sastanak s radnicima zainteresiranim za u članjenje u Republički sindikat radnika.



Na sastanku je odgovoreno na sva pitanja koja su postavili radnici. Pred tvrtkom Komunalac d.o.o. su pregovori i potpisivanje novog Kolektivnog ugovora od kojeg radnici očekuju poboljšanje svojih materijalnih i socijalnih prava.



Preko sedamdeset novih članova koji su se u članili u tjedan dana osigurava Republičkom sindikatu radnika reprezentativnost, i mogućnost da na najbolji mogući način štiti prava radnika.

Dužnost predstavnika RSR u tvrtki Komunalac za sada obnaša gospodin Dražen Kuhar, a izbori za povjerenike našeg sindikata održati će se ovaj tjedan.

U tvrtki Komunalac d.o.o. djeluje i SSKH s kojim ćemo surađivati na svim pitanjima važnim za materijalno socijalni status radnika.

DUNDOVO D.O.O. RAB – POČETAK PREGOVORA ZA NOVI KOLEKTIVNI UGOVOR

U utorak 24.05.2022. godine održat će se u prostorijama tvrtke Dundovo d.o.o. na Rabu, prvi sastanak Pregovaračkih odbora sindikata i poslodavca za novi Kolektivni ugovor.

Prvom sastanku bit će nazočni i predsjednik Republičkog sindikata radnika gospodin Ivan Majdak te članovi Pregovaračkog odbora od strane RSR, Josipa Prpić i Damjan Ribarić, a ispred SIKD gospodin Vedran Sabljak, voditelj Ureda Sindikata Istre Kvarnera i Dalmacije u Rijeci.

Nadamo se, da ćemo kroz pregovore dogovoriti kolektivni ugovor s kojim će u konačnici biti zadovoljni i radnici i poslodavac.

KADA RAVNATELJ DISKRIMINIRA SVOJE PODREĐENE...

U današnje vrijeme na radnim mjestima često svjedočimo raznim oblicima diskriminacije i nerijetko okrećemo glavu jer kao „nas se to ne tiče.“ I umjesto da pomognemo svojim radnim kolegama, ohrabrujući ih da prijave takvo neprihvatljivo ponašanje, uvučemo se u svoj mali kutak, jer eto „nama je dobro i nitko nas ne dira.“ Međutim, kada takvo ponašanje dolazi s najviše hijerarhijske razine u organizaciji, od samog ravnatelja, potrebno je reagirati odmah i bez odgode, kako se ne bi rukovoditelji na nižim organizacijskim jedinicama povelili primjerom „velikog vođe.“

I upravo takve osobe, na najvišoj hijerarhijskoj razini, često si daju za pravo da mogu tražiti od svojih podređenih radne zadatke i izvještaje koje sami očito ne razumiju, umjesto da preuzmu odgovornost za vlastito (ne)znanje i nečinjenje. Takvo diskriminatorno i maliciozno ponašanje za svaku je osudu, tim više jer dolazi sa samog vrha vlasti, gdje poslodavac direktno demonstrira moć sile svojim represivnim metodama. Iako se često ravnatelji ponašaju kao faraoni na svom tronu po principu „ja mogu što hoću“, međutim kad - tad to dođe na svoje.

ŠTO JE DISKRIMINACIJA?

Zakon o suzbijanju diskriminacije (ZSD) definira diskriminaciju kao nejednako postupanje prema osobi utemeljeno na nekoj njezinoj posebnoj karakteristici ili na više njih. Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju. Do diskriminacije vrlo često dovode pogrešna očekivanja i predrasude.



Oblici diskriminacije prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije su: izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija, **uznemiravanje**, spolno uznemiravanje, **poticanje na diskriminaciju**, propuštanje razumne prilagodbe te segregacija.

Izravna diskriminacija je postupanje kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji. Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj prouzročenje straha drugome ili stvaranje neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja s posljedicom povrede dostojanstva osobe.

Osnovni elementi ovog oblika diskriminacije su:

- **neželjeno ponašanje** (činjenje i/ili propuštanje),
- ponašanje uvjetovano nekom od diskriminacijskih osnova,
- **ima za cilj stvaranje straha, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja,**
- posljedica takvog postupanja je povreda dostojanstva osobe,
- riječ je o prekršaju za koji su ZSD predviđene novčane kazne u visini od 5.000 kn do 300.000 kn.

Diskriminacijske osnove navedene u Zakonu o suzbijanju diskriminacije su: rasa ili etičko podrijetlo ili boja kože ili nacionalno podrijetlo, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, **članstvo u sindikatu**, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet, izražavanje ili spolna orijentacija.

Težim oblicima diskriminacije smatra se višestruka diskriminacija (počinjena po više osnova), ponovljena diskriminacija (počinjena više puta), produljena diskriminacija (počinjena kroz duže vrijeme) te diskriminacija koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu.

ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Osobe koje su diskriminirane, zaštitu svojih prava mogu ostvariti na više načina i to:

- **podnošenjem pritužbe** pučkoj ili posebnim pravobraniteljicama (pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, pravobraniteljica za djecu),
- podnošenjem poslodavcu **zahtjeva za zaštitu dostojanstva**,
- **pokretanjem sudskog postupka** koji ovisno o okolnostima konkretnog slučaja može biti prekršajni, kazneni ili građanski, radni postupak,
- podnošenjem **prijave policiji ili DORH-u** radi počinjenja prekršaja ili kaznenog djela vezanog uz diskriminaciju.

Diskriminacija je zabranjena osobito u područjima:

1. **rada i radnih uvjeta**; mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije,
2. obrazovanja, znanosti i športa,
3. socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposlenosti,
4. zdravstvene zaštite,
5. pravosuđa i uprave,
6. stanovanja,
7. javnog informiranja i medija,
8. pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih,
9. **članstva i djelovanja u sindikatima**, organizacijama civilnoga društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama,
10. sudjelovanja u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

RAZLIKOVANJE DISKRIMINACIJE OD MOBINGA

Radi uspješne sudske zaštite od diskriminacije potrebno je razlikovati diskriminaciju od mobinga. Pritom **pojam "mobinga"** nije reguliran zakonom te je isti uglavnom definiran kao specifični oblik ponašanja na radnom mjestu **kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu ili više njih s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, koje često ima za posljedicu narušeno zdravstveno stanje osobe te uklanjanje s njezinog radnog mjesta.** Navedene aktivnosti se trebaju ponavljati kroz određeno vrijeme, odnosno nije riječ o jednokratnom postupanju.

Osnovna razlika između diskriminacije i mobinga jest da je **kod diskriminacije** nepovoljno postupanje uvjetovano nekom od diskriminacijskih osnova, što nije slučaj **kod mobinga** koji predstavlja ciljano i trajnije psihičko zlostavljanje, šikaniranje na radnom mjestu bez obzira na diskriminacijsku osnovu.

Prekršajni postupci vezani uz diskriminaciju temeljem ZSD-a:

- uznemiravanje (čl. 25 ZSD-a): novčane kazne visini od 5.000 do 300.000 kn
- spolno uznemiravanje (čl. 26 ZSD-a): novčane kazne u visini od 5.000 kn do 350.000 kn
- novčani razred za svaki prekršaj definiran je ovisno o tome tko je počinitelj prekršaja

Kazneni postupci vezani uz diskriminaciju

Zlostavljanje na radu (čl. 133. KZ):

„Tko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine.”

Povreda ravnopravnosti (čl. 125. KZ):

„Tko na temelju razlike u rasi, etničkoj pripadnosti, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju, bračnom ili obiteljskom statusu, dobi, zdravstvenom stanju, invaliditetu, genetskom naslijeđu, izražavanju rodnog identiteta, spolnom opredjeljenju ili drugim osobinama uskrati, ograniči ili uvjetuje drugome pravo na stjecanje dobara ili primanje usluga, pravo na obavljanje djelatnosti, pravo na zapošljavanje i napredovanje, ili tko na temelju te razlike daje drugome povlastice ili pogodnosti glede navedenih prava, kaznit će se kaznom zatvora do tri godine.”

Spolno uznemiravanje (čl. 156. KZ):

„Tko spolno uznemirava drugu osobu kojoj je nadređen ili koja se prema njemu nalazi u odnosu zavisnosti ili koja je posebno ranjiva zbog dobi, bolesti, invaliditeta, ovisnosti, trudnoće, teške tjelesne ili duševne smetnje, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine.”

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.”

IMPRESUM

Glavni i odgovorni urednik: Ivan Majdak

Urednički odbor: Ante Smolčić, Mihaela Kemenović, Ivana Majdak Topić, Dario Gajić

Republički sindikat radnika, Palmotićeve 55, 10 000 Zagreb

Tel: 048 711 001, e-mail: rsr@rsr.com.hr , www.rsr.com.hr