

ODRŽAN SASTANAK S POTPREDSJEDNIKOM HRVATSKE VLADE

Na inicijativu SING-a i naše sindikalne središnjice, 23. listopada 2008., u prostorijama Nezavisnih hrvatskih sindikata, održan je sastanak s Potpredsjednikom Vlade RH g. Polančecom njegovim suradnicima Leom Begovićem, državnim tajnikom za gospodarstvo, Sinišom Šketom, ravnateljem Uprave za industriju i privatizaciju, Branimirom Horačekom, ravnateljem Uprave za energetiku i rudarstvo i Tomislavom Mazalom, savjetnikom ministra i glasnogovornikom.

Uz predsjednika NHS-a K. Severa, predsjednika SING-a B. Mikuša i glavnu tajnicu M. Hanževački, sastanku su prisustvovali D. Maras, dopredsjednik NHS-a te čelnici sindikata udruženih u NHS (Hrvatskog sindikata šumarstva, Hrvatskog elektrogospodarskog sindikata, Hrvatskog sindikata pošte, Sindikata željezničara Hrvatske, Nezavisnog sindikata radnika TŽV Gredelj, Nezavisnog cestarskog sindikata, Republičkog sindikata Hrvatske).



Potpredsjednik Polančec obavijestio je sudionike sastanka kako pred Vladom stoje 3 važna projekta, a to su: Privatizacija brodogradnje, Strategija energetskog razvoja i Zakon o radu.

Svaki sindikat govorio je o problematici iz svog područja pa je tako, u uvodnom dijelu, predsjednik SING-a B. Mikuš istaknuo kako je SING imao niz prijedbi na Zakon o rudarstvu te je dogovoreno da će SING biti pozvan na sjednicu povjerenstva na kojoj će se raspravljati o Zakonu o rudarstvu nakon prvog čitanja u Hrvatskom Saboru.

Popredsjednik Polančec otvoreno odgovarao na sva pitanja sindikalnih predstavnika, no kada je B. Mikuš postavio pitanje o Ini, g. Polančec nije mogao puno govoriti jer su (očito) pregovori s MOL-om još uvijek u

tijeku, ali bila je to prilika za SING da dodatno obrazloži svoje stavove i dobije neke povratne informacije što je do sada dogovoreno i o čemu se još pregovara.

Što je do sada dogovoreno?

- MOL 5 godina ne može raspolagati s dionicama koje ima bez suglasnosti Vlade RH,
- ukoliko dođe do preuzimanja MOL-a od strane neke druge kompanije, Republika Hrvatska može otkupiti Inine dionice,
- ukoliko MOL ikada odluči prodati dionice INE koje ima u svom vlasništvu, Republika Hrvatska ima pravo prvokupa.

Budućnost plinskog biznisa

Još uvijek se pregovara o tome da se plinski biznis izdvoji iz INA d.d. u dva samostalna poduzeća (komerijalna plina i PSP Okoli uz pridodavanje još dvije koncesije za izradu podzemnog skladišta) u vlasništvu države. Na pitanje plinskog biznisa SING je upozorio u svom očitovanju na javnu ponudu MOL-a za preuzimanje INA d.d., kada smo istakli nužnost jasnijeg određenja MOL-a o budućnosti tog pitanja. Potpredsjednik Polančec je podsjetio sudionike sastanka, da se u naredne tri godine očekuje izjednačavanje cijene domaćeg i uvoznog plina.

Potpredsjednik Polančec postavio je pitanje predstavnika radnika u Nadzornom odboru INA d.d., što je SING dodatno obrazložio, a g. Polančec je obećao pomoć za rješavanje otvorenih pitanja, u skladu sa svojim mogućnostima.

SING se priprema za kolektivne pregovore u Croscu

U Zagrebu, 22. listopada 2008. održan je sastanak tridesetak povjerenika SING-a iz zemlje i inozemstva, na kojem je izrađivan nacrt prijedloga Novog kolektivnog ugovora za CROSCO d.o.o. Uz glavne odrednice za kolektivno pregovaranje koje su sadržane u SING-ovom prijedlogu izmjena i dopuna KU za INU, nadopunjen sa specifičnostima za CROSCO, utvrđen je nacrt prijedloga Kolektivnog ugovora za CROSCO, koji će biti dostavljen Izvršnom povjereništvu na usvajanje.

Nova sistematizacija radnih mjesta

Poslodavac je 20. listopada 2008. sindikalnom povjereniku s pravima o obvezama radničkog vijeća, sukladno odredbama Zakona o radu, dostavio prijedlog nove sistematizacije radnih mjesta. Sindikalni povjerenik dužan je svoje očitovanje dostaviti poslodavcu u roku od 8 dana od dana dostave materijala.

Na sastanku sa sindikalnim povjerenicima raspravljali smo o dostavljenoj sistematizaciji, a trenutno rasprava je nastavljena u sindikalnim regijama. Nakon prikupljanja svih primjedbi, bit će sastavljeno očitovanje i dostavljeno poslodavcu.

Kako smo imali priliku čuti od direktora strategije i upravljanja ljudskim potencijalima T. Perkovića, izrada nove sistematizacije radnih mjesta dio je cjelokupnog projekta upravljanja ljudskim potencijalima kojeg Croscu sustavno provodi već tri godine. Prilikom izrade nove sistematizacije korištene su stručne i poznate metode, ali je izvršen pregled relativnih odnosa primanja u stranim kompanijama za pojedina karakteristična radna mjesta u Croscu.

Iz dostavljeno materijala izdvajamo neke naznake:

- Raspon koeficijentata složenosti radnih mjesta iznosi 1:6
- Izrada sistematizacije prolazila je kroz nekoliko faza, pa su tako, kao prvo određene grupe radnih mjesta koja su



Sektora

karakteristična za djelatnost Crosca (npr. bušača brigada, remonta brigada, altničari, električari, mehaničari, tehničari, operateri, inženjeri, ekonomisti idr.).

- Nakon toga poslodavac je odredio sva radna mjesta, uzimajući u obzir različite opise radnih mjesta, zahtjeve i kompetencije potrebne za obavljanje poslova, te su izrađeni svi opisi. Pored osnovnog naziva radnog mjesta, za pojedina radna mjesta veće složenosti uveden je dodatni naziv koji ga pobliže uređuje (npr. osnovni naziv rm: glavni operater/ dodatni naziv: za rad sa savitljivim tubingom).
- Nakon izrade opisa radnih mjesta, poslodavac je izradio određivanje stupnjeva (učinka, odgovornosti, složenosti i uvjeta) za svako radno mjesto te su nakon toga sva rada mjesta matematički obrađena u rasponu 1:6 pa ja na taj način dobiven početni koeficijent složenosti. Budući da je Crosco kompanija koja radni na svetskom tržištu, prije utvrđivanja koeficijenta za svako radno mjesto, izvršena je usporedba s primanjima u stranim kompanijama za pojedna karakteristična radna mjesta.
- Za radna mjesta u inozemstvu utvrđena je nova metodologija za određivanje deviznog dodatka, prema kojoj se početni iznos dolarskog dodatka određuje na način da se koeficijent složenosti radnog mjesta pomnoži sa 100 USD. Tada se sva radna mjesta u inozemstvu svrstavaju u jednu od grupa od 1 do 10, te se njihov devizni dodatak povećava za umnožak grupe u koju su svrstani. Kod određivanja grupe u koju je svrstano svako radno mjesto, uzeti su u obzir relativni odnosi za takva radna mjesta u stranim kompanijama, potraživanja za takvim radnicima na svjetskom tržištu, vrijeme potrebno za dostizanje potrebnih kompetencija za radno mjesto i značaj radnog mjesta za izvršenje poslova u inozemstvu.

Što nakon nove sistematizacije?

Nova sistematizacija trebala bi stupiti na snagu 1. studenoga 2008. Nakon toga će poslodavac izvršiti raspored svakog radnika na radno mjesto te slijedom toga izdati nove ugovore o radu. Prije uručivanja novog ugovora o radu, poslodavac je, sukladno čl. 152., dužan provesti postupak savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća.

Podsjećamo na vaša prava:

- Niste dužni odmah potpisati ugovor o radu, već ste samo dužni potpisati potvrdu da ste ugovor preuzeli.
- Ukoliko to učinite, odmah se javite svom sindikalnom povjereniku kako bi vas on dodatno upoznao s vašim pravima.
- Ugovor možete potpisati odmah, ili u roku od 8 dana od dana preuzimanja ugovora.
- Nakon potpisivanja, ukoliko ste s istim nezadovoljni, javite se svom sindikalnom povjereniku koji će vas upoznati s daljnim koracima koji vam stoje na raspolaganju.

Održan sastanak s direktorom Sektora proizvodnje u Naftaplenu

S ciljem rješavanja konkretnih problema na SR IV Slavonija, voditelj SR A. Međurečan, održao je 21. listopada 2008., sastanak s direktorom Sektora proizvodnje g. Brkićem.

Prenosimo najvažnije:

- Isplata zarađenih sati na čišćenju rezervarskog prostora na Đeletovcima biti će izvršena do

Istraživanje organizacijske klime i zadovoljstva poslom u Croscu

Varijabilni dio plaće, kao neposredna posljedica Crosco-va pojekta upravljanja ljudskim potencijalima, bila je povod za sastanak s direktorom Sektora Strategije i upravljanja ljudskim potencijalima T. Perkovićem, kako bi se nakon 2 godine primjene varijabilnog dijela plaće sagledali njegovi učinci.

Sastanak je održan 22. listopada 2008., u Zagrebu u poslovnoj zgradi Crosca. Tom prilikom sindikalnim povjerenicima su predstavljeni rezultati Istraživanja organizacijske klime i zadovoljstva poslom u Croscu. Prezentaciju je održao dr Sušan, predstavnik tvrtke atAdria, koja s Croscom radi na projektu upravljanja ljudskim potencijalima.

Osnova za ispitavanje zadovoljstva radnika bila je anketa koja je provedna u prvom kvartalu 2008. na 1383 radnika Crosca u zemlji i inozemstvu. Dr Sušan ocjenjuje kao je uzorak više nego reprezentativan, rezultati zadovoljstva radnika više nego dobri. Kroz anketu radnici su odgovarali na niz pitanja i potpitanja svrstanih u određene kategorije. Izvršena je usporedba s rezultatima ispitavanja klime u 2005. te je izvršena usporedba pokazatelja. Iz navedene usporedbe proizlazi kako je zadovoljstvo radnika u Croscu znatno poraslo u odnosu na 2005. godinu te da se iskazano zadovoljstvo naročito očituje kroz percepciju radnika o unutarnjim odnosima, organiziranosti, rukovođenju, lojalnosti kompaniji, unutarnjem komuniciranju i informiranju, nagrađivanju i razvoju karijere.

T. Perković, koji je na čelu Sektora najodgovornijeg za provođenje projekta, istaknuo je kako bez obzira na dobre rezultate klime, Crosco nastavlja dalje s projektom jer još uvijek ima prostora za poboljšanja, a posebno u područjima informiranja i komuniciranja, rukovođenja, nagrađivanja radnika te razvoja i napredovanja. Nadalje je istaknuo kao vjeruje da bi rezultati bili još bolji da je ispitivanje klime bilo moguće izvršiti nakon primjene novog Kolektivnog ugovora za Crosco, kada je utvrđeno znatno povećanje plaće.

Uprava Crosca smatra kako bi varijabilni dio plaće morao iznositi 30 do 35% plaće, jer je to praksa u svjetskim kompanijama. T. Perković je istaknuo da, ako bi bio tako visok postotak isplate varijabilnog dijela plaće, da bi se tada eventualno otvorila mogućnost avansne mjesečne isplate varijabilnog dijela, a kvartalnog obračuna. Svoje izlaganje je potkrijepio podacima o procječnoj isplati varijabilnog dijela plaće po radniku koja je iznosila kako slijedi:



- u 2007. 1.088,00 kn bruto tj. 628,00 kn neto
- u 2008. 2.748,00 kn bruto tj. 1.558,00 kn neto.

Ponovno je upozorio kako svaki radnik ima pravo od svog nadležnog rukovoditelja dobiti obrazloženje svoje ocjene, te poručio svim radnicima da je to isključivo rukovoditeljeva obveza. U ovom razdoblju primjene varijabilnog dijela plaće, poslodavac je već intervenirao kod određenih rukovoditelja kod kojih je uočeno da ocjenjivanju nisu pristupili profesionalno i objektivno. Budući da je u pripremi ocjenjivanje rukovoditelja, na način da jedan dio njihove ocjene čini i ocjena njegovih radnika, stvari će postati mnogo jasnije.

kraja ove godine čim se dogovori model njihove isplate.

- Budući da radnicima Sektora proizvodnje pri posljednjoj isplati plaće nije bila obračunata stimulacija, zbog isplate prekovremenog rada na remontu Molvi, ostatak od 123.000,00 kn bit će podijeljen kroz isplatu preostalih prekovremenih sati i stimulaciju.

SING-info, bilten za informiranje članova i sindikalnih povjerenika.

Izdavač: SING Zagreb, Kumičićeva 1; tel/faks: 01/4501-620; sing@sing.htnet.hr; Godina X;
Internet stranica SING-a: www.sing.hr; Redakcija: SING, Kumičićeva 1; e-mail: sing.glasilo1@sing.htnet.hr