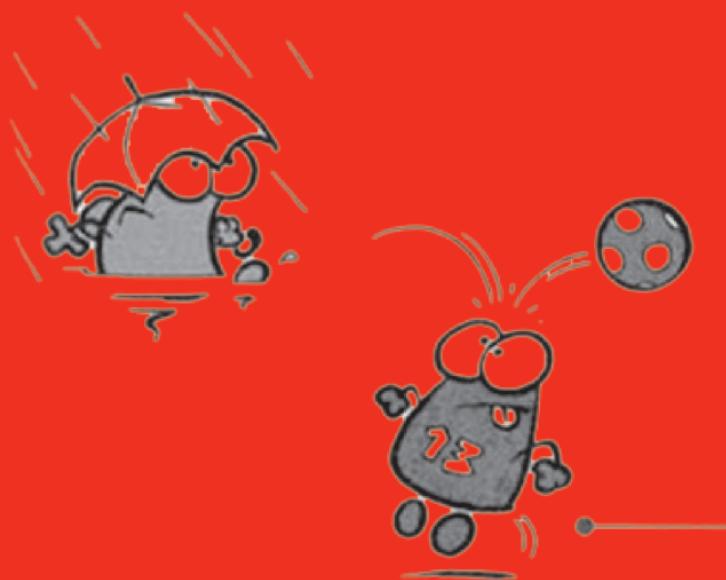


Upoznajte sindikate

Priručnik za mlade



Izdanje su sufinancirali:



Europska unija

Korisnik projekta:



Zvezda Svobodnih Sindikatov Slovenije

Partneri:



SAVEZ SAMOSTALNIH
SINDIKATA HRVATSKE
U A T U C



Landsorganisationen i Sverige



Zvezda Svobodnih Sindikatov Slovenije

OBMOČNA ORGANIZACIJA ZSSS GORENJSKE



Zvezda Svobodnih Sindikatov Slovenije
Območna organizacija Podravje in Koroška

Upoznajte sindikate

Priručnik za mlade

Urednica: Staša Pernat Lesjak



Uz potporu Europske unije

Autori:

Staša Pernat Lesjak, Goran Lukič, Maja Konjar, Dijana Šobota, Mikko Koskinen, Sophia Anderson

©Autorska prava vlasništvo su Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. Umnožavanje i distribucija bez dopuštenja Zveze svobodnih sindikatov Slovenije nezakoniti su.

Priručnik je dio projekta »Žnam svoja prava! – Informiranje i osvješćivanje mlađih o sindikalnom pokretu i radničkim pravima«.

Za priručnik su odgovorni isključivo autori, a Komisija ne odgovara za bilo kakvu uporabu informacija koje su u njemu sadržane.

Izdavač: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Za izdavača: Milan Utroša, glavni tajnik ZSSS-a

Dizajn i tisk: grafex agencija | tiskara

Primjeraka: 1500

Ljubljana, svibanj 2010.

CIP -

SADRŽAJ

UVODNA RIJEČ	5
MEĐUNARODNA POZADINA	7
1. MEĐUNARODNI SINDIKALNI POKRET	7
2. ZAKONSKI OKVIR.....	9
ČLANSTVO U SINDIKATIMA	13
1. ŠTO SU SINDIKATI I ZAŠTO IH TREBAMO?	13
2. DOBRO JE ZNATI!	15
3. 10 DOBRIH RAZLOGA ZA ČLANSTVO U SINDIKATU ...I VIŠE:	17
SLOVENIJA.....	19
1. OSNOVNE INFORMACIJE.....	19
2. INDUSTRIJSKI ODNOSI	20
3. RADNO ZAKONODAVSTVO	21
4. SINDIKATI U SLOVENIJI	25
5. PREDSTAVLJANJE SAVEZA SLOBODNIH SINDIKATA SLOVENIJE (ZSSS)	27
6. AKTIVNOST ZSSS ZA MLADE	33
HRVATSKA.....	37
1. OSNOVNE INFORMACIJE.....	37
2. INDUSTRIJSKI ODNOSI I SOCIJALNI DIJALOG.....	38
3. OSNOVNA PRAVA RADNIKA.....	42
4. SINDIKATI U HRVATSKI	43
5. PREDSTAVLJANJE SSSSH	44
6. AKTIVNOSTI SSSSH ZA MLADE	47

FINSKA.....	49
1. OSNOVNE INFORMACIJE.....	49
2. INDUSTRIJSKI ODNOSI	51
3. OKVIR RADNOG ZAKONODAVSTVA.....	51
4. SINDIKATI U FINSKOJ	52
5. UVODNO O STTK-U	53
6. AKTIVNOSTI MLADIH U STTK	55
 ŠVEDSKA.....	 59
1. OSNOVNE INFORMACIJE.....	59
2. INDUSTRIJSKI ODNOSI	59
3. OKVIR RADNOG ZAKONODAVSTVA.....	60
4. SINDIKATI U ŠVEDSKOJ	63
5. UVOD U LO – ŠVEDSKU SINDIKALNU KONFEDERACIJU	63
6. AKTIVNOSTI MLADIH U LO	65
 IZVORI:	 68
 BILJEŠKE.....	 69



UVODNA RIJEČ

„Prvi put kad se skupina radnika zajednički suočila sa šefom i rekla mu „želimo promijeniti stvari“, rođen je sindikat. Svaki put kad se to prvobitno sučeljavanje prvi put odvije na nekom radnom mjestu, sindikat se ponovno rađa. Sindikat je, zakonom i u praksi, skupina radnika koji se zajedničkim snagama suprotstavljuju poslodavcu da bi se izborili za zajednički interes.“.

Dan La Botz, Priručnik za izazivače nevolja 2

Jeste li se ikada zapitali što su to zapravo sindikati, čime se bave i zašto su tako važni? Otkada je uspostavljen odnos između radnika i poslodavca, radnik je u slabijem položaju. Poslodavac koji je vlasnik proizvodnih sredstava može slobodno upravljati svojom radnom snagom. Da bi se radnike zaštитilo od lošeg postupanja odnosno da bi im se osiguralo sigurno i zdravo radno okruženje, mora postojati nekakva organizacija, radnička organizacija.

Cilj je ovoga priručnika približiti vam rad sindikata i važnost udruživanja u sindikate.

U prvom ćete dijelu priručnika pronaći informacije o međunarodnoj pozadini, zakonskom okviru, radu sindikata, povijesti i nekim konkretnim argumentima za učlanjenje u sindikat u slučaju da vas sve ostale informacije nisu navele da i sami razmislite o tome.

Drugi je dio priručnika usredotočen na četiri zemlje čije

su sindikalne organizacije sudjelovale u stvaranju ovog edukativnog materijala. Tako ćete imati priliku pobliže upoznati sindikate i radnička prava u Sloveniji, Hrvatskoj, Finskoj i Švedskoj.

Unatoč tome, valja uvijek imati na umu riječi uvaženog ekonomista radničke klase Michaela D. Yatesa, koji je rekao: „skoro svatko tko zarađuje svoj kruh radi za nekog drugog.“

Staša Pernat Lesjak, predsednica sekcije mladih ZSSS



Ovaj je priručnik omogućio međunarodni projekt pod nazivom »Žnam svoja prava! – Informiranje i osvješćivanje mladih o sindikalnom pokretu i radničkim pravima«. Priručnik je dio aktivnosti koje su organizirali i proveli partneri iz sindikalnih organizacija iz Slovenije (ZSSS), Hrvatske (SSSH), Finske (STTK) i Švedske (LO).

MEĐUNARODNA POZADINA

1. MEĐUNARODNI SINDIKALNI POKRET

Sindikati su organizacije čija je primarna funkcija unaprijediti životne i radne uvjete radnika, članova sindikata te održati postojeće standarde i prava unutar nacionalnog sustava industrijskih odnosa.

Sindikati su prvenstveno nacionalne organizacije koje su se počele udruživati na međunarodnoj razini već krajem devetnaestoga stoljeća čime su prenijele dio svojih interesa i odgovornosti na međunarodne sindikalne organizacije.

Sve veća integracija nacionalnih gospodarstava na jedinstvenom globalnom tržištu te pojavljivanje novih svjetskih proizvodnih sustava zahtijevaju snažniju koordinaciju rada nacionalnih i međunarodnih sindikata.

Međunarodna sindikalna konfederacija – ITUC, predstavlja najveću međunarodnu sindikalnu organizaciju koja okuplja 175 milijuna radnika iz 155 zemalja te 311 nacionalnih sindikalnih središnjica. Sjedište joj je u Bruxellesu.

Najvažnija međunarodna sindikalna organizacija u Europi je Europska sindikalna konfederacija – ETUC, koja okuplja 60 milijuna radnika iz 36 europskih zemalja te 82 nacionalne sindikalne središnjice. Sjedište joj je u Bruxellesu.

U međunarodne granske sindikate udružuju se nacional-

ni sindikati određenih sektora, zanimaњa ili industrija iz različitih zemalja. Većina glavnih sindikata članovi su jedne ili više globalnih sindikalnih federacija, ovisno o sektoru u kojem djeluju njihovi članovi. Obično su sindikati udruženi u nacionalnu sindikalnu središnjicu, koja pak može biti udružena u središnje tijelo na svjetskoj razini, kao što je primjerice Međunarodna sindikalna konfederacija - ITUC. 2002. godine 10 granskih sindikata osnovalo je Globalnu sindikalnu federaciju – GUF. Uglavnom su usredotočeni na osiguravanje minimalnih socijalnih standarda unutar multinacionalnih korporacija.

Primjeri takvih GUF-ova (13):

IMF – Međunarodna federacija radnika u metalnoj industriji

BWI – Međunarodna organizacija građevinskih i šumarskih radnika

EI – Međunarodni sindikat učitelja

ICEM – Međunarodna federacija sindikata radnika u kemijskoj, energetskoj, rudarskoj i općoj industriji

IFJ – Međunarodna federacija novinara

ITF – Međunarodna federacija radnika u prijevozu

ITGLWF – Međunarodna federacija radnika u tekstilnoj, odjevnoj i kožarskoj industriji

IUF – Međunarodno sindikalno udruženje radnika u prehrambenoj industriji, poljoprivredi, hotelijerstvu, ugostiteljstvu, duhanskoj industriji i srodnim industrijama

PSI – Međunarodni sindikat državnih službenika

UNI – Međunarodna sindikalna mreža – globalni sindikat UNI

IAEA – Međunarodni sindikat umjetnika i radnika u zavodnoj industriji

2. ZAKONSKI OKVIR

Međunarodni standardi rada (čija je pravila postavio ILO) su pravni instrumenti koji definiraju osnovne minimalne standarde rada. Sastavili su ih tripartitno predstavnici vlada, poslodavaca i radnika tako da predstavljaju načela koja se tiču rada glavnih aktera globalne ekonomije. Tripartizam je termin kojim se opisuje jednako sudjelovanje i predstavljanje vlada i organizacija koje zastupaju poslodavce i radnike u tijelima unutar ILO-a kao i na nacionalnoj razini odnosno na razini poduzeća. Promicanje socijalnog dijaloga među trima partnerima osnovni je generator socijalne pravde te jedan od glavnih čuvara održivog mira. ILO je jedina tripartitna organizacija u sustavu Ujedinjenih naroda. Međunarodni standardi rada, koji mogu biti sastavljeni u obliku konvencija ili preporuka, su pravni instrumenti koje mogu ratificirati vlade te su kao takvi dio zakonskog okvira međunarodne zajednice. Oni organizacijama, poduzećima i pojedincima koji se bave osnovnim načelima i pravima na radu služe kao odrednice, ali i pravni instrumenti čiji je cilj uspješno suočavanje s posljedicama globalizacije (*Priručnik za obrazovanje o radu (4,5), Međunarodni obrazovni centar ILO-a, 2008.*).

Sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje smatraju se osobito važnima jer predstavljaju jedno od temeljnih prava i općih načela uključenih u osnovne dokumente o ljudskim pravima.

Ujedinjeni narodi (UN)

- a) *Opća deklaracija o ljudskim pravima 1948.*
Rezolucija br. 217 A (III) Članak 23.
- b) *Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima 1966.*
Rezolucija br. 2200 A (XXI) Članak 22.
- c) *Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima 1966.*
Rezolucija br. 2200 A (XXI) Članak 8.

Međunarodna organizacija rada (ILO)

- a) *Konvencija ILO-a 87 (1948.)*
Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje
Radnicima i poslodavcima omogućuje da bez pret-hodnog odobrenja osnivaju organizacije te da se u njih učlanjuju slobodnom voljom; ona utvrđuje slobodu organiziranja i djelovanja; zaštitu spram države,...
- b) *Konvencija ILO-a 98 (1949.)*
Pravo na organiziranje i kolektivno pregovaranje
Štiti radnike od diskriminacije na poslu zbog izražavanja sindikalne slobode; zabranjuje uplitanje organizacija poslodavaca i radničkih organizacija; promiče razvoj kolektivnog pregovaranja,...

Vijeće Europe (CE)

- a) Konvencija o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda 1994.
Članak 11.
- b) Europska socijalna povelja 1999.
Članak 5.
- c) Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika
Posebno je poglavlje posvećeno pravu na udruživanje i kolektivno pregovaranje, koje uključuje članke od 11. do 14.

Europska unija (EU)

- a) Ugovor o Europskoj uniji i Ugovor o osnivanju Europske zajednice 2006.
Ugovor o osnivanju Europske zajednice
Naslov XI.: Socijalna politika, obrazovanje, stručna izobrazba i mlađi
Poglavlje 1.: Socijalne odredbe - Članci od 136. do 140.
- b) Povelja o temeljnim pravima Europske unije 2000.
Članak 12. i Članak 28.



ČLANSTVO U SINDIKATIMA

„Organiziranje je stav. Stav da vi i vaši kolege zajednički možete učiniti nešto da bi poboljšali stvari. Stav da je bolje djelovati nego žaliti se. Stav da su svi problemi samo situacije koje čekaju na rješenje. To je suprotstavljanje beznađu – bar dugotrajnom. Spremnost da se drugi saslušaju s poštovanjem da bi se u planu pojedinca odrazile dobre ideje mnogih ljudi. Imate li stav, osjećate da je potrebno ustati protiv nepravde. Ne zanimaju vas samo priče, već se zajedno s ostalim radnicima istinski zalažete za veću utjecajnost. Vjerujete u kolektivno djelovanje, čak i ako ste ga tek počeli shvaćati.“

Ellen David Friedman, Priručnik za izazivače nevolja 2

1. ŠTO SU SINDIKATI I ZAŠTO IH TREBAMO?

Sindikati su osnovani da bi štitili i poboljšali radnička prava u doba kapitalizma. Rodili su se iz potrebe udruživanja radnika i njihovih zajedničkih interesa spram poslodavaca i njihovih kapitalističkih težnji.

Sindikati svojim članovima osiguravaju bolju plaću, povlastice i radne uvjete, a u većini europskih zemalja prava za koja se izbore sindikati primjenjuju se i na ostalu radnu populaciju u zemlji. Pored toga, oni doprinose zakonodavstvu naklonjenjem radnicima, a poslodavce

prisiljavaju da se prema zaposlenicima odnose s dostojanstvom i poštovanjem te, što je najvažnije, radnicima omogućuju stvaranje demokratskijeg i ravnopravnijeg društva.

Sindikati su radnicima jedina zaštita. U većini slučajeva jedino sindikati stoje između poduzeća/uprave i radnika. Iznimno je važno osvijestiti činjenicu da što više sindikati imaju članova, to im je lakše i učinkovitije štititi radnička prava.

Zapitajte se – na kojoj bi razini bila radnička prava bez sindikata?

NE BI VIŠE BILO	BILI BI SMANJENI
<ul style="list-style-type: none">- Putnih troškova za odlazak i dolazak s posla- Plaćenog godišnjeg odmora- Plaćenog obroka- Dodatka na radni staž- Otpremnine	<ul style="list-style-type: none">- Minimalna osnovna plaća i minimalna plaća- Mirovine i naknada za bolovanje- Stopa naknade za lošije radne uvjete
BILI BI LOŠIJI	IMALI BI
<ul style="list-style-type: none">- Uvjeti za umirovljenje- Posebna zaštita za žene, mlade i starije radnike- Propisi o zdravlju i sigurnosti na radu	<ul style="list-style-type: none">- Manje dana godišnjeg odmora- Duže radno vrijeme- Nepouzdanija zaposlenja- Više iskorištavanja

2. DOBRO JE ZNATI!

Radnička prava su ljudska prava:

- Zabranu učlanjivanja u sindikat ili njegova osnivanja, kao i prisiljavanje na isto, bilo od strane vlade bilo od strane poduzeća, općenito se smatraju kršenjem ljudskih prava.

Kolektivno pregovaranje:

- Kolektivno pregovaranje proces je koji se odvija na relaciji poslodavac-sindikat u cilju postizanja dogovora vezano za prava i dužnosti radnika. Cilj je kolektivnog pregovaranja postizanje kolektivnog ugovora kojim se obično definiraju pitanja poput plaće zaposlenika, radnog vremena, stručne izobrazbe, zdravlja i sigurnosti te prava na sudjelovanje u pitanjima koja se tiču radnog mjesto ili poduzeća.
- Kolektivni ugovor funkcionira kao ugovor o radu između poslodavca i jednog ili više sindikata, a njime se određuju radni standardi koji nisu utvrđeni zakonodavstvom/zakonom o radu. On postavlja povoljnije uvjete za radnike.
- Kolektivno pregovaranje može se odvijati na tri razine: na razini poduzeća (između uprave i sindikata), na sektorskoj razini (između sektorskih organizacija poslodavaca i sektorske sindikalne organizacije) te na nacionalnoj razini (između nacionalne organizacije poslodavaca i nacionalne sindikalne organizacije).

Radno vrijeme:

- 1. svibnja 1886. nekoliko stotina tisuća radnika preplavilo je ulice većih američkih industrijskih gradova

zahtijevajući osmosatno radno vrijeme.

- 1919. usvojena je Konvencija ILO-a o ograničavanju radnog vremena u industrijskim poduzećima na osam sati dnevno te četrdeset i osam sati tjedno. (Napomena: datum stupanja na snagu: 13.06.1921.)

Međunarodni dan radnika/praznik rada:

- Na praznik rada 1. svibnja obilježava se borba za osmosatno radno vrijeme. 1. maj, kako se često naziva, postao je međunarodna proslava socijalnih i ekonomskih uspjeha radničkog pokreta.
- Ideja „radničkog praznika“ rodila se u Australiji 1856. Budući da se proširila diljem svijeta, Druga internacionala odabrala je 1. svibnja kao dan sjećanja na žrtve demonstracija na Haymarketu 1886.

Europski socijalni dijalog:

- Europski socijalni dijalog temeljni je element europskoga socijalnog modela koji europskim socijalnim partnerima omogućuje značajno doprinošenje definiranju europskih socijalnih standarda. On obuhvaća rasprave, pregovore i zajedničke mjere europskih socijalnih partnera.
- Dijalog među europskim socijalnim partnerima odvija se na međusektorskoj i sektorskoj razini. Sudionici međusektorskog dijaloga, ETUC, BUSINESSEUROPE (poslodavci iz privatnog sektora)/UEAPME (mala i srednje velika poduzeća) i CEEP (državni službenici), potpisali su niz okvirnih sporazuma: o roditeljskom dopustu (1996.), koji je izmijenjen 2008., o radu sa skraćenim radnim vremenom (1997.) te o ugovorima na određeno vrijeme (1999.). Te je sporazume

ratificiralo Vijeće ministara i sada su dio europskog zakonodavstva.

3. 10 DOBRIH RAZLOGA ZA ČLANSTVO U SINDIKATU...I VIŠE:

1. *Zastupanje i obrana vaših radničkih interesa*
2. *Unapređenje vaših radnih uvjeta*
3. *Zaštita vašeg zdravlja i sigurnosti na radu*
4. *Individualizirana i ažurna podrška*
5. *Upoznavanje s ljudima koji imaju iste probleme i zahtjeve*
6. *Promicanje vaših vrijednosti i načela; mira; socijalne pravde; slobode; solidarnosti; ravnopravnosti i demokracije*
7. *Istupanje kao aktivnih članova društva*
8. *Borba protiv nezaposlenosti, nepouzdanog rada i socijalne isključenosti*
9. *Zajedničko djelovanje*
10. *Veće zalaganje za izgradnju boljeg društva i borbu protiv diskriminacije na radnom mjestu*
11.
101. *Pomaganje drugima koji su u slabijem položaju*
102. *Borba za više plaće*
103. *Vaša zaštita od neopravданog otpuštanja*
104. *Mogućnost dodatnog obrazovanja i stručne izobrazbe*
105. *Aktivno zalaganje za zaštitu povijesnih tekovina sindikalnog pokreta*
106. *Povezivanje s kolegama radnicima*
107. *Veća snaga i pouzdanje u odnosu s poslodavcem*
108. *Solidarno djelovanje s drugima*

109. Pomaganje u izgradnji snažnijeg i utjecajnijeg sindikata koji može postići zakonodavstvo naklonjeno radnicima

110. ZAŠTITA SOCIJALNE DRŽAVE...DRŽAVE BLAGOSTANJA

111.....



SLOVENIJA

1. OSNOVNE INFORMACIJE

Slovenija je smještena u Srednjoj Europi te je dodirna točka četiriju europskih geografskih regija: Alpi, Dinar-skog gorja, Panonske nizine i Sredozemlja. Cjelokupna površina teritorija iznosi 20.273 km². Dužina granice iznosi 1.370 km, od toga je 318 km s Austrijom, 670 km s Hrvatskom, 102 km s Mađarskom i 280 km s Italijom. Dužina obalne linije iznosi 46,6 km. U Sloveniji živi 2.007.711 stanovnika čija je prosječna starost 41,4 godine. Ona već nekoliko godina bilježi negativan prirodni prirast. Prosječna očekivana životna dob je 76,73 godine, za muškarce iznosi 73,04, a za žene 80,66 godine. 83,1 % stanovništva izjašnjava se kao Slovenci, a 91,1 % stanovništva navodi slovenski jezik kao materinji jezik. Većina stanovništva (57,8 %) opredjeljuje se kao katolici.

Slovenija je jedna od šest bivših jugoslavenskih ustavnih republika. Postala je samostalna 1991. godine raspadom Jugoslavije. Nekoć je država bila članica Austro-Ugarske monarhije, a glavni grad Ljubljana datira još iz rimskog doba.

Slovenija je 2004. godine postala članica Europske unije i organizacije NATO-a. 1. siječnja 2007. je pak kao prva od novih članica EU-a ušla u monetarnu uniju i preuze- la novčanu jedinicu euro. U ožujku 2004. Slovenija je u Svjetskoj banci iz statusa primateljice/kreditoprimeca

prešla na status donatora/uplatitelja. U prosincu 2007. Slovenija je bila pozvana da započne pristupni proces za ulazak u OECD.

Najvažnije industrijske grane su: automobilска, kemij-ska, metalna, tekstilna industrija te industrija namještaja, elektronike i elektrouređaja.

2. INDUSTRIJSKI ODNOŠI

Industrijski su se odnosi u modernom smislu u Sloveniji ubrzano razvijali nakon 1990. godine kada su socijalni partneri u Sloveniji preuzeli nove uloge i dobili na važnosti. Istodobno, u razdoblju od uspostavljanja tripartitnog dijaloga nakon osamostaljenja pa sve do danas, u razvoju sindikata i udruga poslodavaca došlo je do pluralizacije i važnog opadanja članstva.

U Sloveniji socijalni partneri sudjeluju u Gospodarsko-socijalnom vijeću (E-SS-u), koje je ustanovljeno 1994. godine i predstavlja okvir u kojem su se učvrstili demokratski odnosi među socijalnim partnerima. E-SS je savjetodavno tijelo, a njegove odluke, koje prihvata jednoglasno, obvezujuće su za sva tri partnera. Moć E-SS-a odražava se i u stajalištu Državnog zbora RS prema kojem svi zakoni i politike, koje se na bilo koji način tiču interesa socijalnih partnera, moraju biti prethodno usklađene na razini E-SS-a.

Cilj slovenskih reformi, nakon osnivanja samostalne države, bio je oblikovati socijalno održivo tržišno gospodarstvo pri čemu se razvojni gospodarski model u ve-

likoj mjeri naslanja na tzv. gradualistički pristup koji se pokušao – i preko socijalnog dijaloga – distancirati od prakse ekonomsko političkih „šok terapija“. Težnja Slovenije nakon uključenja u EU, koju je realizirala u 2004. godini, od velikog je značaja za promjene na području gospodarstva.

Po Štanojeviću (2007., v: ibidem) u vrijeme slovenske tranzicije socijalno tržišno gospodarstvo slijedilo je navedenim ciljevima:

- Socijalno tržišno gospodarstvo primarno je utemeljeno tržišnom regulativom;
- Država se povlači s područja tržišta i gospodarstva tako da su tržišni subjekti samostalni u odnosu prema državi;
- Socijalno tržišno gospodarstvo implicira kvalitetnu proizvodnju; to znači prebacivanje jednakosti i pravičnosti u tržišnu učinkovitost na poduzetničkoj razini.

Realno gledano samo do određene mjere možemo se složiti da su ti ciljevi tijekom procesa tranzicije bili uspješno i učinkovito realizirani. Naime, rastuća privatizacija dobiti preko izrazitog rasta menadžerskih otkupa na jednoj strani i socijalizacija gubitaka, koja se osobito pokazala u vrijeme trenutne ekonomske i socijalne krize s rastućom besposlenošću na drugoj strani, dosta nam daje na znanje da nas čeka još dosta koraka do odgovarajuće realizacije socijalno tržišnog gospodarstva.

3. RADNO ZAKONODAVSTVO

Ustav RS neka prava koja su važna s vidika rada opredje-

Ijuje već u ljudskim pravima i temeljnim slobodama. Tako jamči slobodu rada i pravo na slobodan izbor zaposlenja, određuje da je svakome pod istim uvjetima dostupno svako radno mjesto te zabranjuje prisilan rad.

Najvažniji element slovenskog radno-pravnog sustava je Zakon o radnim odnosima (ZRO), koji uređuje individualne radne odnose, dakle, odnose između radnika i poslodavca koji nastanu sklapanjem ugovora o radu. ZRO određuje minimalnu razinu prava koja mora biti zajamčena radnicima, povoljnije uređenje prepušteno je pak kolektivnim ugovorima (KU) na različitim razinama (KU djelatnosti, poduzetnički KU) i općim aktima poslodavca. Osobitosti radnih odnosa te prava i dužnosti javnih službenika uređuje Zakon o javnim službenicima.

ZRO određuje obveze sklapanja ugovora o radu s kojim radnik i poslodavac uređuju međusobna prava i obveze. Ugovor mora biti sklopljen u pismenom obliku i mora sadržati sve komponente koje određuje ZRO. Po pravilu ugovor se sklapa na neodređeno vrijeme, ali u određenim je slučajevima također dopustivo sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme (npr. zamjena privremeno odсутnog radnika, projektni posao). Sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme s istim radnikom i za isti posao ograničeno je na razdoblje od najviše dvije godine. Rad se može obavljati i za kraće radno vrijeme te kod kuće. Radnik i poslodavac mogu se prigodom sklapanja ugovora o radu dogovoriti za obavljanje probnog rada ili pripravnštva. Probni je rad ograničen na najviše šest mjeseci, a pripravništvo najviše na godinu dana. Pripravnik može biti samo radnik koji prvi put započinje s radom koji od-

govara vrsti i stupnju njegovog zaposlenja. Pripravnikova osnovna plaća iznosi najmanje 70 % od osnovne plaće radnog mjesata.

ZRO uređuje prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa čiji su dio: radno vrijeme, rad noću, prekovremeni rad, odmori i pauze, godišnji odmor, plaća, izobrazba itd.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno. U to vrijeme ubraja se i 30-minutni odmor za užinu. Rad preko punog radnog vremena znači prekovremeni rad koji poslodavac može dati radniku samo u iznimnim trenutcima, u zakonski određenim slučajevima. Prekovremeni rad vremenski je ograničen na najviše 8 sati tjedno, 20 sati mjesечно i 170 sati godišnje (uz suglasnost radnika najviše 230 sati godišnje).

Radnici između dva uzastopna dana imaju pravo na 12 sati odmora i još dodatna 24 sata odmora u razdoblju od jednog tjedna. U pojedinoj kalendarskoj godini radnicima pripadaju najmanje 4 tjedna godišnjeg odmora. Natu osnovu dodaju se još dodatni dani koji su određeni zakonom (npr. dodatni dan godišnjeg odmora za svaku dijete do 15 godina) ili kolektivnim ugovorima (npr. dodatni dani odmora s obzirom na zahtjevnost radnog mjesata, obrazovanje, teže radne uvjete itd.).

ZRO uređuje i plaću koja je sastavljena iz osnovne plaće, dijela plaće za uspjeh na radu, dodataka (dodatak za posebne uvjete rada koji proizlaze iz rasporeda radnog vremena npr. noćni ili prekovremeni rad, rad nedjeljom i praznicima; dodatak zbog posebnih opterećenja na radu, npr. rad u prostorima bez prirodne svjetlosti; dodatak na

staž) te dijela plaće iz uspješnosti poslovanja. Radnik ima pravo na povratak troškova koji su vezani za rad (hrana, prijevoz, službena putovanja) te na neka druga osobna primanja (regres za godišnji odmor, jubilarne nagrade, pomoći iz solidarnosti, otpremnine).

Posebno su uređena neka prava na roditeljstvo. Roditelji imaju pravo na odsutnost s posla ili na kraće radno vreme radi korištenja roditeljskog dopusta (porodiljski dopust, očinski dopust, dopust za njegu i čuvanje djeteta, porodiljski dopust kod posvojenja). Poslodavac mora omogućiti lakše usklađivanje obiteljskih i radnih obveza. Područje roditeljske zaštite uređeno je Zakonom o roditeljskoj zaštiti i obiteljskim primanjima.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete za sigurnost i zdravlje na radu, što znači da mora osigurati i sredstva za siguran rad (npr. zaštitne naočale, rukavice itd.). Prava i dužnosti poslodavca i radnika u vezi sa sigurnim i zdravim radom te mjere za osiguravanje sigurnosti i zdravlja na radu određuje Zakon o sigurnosti i zdravlju na radu.

Radni odnos radnik i poslodavac mogu također prekinuti. Otkaz može biti redovan (s otkaznim rokom) ili izvanredni (bez otkaznog roka). ZRO određuje postupak otkaza, razloge za otakaz, otkazne rokove te slučajevе kada radniku pripada otpremnina.

Ukoliko radnik smatra da poslodavac ne ispunjava obaveze iz radnog odnosa ili krši bilo koje pravo iz radnog odnosa, ima pravo pismenim putem zahtijevati da poslodavac ukine kršenje odnosno da ispuni svoje obveznosti.

Ako poslodavac u roku od osam dana ne ukine kršenje odnosno ne ispunи svoje obveze, radnik može u roku od 30 dana zahtijevati sudsку zaštitu ispred mjerodavnog radnog suda.

U vezi s pravima radnika važni su još i drugi zakoni, i to s područja mirovinskog i invalidskog osiguranja, zapošljavanja i osiguranja u slučaju besposlenosti, roditeljske zaštite i obiteljskih primanja.

4. SINDIKATI U SLOVENIJI

Slovenski su se sindikati, kao dio austrijskih sindikata, pojavili već krajem 19. stoljeća. Prvo su djelovali kao organizacije za obrazovanje i organizacije za samopomoć te su se postupno razvili u organizacije koje se bore za prava radnika. Promjenom radnog zakonodavstva krajem 80-ih godina 20. stoljeća uspostavljeni su temelji za razvoj kolektivnog dogovaranja kao temeljnog instrumenta industrijskih odnosa. Do 1988. godine postojala je samo jedna sindikalna organizacija, a u tom su se razdoblju počele javljati prve promjene u sindikalnom pokretu. Godine 1990. pojavljuje se sindikalni pluralizam.

Danas u Sloveniji djeluje 7 reprezentativnih konfederacija sindikata, a uz to još 28 sindikata reprezentativnih u pojedinih djelatnostima ili zanimanju. U prvoj polovici devedesetih godina uključenost u sindikate pala je na približno 60 % aktivnog stanovništva Slovenije. U drugoj polovici devedesetih godina sindikati su izgubili približno trećinu članstva. Godine 1998. postotak učlanjenosti u sindikate pao je na 42,8 % te se od tada očuvao približ-

no na istoj razini. Godine 2009. novi su podaci pokazali daljnje opadanje članstva na dobrih 27 %. Unatoč tome treba spomenuti da je stupanj organiziranosti aktivnog stanovništva u sindikatima najviši u novim državama članicama EU-a te nadmašuje i brojne stare članice EU-a.

Povijest sindikalnog pokreta u Sloveniji

1853	ustanovljena prva blagajna za potporu u Ljubljani
1867	prvo društvo za obrazovanje tiskara u Ljubljani
1868	prvo obrazovno radno društvo u Mariboru
1890	prva slovenska socijalistička brošura o 8-satnom radnom vremenu
1889	dva velika štrajka u Trstu i Zasavju
1893	slovenske socijalističke novine „Delavec“
1917	štrajkaški val u Sloveniji
1920	jedinstvo političkog i sindikalnog pokreta – Komunistička stranka
1922	ustanovljen Glavni radnički savez Jugoslavije
1934	Komunistička partija Slovenije
1942	Konferencija Radničkog jedinstva
1945	Prvi kongres slovenskih sindikata
1950	izbori prvih radničkih vijeća (samoupravljanje)
Do 1990	Sindikalni unitarizam – Postoji samo Savez sindikata Slovenije
Nakon 1990	Sindikalni pluralizam – 7 konfederacija sindikata
1990	Savez slobodnih sindikata Slovenije

Ministarstvo rada, obitelji i socijalne skrbi u okviru svojih mjerodavnosti koje proizlaze iz Zakona o reprezentativ-

nosti sindikata (Sl. I. RS, br. 13/1993), na temelju dokaza o ispunjavanju uvjeta određenih zakonom, izdaje rješenja o reprezentativnosti sindikata i to za savez odnosno konfederacije sindikata te za samostalne sindikate koji su reprezentativni u struci, djelatnosti, zvanju, općini odnosno široj lokalnoj zajednici. Na popis reprezentativnih sindikata trenutno je uvršteno 39 sindikata. Od toga je 7 reprezentativnih saveza sindikata na nacionalnoj razini: ZSSS, Pergam, KNSS, K-90, Alternativa, Solidarnost, Konfederacija Sindikata Javnog Sektora.

Zakonodavni temelji za udruživanje u sindikate i njihovo djelovanje zajamčeni su već u Ustavu RS (Sl. I. RS 33/1991), u kojem se u članku 42. opredjeljuje pravo na skupljanje i udruživanje te u članku 76. sindikalna sloboda. A članak 77. daje ustavno pravo i na štrajk. Za sindikalno djelovanje ključni su još i sljedeći zakoni: Zakon o reprezentativnosti sindikata (Sl. I. 13/1993), Zakon o kolektivnim ugovorima (Sl. I. RS 43/2006), Zakon o štrajku (Sl. I. SFRJ, br. 23/1991), Zakon o sudjelovanju radnika u upravljanju (Sl. I. RS 42/2007), Zakon o sudjelovanju zaposlenika u dobiti (Sl. I. RS 25/2008) i Zakon o radnim odnosima (Sl. I. 103/2007).

5. PREDSTAVLJANJE SAVEZA SLOBODNIH SINDIKATA SLOVENIJE (ZSSS)

ZSSS je dobrovoljna i demokratska organizacija, neovisna o političkim strankama, parlamentu, Vladi i vjerskim skupnostima, koja je ustanovljena 6. travnja 1990. Savez se isključivo financira od članarina te projektnog rada.

Zbog reprezentativnosti te uspješnog nastojanja za uspostavu visoke razine socijalnog dijaloga, možemo utjecati na sadržaj kolektivnih ugovora te sudjelujemo u Gospodarsko-socijalnom vijeću, u kojem zajedno s poslodavcima i Vladom usklađujemo prijedloge zakona i drugih dokumenata koji utječu na život radnika. U okviru tripartitnog partnerstva sklapamo socijalne sporazume i ostale dogovore glede plaća i specifičnih gospodarsko-socijalnih stvari. ZSSS ima predstavnike u svim institucijama socijalne zaštite te također 3 predstavnika u Državnom vijeću.

Ciljeve postižemo pregovorima, dogovorima, štrajkovima ili masovnim manifestacijama. Prednost ZSSS-a i njenih članica pred drugim sindikalnim organizacijama jest njena regionalna organiziranost što joj omogućuje da na cijelom teritoriju Slovenije, u sjedištima područnih organizacija i u brojnim gradskim sindikalnim uredima, nude pravnu, stručnu i drugu pomoć svojim članovima u blizini mjesta gdje rade i žive.

Od 1999. godine iz Slovenije smo jedini punopravni član Europske konfederacije sindikata.

Organizacijska struktura i njeno djelovanje

ZSSS udružuje 23 sindikata djelatnosti iz različitih sektora cijele Slovenije kako iz privatnog, tako i javnog sektora.

a. Industrijski sindikati (8)

- Sindikat radnika u djelatnostima energetike Slovenije – SDE
- Sindikat graditeljstva Slovenije – SDGB

- Sindikat šumarstva Slovenije
- Sindikat kemijske, nemetalne i gumarske industrije Slovenije – KNG
- Sindikat poljoprivrede i prehrambene industrije – KŽI
- Sindikat metalne i elektroindustrije Slovenije – SKEI
- Sindikat šumarske grupacije Slovenija – SINLES
- Sindikat tekstilne i kožno-prerađivačke industrije Slovenije – STUPIS

b. Sindikat uslužnih djelatnosti (6)

- Sindikat finansijskih organizacija – SFOS
- Sindikat radnika prometa i veza Slovenije – SDPZ
- Sindikat ugostiteljstva i turizma Slovenije – GIT
- Sindikat radnika u trgovini Slovenije – SDTS
- Sindikat komunalnih radnika, zaštite i poslovanja s nekretninama Slovenije – SKVNS
- Sindikat obrtnika Slovenije – SODS

c. Sindikati javnoga sektora (6)

- GLOSA – Sindikat kulture Slovenije
- Sindikat radnika u odgojnim, obrazovnim i istraživačkim djelatnostima Slovenije – VIR
- Sindikat državnih i društvenih tijela Slovenije – SDDO
- Sindikat zdravstva i socijalne skrbi Slovenije – SZSS
- Sindikat profesionalnih vatrogasaca Slovenije – SPGS
- Sindikat Ministarstva obrane – SMO

d. Drući sindikati (3)

- Sindikat sportaša Slovenije – SŠS
- Sindikat umirovljenika Slovenije – SUS
- Slobodni sindikat Slovenije – SSS

Postignuća

a) Radno zakonodavstvo

U Zakonu o radnim odnosima izborili smo sljedeće:

- a. plaćani 30-minutni odmor za vrijeme rada,
- b. visinu otpremnine kod prekida ugovora o radu,
- c. povrat troškova za užinu te dolazak na posao i odlazak s posla,
- d. dodatak na staž,
- e. ulogu i zadaće sindikata na području radnih odnosa,
- f. radno-pravni položaj odnosno zaštitu sindikalnih povjerenika,
- g. pravilo da samo kolektivni ugovor na razini djelatnosti može u iznimnim slučajevima odrediti prava na nižoj razini nego što ih određuje zakon.

b) Zdravstveno zakonodavstvo

- a. očuvana međugeneracijska uzajamnost u dopunskom zdravstvenom osiguranju,
- b. sprječavanje smanjenja odmjere naknade plaće u vrijeme dugotrajnog izostanka zbog bolesti (Vlada je predlagala 30-postotno smanjenje odmjere naknada),
- c. očuvanje autonomnosti zdravstvene blagajne (i dalje tom blagajnom upravljuju predstavnici poslodavačkih i sindikalnih organizacija koji zastupaju one koji uplaćuju doprinose),
- d. sprječavanje da nakon godine dana bolovanja prestane važiti pravo na naknadu plaće;
- e. sprječavanje uvođenja nadstandardnih dobrovoljnih zdravstvenih osiguranja na račun osiromašenja obveznog zdravstvenog osiguranja.

c) Mirovinsko i invalidsko zakonodavstvo

- a. očuvanje sigurnog međugeneracijskog ugovora, koji ostaje temelj sigurnosti radnika za vrijeme starosti,
- b. sprječavanje uvođenja obveznog investicijskog mirovinskog osiguranja,
- c. fleksibilno umirovljenje potiče se nizom ne samo negativnih (malusi), nego i
- d. pozitivnih poticaja (bonusi) za odgađanje datuma umirovljenja.

d) Zajedničko upravljanje

Sprječavanje promjena Zakona o zajedničkom upravljanju, koji je predložila Privredna komora Slovenije

- a. smanjenje broja članova vijeća radnika na tri člana (sada je broj članova određen s obzirom na veličinu poduzeća – od najmanje 3, do 13 ili čak više članova jer se u društvu s više od 1.000 radnika broj članova vijeća radnika poveća za dva člana na svakih dodatnih 1.000 radnika);
- b. u nadzornim vijećima društava, koja imaju do 500 zaposlenih, trebalo bi se u cijelosti ukinuti predstavništva radnika;
- c. ukidanje instituta radničkog direktora u društvima koja imaju do 2.000 zaposlenih,
- d. ukidanje mogućnosti profesionalnog vršenja funkcije člana vijeća radnika.

e) Radna participacija na dobit

Prihvaćanje Zakona o sudjelovanju zaposlenika u dobiti (na zahtjev ZSSS-a, čekali smo više od 15 godina, ali nažalost sudjelovanje nije obvezno, nego dobrovoljno).

f) Zdravlje i sigurnost na radu

Usvajanje zakona o zdravlju i sigurnosti na radu (aktivnim sudjelovanjem Z555-a, sindikat je stekao pravo na dokumentiranu informaciju o stanju sigurnosti i zdravlja na radu kod poslodavca te mogućnost usmjeravanja i organizacije rada izabranih radničkih povjerenika; svaki poslodavac nakon savjetovanja s radnicima i njihovim predstavnicima mora imati takozvanu izjavu o sigurnosti s procjenom rizika).

g) Porezno zakonodavstvo

- a. uvođenje dvostepenog poreza na dodanu vrijednost (Vlada je predlagala samo jednu stopu – 20 %, ali smo sindikati postigli uvođenje još jedne niže stope za neophodne životne potrebe, lijekove, itd. čime smo sprječili pogoršanje položaja najniže plaćenih radnika. Trenutno najniža stopa iznosi 8,5 %, a najviša 20 %)
- b. sprječavanje uvođenja jedinstvene porezne stope (demonstracije Z555-a, posljedica: očuvanje progresivnog poreznog sustava)

Servis Z555-a

Savez slobodnih sindikata igra ključnu ulogu u pregovorima na nacionalnoj, granskoj i poduzetničkoj razini te svojim članovima nudi besplatnu pravnu pomoć, medijaciju, stručna savjetovanja, obrazovanje, pomoć iz solidarnosti i različite povoljnosti. Sindikati djelatnosti aktivni su u organiziranju demonstracija, štrajka, sportskih igara, društvenih susreta, ljetovanja i ostalih povoljnosti.

Što radimo?

a) Nacionalna razina

- a. Utjecaj na prihvaćanje zakonodavstva (ZSSS) – Gospodarsko-socijalno vijeće
- b. Posebni kolektivni ugovori – ZSSS (npr. usklađivanje plaća s inflacijom)

b) Granska razina

- a. Kolektivni ugovori (sindikati djelatnosti)

c) Regionalna razina

- a. Servis članstva na Područnim organizacijama ZSSS-a (pravna pomoć) – provođenje politike sindikata i ZSSS-a

d) Poduzetnička razina

- a. Kolektivni ugovori
- b. Opća pomoć članovima
- c. Informiranje
- d. Izbori vijeća radnika, pregovori u slučaju viška radnika, vođenje štrajkova...



6. AKTIVNOST ZSSS ZA MLADE

Od 2007. godine u okviru ZSSS-a djeluje Odbor za mlade koji vidi svoju viziju u smjeru „mobilizacije“ – aktiviranje mladih za stvaranje boljeg društva te socijalno stabilne budućnosti. Njegov je primarni cilj osvješćivanje mladih o aktualnim društvenim problemima te ih putem toga povezivati. Mladi moraju prepoznati ulogu sindikata te ih je zato potrebno permanentno obrazovati, osvješćivati i prije svega informirati o značaju i djelovanju sindikata te

naravno poštivanju i zauzimanju za prava radnika. Svake se godine za mlade provode okrugli stolovi i predstavljanja po školama, sudjeluje se s mladima u sindikatima te se posjećuje mlade u poduzećima ili unutar sindikalnih struktura.

U okviru komuniciranja s medijima i širom javnošću mlađi mogu naći korisne informacije na internetu (blog Sindikalnik, Facebook, web stranica Z555 i Young-at-work.si).

Handbooks

Odbor je za mlađe izdao priručnik „Prva pomoć kod prijelaza na zaposlenje“, koji je pun korisnih informacija za mlađe koji prvi put ulaze na tržište rada. Izašao je i drugi priručnik „Prva pomoć za zaposlene“ je nužan priručnik u svakom sindikalnom uredu namijenjen onima koji su već zaposleni te ga preporučamo svim sindikalnim povjerenicima.

Plakat za praznik rada

Svake godine odbor pripremi natječaj po srednjim školama i fakultetima za oblikovanje prvosvibanjskog plakata Z555-a prigodom Svjetskog praznika rada. Najbolji plakat nagrađen je simboličnom nagradom i distribuiran po cijeloj Sloveniji.

Fejst sindikat

30. svibnja 2009. organizirali smo prvi veliki društveni događaj koji je bio namijenjen mlađima i svima onima koji još ne poznaju rad sindikata. Fejst sindikat, kako je naziv priredbe, namijenjena je predstavljanju sindikata udruženih u Z555-u, otvara sindikalni pokret te djelo-

vanje ZSSS-a široj javnosti. Sindikati se predstavljaju na štandovima, a navečer se također odvijaju koncerti poznatih glazbenih skupina.

Pripremilo: Odbor za mlade ZSSS-a



HRVATSKA

1. OSNOVNE INFORMACIJE

Hrvatska (službeni naziv: Republika Hrvatska) je europska država, zemljopisno smještena na prijelazu iz Srednje u Jugoistočnu Europu. Hrvatska graniči na sjeveru sa Slovenijom i Mađarskom, na istoku sa Srbijom, na jugu i istoku s Bosnom i Hercegovinom i Crnom Gorom. S Italijom ima morsku granicu. Tijekom hrvatske povijesti najznačajniji kulturološki utjecaji dolazili su iz srednjoeuropskog i sredozemnog kulturnog kruga.

Prema popisu iz 2001. godine Hrvatska ima 4.437.460 stanovnika. Hrvati čine 89,6% stanovništva, a najznačajnija nacionalna manjina su Srbi koji čine 4,5% stanovništva, dok svaka od ostalih nacionalnih manjin čini manje od 0,5% stanovništva. Kopnena površina iznosi 56.542 km², a površina teritorijalnog mora 31.067 km² što Hrvatsku svrstava među srednjevelike europske zemlje. Glavni grad je Zagreb koji je gospodarsko, kulturno i političko središte zemlje. Hrvatska je Ustavom iz 1990. odredila županije kao svoje nove teritorijalne jedinice te je tako podijeljena na 21 županiju (uključujući i Grad Zagreb). Hrvatska ima 122 grada, 424 općine i 6767 naselja.

Prema političkom ustroju Hrvatska je od 1989./1990. višestranačka demokracija s polupredsjedničkim političkim ustrojem, a od promjene Ustava 2001. parlamentarna

demokracija. Samostalna od 1991., priznata je početkom 1992., članica je Ujedinjenih naroda od 22. svibnja 1992., Vijeća Europe 1996., Svjetske trgovinske organizacije 2000., Srednjoeuropskog ugovora o slobodnoj trgovini/CEFTA 2002., Organizacije Sjevernoatlantskog ugovora, a od 2004. kandidatkinja je za članstvo u EU. U razdoblju od 1990. do 2000. na vlasti je Hrvatska demokratska zajednica/HDZ (desni centar), od 2000. do 2003. koalicija šest stranaka (lijevi centar/SDP i centar/ostale stranke koalicije), od 2003. do 2007. ponovno HDZ, a od 2007. koalicija HDZ-a i HSS, HSLS, HSU te stranaka nacionalnih manjina (srpski SDSS, Mreža romskih udruga...).

Tranziciju s kraja 1980.-tih Hrvatska nije nastavila procesom konsolidacije demokracije, koji predstavlja duži i složeniji društveno-politički proces nego što ga je RH imala. Ovaj je proces, međutim, u RH obilježen predugom kontinuiranom vladavinom HDZ-a fokusiranog na pitanje državnosti, a ne na demokratsku tranziciju, ratom (1991.-1995.), te hrvatskim modelom privatizacije kojim je društveno vlasništvo privatizirano u korist vladajuće političke elite i njoj podobnih poduzetnika.

2. INDUSTRIJSKI ODNOŠI I SOCIJALNI DIJALOG

Za socijalni dijalog u Republici Hrvatskoj naročito su značajne odredbe čl. 43. i 59. Ustava Republike Hrvatske koje radnicima i poslodavcima jamče pravo na organiziranje kao temeljno ljudsko pravo. Pored toga, Republika Hrvatska je ratificirala konvencije Međunarodne organizacije rada br. 87. i 98. o pravu na organiziranje i kolektiv-

no pregovaranje. Jednako tako, ratificirala je i Europsku socijalnu povelju koja jamči pravo na organiziranje.

Pravo na organiziranje radnika u sindikate i poslodavaca u njihove udruge razrađeno je Zakonom o radu. Pored toga, Zakon o radu uredio je i pitanja kolektivnog pregovaranja i pravne snage kolektivnih ugovora. Tim je zakonom predviđena i mogućnost utemeljenja Gospodarsko-socijalnog vijeća kao nacionalnog tijela trostrane suradnje Vlade Republike Hrvatske, sindikata i udruga poslodavaca. Zakon o radu predviđa i utemeljenje radničkih vijeća i sudjelovanje predstavnika radnika u nadzornim i drugim odgovarajućim tijelima trgovačkih društava i ustanova. Posebnim Zakonom o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini uređen je postupak određivanja koje će od sindikalnih središnjica biti zastupljene u Gospodarsko-socijalnom vijeću i drugim nacionalnim tijelima koja imaju tripartitni sastav.

S obzirom na zakonom propisane pretpostavke za utemeljenje sindikata (10 punoljetnih i poslovno sposobnih osoba) u RH utemeljen je relativno veliki broj sindikata. Na nacionalnoj razini registrirana su 254 sindikata i 24 udruge sindikata više razine (sindikalnih središnjica). Najveći broj registriranih sindikata udružen je u pet reprezentativnih sindikalnih središnjica zastupljenih u GSV-u (Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Nezavisne hrvatske sindikate, Maticu hrvatskih sindikata, Hrvatsku udrugu sindikata i Udrugu radničkih sindikata Hrvatske). Međutim, broj članova sindikata u lagom je opadanju zbog promjena u svezi s restrukturiranjem gospodarstva

(jačanje sektora usluga u odnosu na industrijski sektor). Pored toga, u rastućem sektoru usluga te kod malih poslodavaca i multinacionalnih kompanija sindikati teže regrutiraju članove, nego što je to slučaj s prethodno dominantnim industrijskim sektorom. Kod reprezentativnih sindikata kao glavni reprezentativni sektor prevladava sektor privatne industrije, a nakon toga slijede sektori javnih usluga i državne uprave. Sindikati ističu probleme s organiziranjem radnika u sektoru privatnih usluga.

Sindikalna članarina gotovo je jedini izvor financiranja sindikata.

Sustav određivanja i raspodjele sindikalne članarine razlikuje se od sindikata do sindikata. Prevladava sustav u kojem sindikat (najčešće granski sindikat udružen u sindikalnu središnjicu) određuje visinu sindikalne članarine. Najčešće se članarina određuje u postotku od radnikove neto ili bruto plaće, ali postoje i sindikati u kojima se ona određuje u apsolutnom iznosu. Visina postotka sindikalne članarine značajno se razlikuje (od 0,2 do 1,5%). Uz radnikovu suglasnost poslodavac ima zakonom propisanu obvezu sindikalnu članarinu ustegnuti od njegove plaće i uplatiti je sindikatu u skladu s odlukom sindikata kojem radnik pripada.

S obzirom da su i prepostavke za utemeljenje udruge poslodavaca vrlo jednostavne (najmanje tri fizičke ili pravne osobe) na nacionalnoj razini u RH je registrirano 39 udruga poslodavaca. Jedina reprezentativna udruga poslodavaca više razine jest Hrvatska udruga poslodavaca. Pored udruga poslodavaca u RH i dalje postoji Hrvatska gospodarska komora, članstvo u kojoj je obvezatno,

ali ta organizacija ne sudjeluje u dvostranom i trostranom socijalnom dijalogu.

Trostrana suradnja socijalnih partnera i Vlade RH

Glavno nacionalno tijelo trostrane suradnje Vlade RH, sindikata i poslodavaca u RH je GSV. Na temelju odredbi Zakona o radu to je vijeće utemeljeno sporazumom šest sindikalnih središnjica, HUP i Vlade RH. Vijeće ima široke, pretežno savjetodavne ovlasti u svezi s gospodarskim i socijalnim pitanjima. Prije donošenja glavnih planova gospodarskog i socijalnog razvoja, državnog proračuna te zakona i mjera iz oblasti gospodarstva i socijalne politike Vlada RH o tim planovima, zakonima i mjerama izvještava socijalne partnere na sjednici GSV-a te se o tome provodi rasprava i donose zaključci. GSV ima značajnu ulogu u promicanju svih oblika socijalnog dijaloga te poticanju kolektivnog pregovaranja i mirnog rješavanja radnih sporova (naročito kolektivnih radnih sporova).

Socijalni partneri zastupljeni su i u upravnim vijećima institucija socijalnog osiguranja (Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje), državne službe zapošljavanja (Hrvatskog zavoda za zapošljavanje), Savjetodavnom vijeću Fonda za razvoj i zapošljavanje, Nacionalnom vijeću za konkurentnost, Nacionalnom vijeću za zaštitu na radu te kao stručni članovi, bez prava glasa, u nekoliko parlamentarnih odbora.

Kolektivno pregovaranje

Na nacionalnoj razini (cross sectoral collective agreement) u RH je sklopljen samo Kolektivni ugovor o visini najniže plaće. Na temelju zakonskih odredbi primjena tog

kolektivnog ugovora upravno je proširena na sve zapo-slene. U području javnih usluga u kolektivnom pregova-ranju nastupa Vlada RH i u slučajevima kada je ona samo posredni poslodavac, a neposredni poslodavci su javne ustanove (npr. škole, bolnice) u javnom vlasništvu. S ob-zirom na pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima u hrvatskom sustavu kolektivnih radnih odnosa dominan-tno mjesto imaju kolektivni ugovori sklopljeni na razini sektora (grane, djelatnosti) i kolektivni ugovori skloplje-ni na razini pojedinih poslodavaca (tzv. kućni kolektivni ugovori). Na razini sektora kolektivne ugovore, u pravilu, sklapaju sindikati koji su udruženi u sindikalne središnji-ce, a središnjice im često pružaju stručnu pomoć u po-stupku pregovaranja. Na regionalnoj razini (razini županija i gradova) sklapaju se samo kolektivni ugovori kojima se uređuju radni odnosi lokalnih službenika zaposlenih u županijama i gradovima. Sindikati udruženi u reprezenta-tivne sindikalne središnjice često sudjeluju i u sklapanju kolektivnih ugovora na razini poslodavaca. Kućni kolek-tivni ugovori imaju prilično veliko značenje za određenje razine prava koja imaju radnici.

Pokrivenost sindikalnog članstva kolektivnim ugovorima je visoka, pretežito više od 50%, no unatoč tome same postupke kolektivnog pregovaranje središnjice drže dosta razočaravajućim, osobito zbog izostanka spremnosti udru-ge poslodavaca da sklapa sektorske kolektivne ugovore.

3. OSNOVNA PRAVA RADNIKA

Osnovna prava radnika uređena su Zakonom o radu. Veća razina prava uređuje se kolektivnim ugovorima.

Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika mora donijeti Pravilnik o radu, u kojem propisuje prava radnika. Pojedina prava radnika mogu biti uređena i Sporazumom poslodavca s radničkom vijećem, ako je kod poslodavac utemeljeno radničko vijeće, i ako je poslodavac određena pitanja kao što su pitanje plaće, trajanje radnog vremena ili druga pitanja koja se uređuju kolektivnim ugovorom, uredio sporazumom s radničkim vijećem.

Ukoliko ne neko pravo radnika na različite načine uređeno nekim od navedenih akata, na radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo.

Najniža plaća uređena je Zakonom o minimalnoj plaći. Navedenim Zakonom radniku se jamči najniža plaća za puno radno vrijeme. Visinu minimalne plaće prema Zakonom utvrđenoj formuli utvrđuje Državni zavod za statistiku svake godine u svibnju, za naredno razdoblje od godine dana.

4. SINDIKATI U HRVATSKI

U Hrvatskoj danas djeluje 5 reprezentativnih sindikalnih središnjica:

- SSSH - Savez samostalnih sindikata Hrvatske (ETUC, ITUC)
- NHS – Nezavisni hrvatski sindikati (ITUC)
- MHS – Matica hrvatskih sindikata
- HUS – Hrvatska udruga sindikata
- URSH – Udruga radničkih sindikata Hrvatske

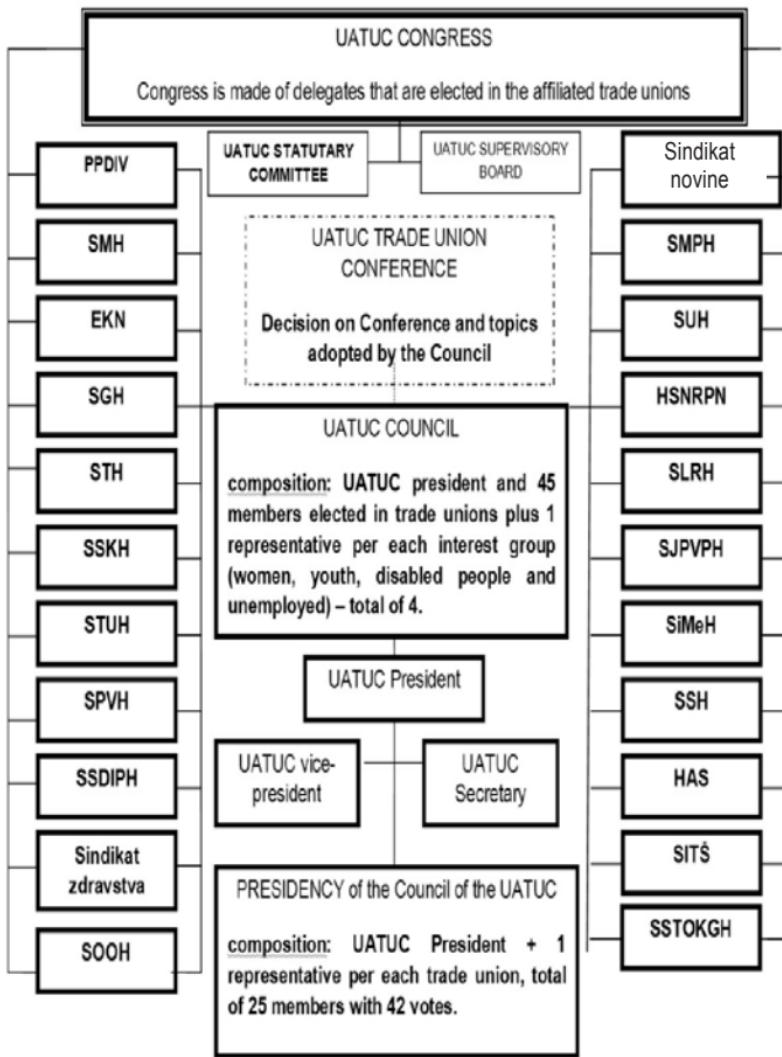
Broj sindikalno organiziranih radnika pada (procjena: 35%). Podaci po sektorima i granama nisu poznati (RH nema Zakon o reprezentativnosti sindikata, službeno nije utvrđena njihova reprezentativnost što stvara problem pri svakom kolektivnom pregovaranju i dr.). Bolje je sindikalno organiziran državni i javni nego privatni sektor. Primjetan je trend smanjivanja broja granskih KU, a porast kućnih kolektivnih ugovora

5. PREDSTAVLJANJE SSSH

Savez samostalnih sindikata Hrvatske dobrovoljna je i interesna udruga radnika koja sustavno radi na poboljšanju kvalitete radnih mjesta, radnih i životnih uvjeta svih ljudi u Hrvatskoj. Rad SSSH potpuno je neovisan od poslodavaca, vlasti, političkih stranaka i vjerskih organizacija. SSSH je, kao nezavisna i dobrovoljna interesna organizacija sindikata, osnovana 11. svibnja 1990. godine. Danas SSSH okuplja 22 granska sindikata, oko 165 tisuća članova i 60 tisuća umirovljenika, čije interese SSSH također zastupa. SSSH čine 104 zaposlena u 21 županijskom uredu. SSSH je godinama punopravni član Europske konfederacije sindikata (ETUC te međunarodne konfederacije sindikata (ITUC).



Sastav organizacije



Postignuća

Sedamnaest potpisanih granskih kolektivnih ugovora i preko 600 potpisanih kolektivnih ugovora za radnike u tvrtkama.

SSSH je prepoznat i kao relevantan socijalni partner Vladi RH i Hrvatskoj udruzi poslodavaca, te sudjeluje u radu Gospodarsko-socijalnog vijeća, tijela koje ima zadaću usuglašavanja ili približavanja stavova o ekonomsko-socijalnim smjernicama državne politike i djeluje kao forum za socijalni dijalog.

Usluge SSSH

SSSH se za ostvarenje svojih zadataka i ciljeva bori i za-stupajući interesu radnika u brojim državnim tijelima i državnim upravnim organizacijama:

- Gospodarsko-socijalnom vijeću
- Odboru za rad, zdravstvo i socijalnu politiku Hrvatskog sabora
- Odboru za gospodarstvo, razvoj i obnovu Hrvatskog sabora
- Upravnom vijeću Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje
- Upravnom vijeću Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje
- Nacionalno vijeće za konkurentnost
- Nacionalnom vijeću za zaštitu na radu
- Gospodarsko-socijalnim vijećima na razini jedinica lokalne samouprave

Što radimo?

Prepoznujući istinsku ulogu sindikata u razvoju demokrat-

skog društva i potrebu aktivnog sudjelovanja u procesu donošenja odluka, SSSH promovira nužnost djelovanja na svim područjima društveno-političkog života u zemlji, a čiji će se efekti odraziti na dobrobit građana Republike Hrvatske, ponajprije radnika.

SSSH se bori ZA:

- punu zaposlenost i sigurnost radnoga mjesta,
- pravednu plaću za pošteni rad,
- suzbijanje rada na crno.
- socijalnu pravdu i socijalnu zaštitu,
- pravo na zdravlje i kvalitetnu zaštitu na radu,
- pravo na kvalitetno obrazovanje i cjeloživotno učenje
- slobodu sindikalnog organiziranja i kolektivnog pregovaranja,
- pravo na informiranje i suočlučivanje radnika,
- jednakost između muškaraca i žena, te
- solidarnost među generacijama

6. AKTIVNOSTI SSSH ZA MLADE

U vrijeme kad se mladi radnici uglavnom zapošljavaju na određeno vrijeme ili su jednostavno prepušteni zakonitoštima tržišta rada, a njihova prava nerijetko zanemarena, njihova mladost nije uvijek prednost. Shvaćajući specifičnost potreba i oblika zapošljavanja mlađih radnika, SSSH je odlučio na jednako specifičan način okupljati mlađe radnike i pružiti im uvid u sve ono što ih na tržištu rada očekuje i kako se izboriti za svoja prava. Sekcija mlađih organizira i godišnje cikluse edukacije i osposobljavanja za sindikalni rad, javne nastupe, odnosno aktivno utjecanje na događaje u svojoj okolini. Mobilizirati potencijal

mladih ljudi u unapređenju sindikalnog rada i ostvarenju ciljeva, kao što su organiziranje i učlanjivanje mladih u sindikate, stvaranje većeg broja i boljih radnih mjesta za mlađe, postizanje kvalitetne naobrazbe za sve, a koji su u interesu ne samo mladima već i svim članovima, snaženje i poticanje osnivanja sekcija mladih na razini udruženih granskih sindikata, snaženje komunikacije,... neki su od ciljeva Sekcije. Svi zajedno trebamo i moramo činiti puno više, kako u društvu tako i u sindikatima, kako bi mlađim ljudima pružili šansu za rješavanje problema koji ih muče!

Pripremilo: Savez samostalnih sindikata Hrvatske 555H



1. OSNOVNE INFORMACIJE

„Homogena, stabilna, sigurna“

- 5,3 milijuna stanovnika, rijetko naseljena
- Razlike u plaćama male, s rastućim trendom
- Progresivno oporezivanje, financijska pomoć na osnovu dohotka
- Dobro organizirano društvo, niska stopa korupcije
- I muškarci i žene rade izvan kuće
- Jednakost spolova zadovoljavajuća, premda postoje razlike u primanjima

Finska je nordijska zemlja smještena u fenoskandijskoj regiji sjeverne Europe. Graniči sa Švedskom na zapadu, s Norveškom na sjeveru te s Rusijom na istoku, dok je od Estonije na jugu dijeli Finski zaljev. Glavni grad Finske je Helsinki.

Finska ima oko 5,3 milijuna stanovnika koji su uglavnom koncentrirani na jugu zemlje. Površinom je osma po veličini država u Europi i najrjeđe je naseljena zemlja u Europskoj uniji. Materinji jezik gotovo svih stanovnika je finski, koji pripada ugrofinskoj obitelji, a najsrodniji je estonskom. Finski je jedan od tek četiri jezika EU-a koji nije indoeuropskog porijekla. Drugi službeni jezik Finske je švedski, koji je materinji jezik 5,5 % stanovnika.

Finska je parlamentarna republika. Sjedište središnje uprave je u Helsinkiju, a lokalnih uprava u 342 općine. Ukupno oko milijun stanovnika živi na širem području Helsinkija (koje uključuje Helsinki, Espoo, Kauniainen i Vantaa), gdje se ostvaruje trećina državnog BDP-a. Ostali veći gradovi su Tampere, Turku, Oulu, Jyväskylä, Kuopio i Lahti.

Finska je u povijesti pripadala Švedskoj, a od 1809. bila je autonomno Veliko vojvodstvo unutar Ruskog Carstva. Finskoj objavi neovisnosti od Rusije 1917. slijedio je građanski rat, rat protiv Sovjetskog saveza te razdoblje službene neutralnosti tijekom hladnog rata. Postala je članicom Ujedinjenih naroda 1955., OECD-a 1969., Europske unije 1995. te Eurozone od samog početka.

Finska se relativno kasno industrijalizirala. Tako je sve do 1950-ih bila uglavnom poljoprivredna zemlja. Nakon toga, zabilježen je brz gospodarski rast, a zemlja je 1970-ih dosegla najviše razine dohotka na svijetu. Između 1970. i 1990. Finska je izrasla u važnu državu blagostanja. Nakon snažne depresije, koja je Finsku pogodila početkom 1990-ih, sljedeće su vlade privatizacijom, deregulacijom i rezanjem poreza preobrazile finski gospodarski sustav.

Finska dobro stoji u mnogim međunarodnim mjerenjima državnih postignuća, kao što su udio visokotehnološke proizvodnje te zdravstvo.

2. INDUSTRIJSKI ODMOSI

Finski sustav tržišta rada počiva na rasprostranjenoj organizaciji radnika i poslodavaca te na snažnoj tradiciji pregovaranja i suradnje. Stopa pokrivenosti kolektivnim pregovorima u posljednjem je desetljeću iznosila oko 90 %, a zapravo je gotovo konstantna od 1990.

U protekla je četiri desetljeća na snazi sporazum o nacionalnoj dohodovnoj politici (tulopolitiittinen kokonaisratkaisu, koji se često naziva tupo). Riječ je o tripartitnom dogovoru čiji su nacrt izradili vlada, sindikalne konfederacije i organizacije poslodavaca. To je politički dokument koji pokriva širok spektar gospodarskih i socijalnih pitanja, poput povišica plaća, oporezivanja, mirovina, naknada za nezaposlene i troškova stambenog zbrinjavanja kao i široku paletu kvalitativnih mjera za rad. Sporazum predstavlja logički maksimum kolektivnog pregovaranja, a pokriva praktički sve zaposlene. Provođenje sporazuma olakšala je općenito obvezujuća priroda kolektivnih ugovora. No, čini se da na finskom tržištu rada završava doba sporazuma o centraliziranoj dohodovnoj politici koji datiraju od tzv. Sporazuma „Liinamaa I“ iz 1968.

3. OKVIR RADNOG ZAKONODAVSTVA

Temeljni pravni okvir kolektivnog pregovaranja je Zakon o kolektivnim ugovorima (Työehitosopimuslaki) iz 1946., koji nadopunjaju osnovni ugovori između sindikalnih konfederacija i organizacija poslodavaca.

Odnose na tržištu rada karakterizira tijesna suradnja države i sindikata.

ve i socijalnih partnera. Gotovo se čitavo radno zakonodavstvo temelji na tripartitnom konsenzusu.

Radni sud nadgleda provedbu kolektivnog pregovaranja. Sukladno postojećim zakonima, sud saslušava i sudi u pravnim sporovima koji proizađu iz kolektivnih ugovora ili kolektivnih ugovora za državne službenike ili iz Zakona o kolektivnim ugovorima odnosno Zakona o kolektivnim ugovorima za državne službenike.

U Finskoj nije utvrđena minimalna plaća koju, unatoč tome, od početka 1970-ih, definiraju kolektivni ugovori.

4. SINDIKATI U FINSKOJ

Tri glavne sindikalne konfederacije su SAK, Finska konfederacija zaposlenika (Toimihenkilökeskusjärjestö, STTK) i Konfederacija sindikata akademskih stručnjaka u Finskoj (Akateemisten Toimihenkilöiden Keskusjärjestö, AKA-VA). Članstvo u sindikatima 2009. iznosilo je oko 74 %.

- SAK, osnovan 1907., najveća je sindikalna konfederacija u Finskoj. Njegove 22 sindikalne podružnice broje 1,04 milijuna članova u privatnom i javnom sektoru. Gotovo polovina članova (480,000) radi u proizvodnim industrijama, dok je 324,000 članova zaposleno u privatnom uslužnom sektoru te 240,000 u javnom sektoru.
- STTK, osnovan 1946., ima 640,000 članova u 20 sindikata. Riječ je o konfederaciji sindikata stručnih djelatnika iz širokog spektra gospodarskih sektora:

proizvodnje, privatnih usluga i javnog sektora na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini. Najbrojnija skupina članova uključuje medicinske sestre, inženjere tehničare, policijske službenike, tajnike, službenike zavoda i prodavatelje.

- U AKAVA-u, osnovanu 1950., udružena su 33 sindikata koji predstavljaju radnike sa sveučilišnom, stručnom ili drugom visokoškolskom izobrazbom. Ova je sindikalna konfederacija osnovana iz 33 podružnice, a broji oko 540,000 članova. AKAVA-inim pregovaračkim pravima za javni sektor rukovodi njena Pregovaračka komisija za javni sektor (Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö, JUKO). Delegacija stručnih djelatnika i upravitelja (Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö, YTN) vodi pregovore za privatni sektor za AKAVA-u.

5. UVODNO O STTK-U

Finska konfederacija stručnjaka STTK jedna je od tri sindikalne konfederacije u Finskoj. Naših 20 sindikalnih podružnica predstavlja oko 640 000 stručnih djelatnika. Sindikalni članovi rade u javnom sektoru, privatnoj industriji te u privatnom uslužnom sektoru. Približno 70 % članova su žene. Najbrojnije su, primjerice, medicinske sestre i medicinske sestre – njegovateljice, inženjeri tehničari, policijski službenici i tajnice.

Organizacijska struktura i djelovanje

STTK ima vijeće od 60 članova i odbor od 30 članova. Vijeće se sastaje dvaput godišnje i najviši je organ. Sva-

ke četiri godine bira predsjednika STTK-a i odbor. Odbor se temelji na sindikalnim mandatima. Za svakodnevni rad postoje mnoge radne skupine itd. za određeno područje ili pitanje. 35 osoba zaposleno je u uredu STTK-a u Helsinkiju. Voditelj ureda je glavni tajnik.

Postignuća

- 1917. Zakon o osmosatnom radnom danu
- 1922. Prvi zakon o godišnjem odmoru
- 1940. Poslodavci su prepoznali sindikate kao pregovaračke partnerne
- 1948. Dječji doplatak
- 1968. Prvi TUPO (sporazum o nacionalnoj dohodovnoj politici)
- 1973. Četverotjedni ljetni godišnji odmor
- 1977. Zimski godišnji odmor

Usluge STTK-a

Naš je glavni zadat� pružanje podrške u smislu znanja i informacija našim sindikalnim podružnicama te predstavljanje naših članova u različitim vrstama radnih skupina za poboljšanje radnog života. Pomažemo svojim sindikalnim podružnicama kada su posrijedi pitanja međunarodnog, obrazovnog, regionalnog i ekonomskog karaktera.

Što radimo?

STTK pregovara o okvirnim ugovorima. Proteklih su se 30 godina naši kolektivni ugovori obično zasnivali na okvirnim rješenjima vezanima za cijene i dohodak o kojima su pregovarali poslodavci, radničke konfederacije i naša državna vlada (Sporazum o nacionalnoj dohodovnoj

politici (TUPO)). Na taj smo način ostvarili mnoga važna postignuća na područjima socijalne politike te politike zapošljavanja.

Tripartitna suradnja je u pravilu svakodnevna zadaća finskih organizacija na tržištu rada. Na razini sektora, sporazume o centraliziranoj dohodovnoj politici nadopunjuje kolektivno pregovaranje. U proteklih su 60 godina treću razinu kolektivnih pregovaranja činili lokalni ugovori na radnim mjestima. Broj pitanja o kojima se pregovaralo na lokalnoj razini i na razini radnog mesta stalno se povećavao od početka 1990-ih.

STTK-ova područja djelovanja

- pregovaranje o okvirnim ugovorima
- utjecaj na državnu gospodarsku politiku i socijalna pitanja
- zalaganje za punu zaposlenost
- promicanje cjeloživotnog učenja i obrazovnih pitanja općenito
- pružanje istih mogućnosti muškarcima i ženama
– ista plaća za rad iste vrijednosti
- potpora međunarodne suradnje

6. AKTIVNOSTI MLADIH U STTK

STTK-Studenti

STTK-Studenti je sindikalna organizacija za studente članove sektorskih sindikata STTK-a. Svi sindikati STTK-a broje oko 50000 članova studenata. Predsjednik i 6 članova uprave (iz različitih sindikata) odgovorni su za ak-

tivnosti zajedno s posebnim savjetnikom. Odbor nadzire 30-člano vijeće, najviši organ koji se sastaje dvaput godišnje. Većina aktivnih članova odbora ili vijeća uključena je u sindikalne aktivnosti 1-2 godine.

Aktivnosti imaju 3 osnovna cilja:

- 1) Obuka s ciljem pružanja aktivnim članovima osnovnih znanja o radu sindikata i STTK-a. Članovi odbora imaju pravo, primjerice, sudjelovati u radnim skupinama STTK-a. Predsjednici imaju pravo sudjelovati na sastancima odbora i vijeća STTK-a.
- 2) Suradnja s drugim studentskim organizacijama. Zajedničko lobiranje o važnim pitanjima itd.
- 3) Prenošenje znanja o radnom životu na studente.

Aktivnosti PlusMinus30

Aktivnosti PlusMinus30 namijenjene su članovima sindikata u dobi od oko 30 godina. Ideja se zasniva na mišljenju da je teško pridobiti mlade ljudi za sudjelovanje u osnovnim sindikalnim aktivnostima. Aktivni sindikalni članovi sve su stariji stoga se aktivnostima PlusMinus30 pokušavaju pronaći novi aktivni članovi koji će postati budući zastupnici. Lakše je organizirati aktivnosti na centralnoj nego na individualnoj sindikalnoj razini (oko 130000 potencijalnih aktivnih članova).

Veći se događaji odvijaju dvaput godišnje i to u obliku kombinacije seminara i zabave. PlusMinus30 ima i vla-

stitu web-stranicu (www.sttk.fi/plusmiinus30) i grupu na Facebooku itd.

Priredio: Toimihenkilökeskusjärjestö - STTK



ŠVEDSKA

1. OSNOVNE INFORMACIJE

Švedska se nalazi na sjeveru Europe i spada u nordijske zemlje. Glavni grad Švedske je Stockholm, koji je ujedno i najveći grad u zemlji. Sa svojih 9,2 milijuna stanovnika, Švedska je najbrojnija nordijska zemlja.

Švedska je konstitucionalna monarhija s parlamentarnim sustavom upravljanja, a karakterizira je visoko razvijeno gospodarstvo. 1971. Riksdag je postao parlament od jednog doma. Njegovih 349 članova bira se na temelju proporcionalnog predstavljanja na razdoblje od četiri godine. Švedska je ušla u Europsku uniju 1995.

2. INDUSTRIJSKI ODNOSI

Švedska se kasno ali brzo industrijalizirala, a otada su za nju značajni dobro organizirani sindikalni pokret te snažne organizacije poslodavaca. Državu blagostanja i sustav zapošljavanja i dalje krasiti visoka razina socijalne zaštite koja se zasniva na univerzalnoj pokrivenosti i solidarnosti, velikom javnom sektoru, relativno maloj nezaposlenosti te uređenju tržišta rada koje se uglavnom temelji na kolektivnim ugovorima.

Postojeći glavni sporazum (Saltsjöbadsavtalet) pregovaranjem su postigli socijalni partneri 1938., a temeljem njega stekli su pravo i odgovornost za regulaciju plaća i

uvjeta zapošljavanja. Sporazum Saltsjöbadsavtalet temelj je suradnje socijalnih partnera na švedskom tržištu rada, stoga je samoregulacija kroz kolektivno pregovaranje jaka. Predstavnici socijalnih partnera često su prisutni u savjetodavnim tijelima ili referentnim skupinama vladinih odbora.

Dok je članstvo u sindikatima jedan od pokazatelja potencijalne moći pregovaranja i solidarnosti među zaposlenicima, pregovaračka pokrivenost mjeri koliko zaposlenici dobivaju uvjetima zaposlenja za koje se izborio sindikat. Stopa pokrivenosti kolektivnim ugovorima 2001. iznosila je 92 %, dok je 2007. iznosila 91 %. Budući da je na ovoj razini od 1990-ih, i dalje je daleko iznad prosjeka EU-a.

U Švedskoj su tripartitni pregovori rijetki jer socijalni partneri zaziru od uplitanja vlade ili bilo koje druge strane u kolektivno pregovaranje. U Švedskoj je ideja samoregulacije kroz kolektivno pregovaranje socijalnih partnera vrlo čvrsta.

3. OKVIR RADNOG ZAKONODAVSTVA

Zakon o suodlučivanju (Medbestämmmandelagen, MBL, 1976:580) uređuje savjetovanje i sudjelovanje zaposlenika u radu. MBL je glavni zakon za sustav kolektivnih uređenja. Riječ je o okvirnom zakonu koji se mora provoditi kolektivnim ugovorima i koji sindikatima, kao kolektivnim zastupnicima svojih članova, daje pravo na biranje svojih predstavnika, informiranje ili savjetovanje u vezi s odlukama menadžmenta.

Zakon o zaštiti zaposlenja (Lag om Anställningsskydd, LAS, 1982:80) temeljni je zakon na švedskom tržištu rada koji uređuje kada i kako se zaposlenik smije odnosno ne smije otpustiti. Zakon štiti zaposlenike od objava o prekidu radnog odnosa ili otpuštanja bez objektivnih razloga kao što su nedostatak posla ili ozbiljna zloporaba. Zakon poslodavcima također nalaže da prije otpuštanja radnika pronađu odgovarajućeg zamjenskog radnika.

Važan je i Zakon o radnom okruženju kojim se uređuje radno okruženje na tržištu rada. Švedski nadležni organ za radno okruženje (Arbetsmiljöverket) odgovoran je za nadziranje provedbe Zakona o radnom okruženju kao i Zakona o radnom vremenu.

Čitavo švedsko radno pravo sveobuhvatan je zbornik statuta. U nastavku su predstavljeni pojedini važni primjeri statutarnih i ugovornih prava i obveza radnika.

Prava radnika sadržana su onome što se kolektivno naziva radno pravo, koje se temelji na različitim statutima, propisima i uredbama. Radno zakonodavstvo radnicima pruža sljedeća prava: sudjelovanje u odlučivanju na radnom mjestu, osiguravanje slobodnog vremena za obavljanje sindikalnih dužnosti, 25 dana godišnjeg odmora godišnje, osmosatno dnevno radno vrijeme, bolje radno okruženje, veću sigurnost zaposlenja, kućnu brigu o djetetu u trajanju od 450 dana koja se financira iz roditeljskog osiguranja.

Socijalno zakonodavstvo također sadrži važne elemente zaštite radnika. Oni se odnose na nacionalno zdravstveno osiguranje, osiguranje od ozljeda na radu te nacionalno mirovinsko osiguranje.

Postoji i poseban oblik uređenja pod nazivom kolektivni ugovor, koji se sklapa između sindikata i poslodavca. Mnogi su važni propisi radnog prava obvezni u korist radnika, drugim riječima, kolektivni ugovori koji ne poštuju zakon moraju više pogodovati radniku od zakona.

Primjer je obveznog pravila zahtjev za postojanjem objektivnih osnova za prekid ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Druga su pravila radnog prava opcionalna, što znači da se putem kolektivnog ugovora moguće sporazumjeti o zaobilazeњимa zakona u korist radnika. Primjeri su takvih pravila sadržani u Zakonu o sigurnosti zaposlenja (LAS), a tiču se različitih oblika vremenski ograničenih zaposlenja. Kolektivni ugovori, osim odredbi o plaći, radnim uvjetima itd., također pokrivaju niz rješenja vezanih za osiguranje koja nadopunjaju obvezno zaštitno osiguranje u slučaju bolesti, ozljede na radu, nezaposlenosti, smrti i starosne mirovine za natprosječno dugovječne.

Gotovo je čitavo tržište rada pokriveno kolektivnim ugovorima, stoga Švedska nema zakonodavstvo o nacionalnoj minimalnoj plaći. O minimalnim plaćama pregovara se u okviru kolektivnih ugovora na sektorskoj razini među socijalnim partnerima.

Iz tog se razloga minimalne plaće razlikuju ovisno o sektoru. Poznato je da su u sektorima u kojima dominiraju žene plaće tradicionalno niže nego u sektorima u kojima dominiraju muškarci. LO je istaknuo ovu nejednakost u svojim kolektivnim pregovorima 2007., pokušavajući izjednačiti razlike u plaćama među spolovima.

4. SINDIKATI U ŠVEDSKOJ

Stopa članstva u sindikatima u Švedskoj oduvijek je bila visoka, osobito u javnom sektoru. Važno objašnjenje relativno visokog sindikalnog članstva, koje iznosi oko 68 %, leži u velikom udruživanju službenika u sindikate. Švedska ima tri sindikalne konfederacije:

- Švedska sindikalna konfederacija (Landsorganisationen i Sverige, LO), s 1,28 milijuna članova - fizičkih radnika;
- Švedska konfederacija stručnih djelatnika (Tjänstemännen Centralorganisation, TCO), s oko 950,000 članova – uglavnom službenika;
- Švedska konfederacija stručnih udruga (Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO), koja uključuje gotovo 460,000 državnih službenika i stručnih djelatnika sa sveučilišnom izobrazbom.

5. UVOD U LO – ŠVEDSKU SINDIKALNU KONFEDERACIJU

LO je središnja organizacija 14 podružnica koje organiziraju radnike iz privatnog i javnog sektora. 14 podružnica zajedno ima 1.700.000 članova od čega je oko 770.000 žena. Svih 14 ima neovisan status, a LO je prvenstveno organizacija za koordinaciju, istraživanje, potpisivanje shema osiguranja tržišta rada te kreiranje javnog mnijenja na središnjoj i regionalnim razinama.

Pregovori o plaćama, međunarodne aktivnosti, sindikalno obrazovanje, obrazovanje djece i mlađih, jednakost

spolova i socijalna sigurnost neka su od područja za čiju je koordinaciju odgovoran LO. Svaka od podružnica potpuno je odgovorna za svoj industrijski sektor na središnjoj, regionalnoj i lokalnoj razini. One su također odgovorne za upravljanje fondovima osiguranja za slučaj nezaposlenosti.

Važna je zadaća LO-a zaštita interesa sindikalnog pokreta spram parlamenta, upravnih jedinica i drugih organizacija. LO je tako tijelo kojem se na razmatranje podnose prijedlozi zakonodavnih mjera koje se tiču čitavog društva. LO ima predstavnike u upravnim tijelima raznih državnih organa, a uključen je i u pitanja vezana za švedsko tržište rada i politički razvoj općenito.

LO kroz svoja područja i sekcije može učinkovito koordinirati sindikalna nastojanja i oblikovati javno mnjenje na lokalnoj razini.

LO ima redovne kontakte sa Socijaldemokratskom strankom kao i predstavnika u izvršnom odboru stranke kojeg se bira na kongresu stranke. LO i Socijaldemokratska stranka dvije su samostalne organizacije sa zajedničkim ciljevima i stavovima o mnogim pitanjima. S druge strane, LO i Socijaldemokrati ponekad se mogu razilaziti u mišljenjima, a sve u korist postizanja zajedničkih ciljeva.

Unutar radničkog pokreta postoji niz organizacija i poduzeća bliskih LO-u, kao što su obrazovne organizacije ABF (Radnička obrazovna udruga) i Bilda (Korespondentska škola), te osigurateljno društvo Folksam.

6. AKTIVNOSTI MLADIH U LO

Besplatni sindikalni telefon

LO ima besplatan sindikalni telefonski broj na koji se mogu obratiti tijekom čitave godine članovi i mladi koji ne pripadaju bilo kakvoj organizaciji i postavljati pitanja vezana za svoja prava i ostale sindikalne teme. Za ljetnih mjeseci mnogi se mladi sezonski radnici obraćaju za pomoć pa je linija stalno zauzeta. Postoji i mogućnost slanja e-mailova s pitanjima. Tijekom lipnja i srpnja 2009. kontaktiralo nas je 3200 osoba.

Forum mladih

Jednom godišnje LO organizira veliki sastanak za mlade aktivne članove u sklopu kojeg se odvijaju razni programi: seminari, predavanja, radionice, i što je najvažnije, umrežavanje i mogućnost razgovora s ostalim mladim sindikalistima iz drugih podružnica.

Sindikati u školama – terenske aktivnosti u školama

„Patrole“ mladih sindikalista posjetile su srednje škole na područjima LO-a kako bi se sastale s nastavnicima, ravnateljima te „savjetnicima za odabir studija i poziva“ te izgradili dobre odnose i popunili razredna predavanja.

Razredne informacije, srednje škole

Mladi koji trenutno ulaze na tržište rada nemaju dovoljno znanja o principima djelovanja sindikata i tržišta rada. Cilj je ove aktivnosti učenicima srednjih škola pružiti prvi uvid u način rada švedskog tržišta rada i sindikata.

Planirane aktivnosti:

Sindikalni tečaj

Sindikalni tečaj traje tri dana i prva je stepenica k dalnjem sindikalnom i političkom angažmanu. Njime bi se trebao steći uvid u našu organizaciju, povijest, ideologiju, sustav socijalne sigurnosti i društvo, kao i potaknuti sudsioničke na daljnju fokusiraniju izobrazbu u svojem sindikalnom području. Tečaj će biti multidisciplinaran i otvoren za sve članove LO-a mlađe od 30 godina.

Sindikati i politika

Usavršavanje je tečaj koji se nastavlja na sindikalni ili ekvivalentni tečaj. Traje tri dana, a cilj mu je prenijeti mladim ljudima znanje vezano za odgovornost sindikalnog pokreta za razvoj zajednice. Tečaj će pružiti uvid u različite ideologije i političke pokrete koji utječu na naše društvo i pokazati političku interakciju sindikata. Tečaj su osmisili Liga mlađih socijalista, SSU i LO.

Obuka mlađih sindikalnih vođa

Obrazovanje je treći dio LO-ove izobrazbe mlađih. Cilj je obučiti mlade radnike članove sindikata koji mogu biti aktivni i multidisciplinarni i u okviru pripadajućih sindikalnih organizacija. Članovi će se osposobiti za sindikalne i političke urede i moći će preuzeti ulogu čelnika našeg sindikata i predvodnika političkog razvoja na lokalnoj i regionalnoj razini.

Sindikati i sezonski ljetni poslovi

Informiraju mlađe o njihovim pravima vezano za dodatni rad / rad tijekom praznika. Pripremaju se brošure, posteri i oglasi koji govore o broju 020 i kako on radi.

Cilj je da sva područja LO-a provedu terenske aktivnosti namijenjene mladim ljetnim sezonskim radnicima.

Sindikati i zimski poslovi

Proteklih je godina problem lošeg postupanja s viškom osoblja koje radi na švedskim planinama postao izraženiji. Nekolicina mlađih koji su ondje zaposleni nisu članovi sindikata i ne znaju svoja prava. U šest područja LO-a provedet će se terenske aktivnosti namijenjene mladim zimskim sezonskim radnicima zaposlenima na ski-liftovima, u restoranima i u trgovinama na švedskim planinama.

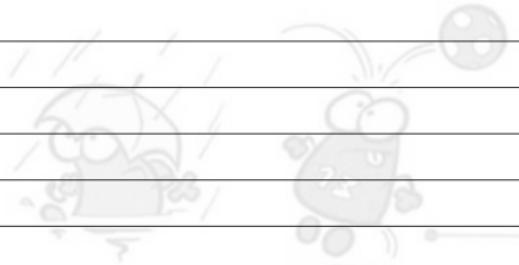
Piredio Landsorganisationen i Sverige, LO



IZVORI

- Portal organiziranog rada: http://en.wikipedia.org/wiki/Portal:Organized_Labour
- Ured za radničke aktivnosti (ACTRAV): <http://www.ilo.org/actrav/lang--en/index.htm>
- Europska sindikalna konfederacija: <http://www.etuc.org/>
- Globalni sindikati: <http://www.global-unions.org/>
- Slaughter, Jane. 2005. A Troublemaker's handbook 2. A Labor Notes Book, Detroit.
- ZSSS: <http://www.zsss.si>
- SSSH: www.sssh.hr
- STTK: www.sttk.fi
- LO: www.lo.se

BIJELEŠKE

A faint, semi-transparent illustration of a cartoon bee is centered on the page. The bee has a yellow and black striped body with large, expressive eyes. It appears to be flying towards the right, with its wings slightly blurred. Its antennae are raised, and it has a small smile.

