



13.11.2011.  
Broj 162

**SD TRGOVINA NA MALO  
ODLUČNO NE SMANJENJU PLAĆA PRODAJNOM OSOBLJU  
DA SOCIJALNOM PARTNERSTVU ZA ODRŽIVO POSLOVANJE SD  
TRGOVINE NA MALO, AKO NE DOVODI U PITANJE SIGURNOST  
ZAPOSLENJA I RAZINU PLAĆA RADNIKA NEGO IZNALAŽENJE DRUGIH  
RJEŠENJA ZA POVEĆANJE EFIKASNOSTI I PROFITABILNOSTI**

***Održana prezentacija „Partnerstvo za održivo poslovanje SD Trgovine na malo“  
SD Trgovina na malo, sastanak na temu poslovanja i operativnih problema  
Započeli pregovori na izdvojenju temu plaća prodajnog osoblja maloprodaje***

### **Prezentacija 18.11.2011.**

U okviru kolektivnih pregovora izvršni direktor SD Trgovine na malo, Darko Markotić održao je 18.11.2011. prezentaciju „Partnerstvo za održivo poslovanje SD Trgovina na malo“.

Osnovna tema ove prezentacije bila je neodrživa postojeća razina plaća u maloprodaji te iznalaženje rješenja u partnerstvu sa socijalnim partnerima.

Izvršni direktor kao razlog, između ostalih, navodi značajno manju profitabilnost Ine maloprodajne mreže u odnosu na konkurenciju u RH i regiji dok su troškovi plaća prodajnog osoblja značajno veći. Kao jedino rješenje predloženo je postepeno smanjenje plaća Ininog prodajnog osoblja do razine plaća u Tifonu (61% od sadašnje plaće u Ini) i kroz vrijeme uvođenje varijabilnog dijela plaće kako bi se prepoznao radni učinak.

Nastavno navodi kako se želi zadržati Inin model COCO, koji podrazumijeva nepromijenjeni radni status prodajnog osoblja, ali uz smanjenje troškova za plaće.

Istovremeno navodi i postojanje ostalih operativnih modela.

Član Uprave, Davor Mayer naveo je kako se o plaćama treba razgovarati, ali pri tome i voditi računa da radnici nacionalne kompanije imaju primjerenu plaću i da eventualne promjene moraju uključivati izbalansiran odnos radnih zadataka, uspješnosti radnika i plaće.

***INAŠ se usprotivio smanjenju plaća, iznoseći stavove: radnik INE, strateški važne, nacionalne, vertikalno integrirane naftne kompanije treba imati i odgovarajuću plaću, razlozi smanjenja nisu opravdani u uvjetima iskazane dobiti u poslovanju, isto držimo zadnjim rješenjem u cilju povećanja efikasnosti i profitabilnosti. Naveli smo kako loši rezultat poslovanja imaju i svoj uzrok koji treba analizirati i eliminirati, a da se to ne smije rješavati preko leđa radnika.***

***Naglasili smo kako zadovoljan radnik pridonosi povećanju dobiti i obrnuto.***

Slijedeći sastanak sindikata sa izvršnim direktorom i direktorima Sektora dogovoren je za 02. 12. 2011.. a za koji su sindikati trebali dostaviti teme i pitanja o kojima žele razgovarati. Zbog značaja teme tražili smo zastupanje u proširenom sastavu sindikata. Dogovoren je broj od 18 predstavnika svih sindikata, a po ključu broja članova. Kako je INAŠ najveći sindikat INA,d.d. i zastupa 70% radnika maloprodaje ima 10 predstavnika, a sastav čine članovi sa BP i sindikalni povjerenici.

***INAŠ je 21.11.2011., putem povjerenika, informaciju prosljedio članovima i svim radnicima na BP, kako bi je prodiskutirali, zauzeli stavove i povratno nas obavijestili.***

### **REAKCIJE**

Reakcije koje su tada uslijedile od naših članova sa BP bile su burne, a odziv masovan. Iskazivale su solidarnost, razmišljanja, stavove, prijedloge te su INAŠ-u su bile samo potvrda već prethodno iznesenih stavova o neprihvatljivosti prijedloga za smanjenje plaće radnicima na BP.

INA je tema o kojoj se piše, prijedlog poslodavca o smanjenju plaća i reakcije radnika te nastavno izneseni stavovi INAŠ-a i poslodavca vijest pa smo komunicirali i putem medija.

## **Sastanak 02.12.2011.**

Za sastanak smo dostavili 14 tema koje su se odnosile na rezultate poslovanja i poslovne planove kao uvod u središnju temu Partnerstvo za održivo poslovanje SD Trgovine na malo, a nastavno operativna pitanja u svezi poslovanja.

U međuvremenu smo izvršili analizu prezentacije, iznašli dodatne argumente za neprihvatljivost iznesenih teza te uključili vaše prijedloge.

Suprotno očekivanom, rasprava oko prezentacije nije bila tema sastanka. Izvršni direktor je na samom početku sastanka iznio stav kako nije ovlašten pregovarati o plaćama niti raspravljati o prezentaciji. Naglasio je kako je ovaj sastanak organiziran u svezi pitanja koja se odnose na poslovanje SD-a, a što su sindikati tražili prije nekoliko mjeseci, te će nam danas odgovarati na sva druga pitanja koja smo dostavili, a raspravu je o prezentaciji i plaćama adresirao na pregovarački tim poslodavca, bez njegovog sudjelovanja.

*Iako se izvršni direktor nije želio doticati ove vruće teme, ipak je, barem na kratko, nije mogao zaobići. Predstavnici INAŠ-a su analizirali prezentaciju i utvrdili da su stvarni podaci bitno drugačiji od navedenih podataka poslodavca. Spomenuli smo vaše burne reakcije i medijske istupe te ponovili stav o neprihvatljivosti predloženog smanjenja plaća.*

Nakon što su svi sindikati izrazili nezadovoljstvo zbog izostanka rasprave o toj temi sa izvršnim direktorom, dogovoreno je da će rasprava i pregovori započeti 06.12.2011.

## **Pregovori 06.12.2011.**

Sastanak je iznova održan u proširenom sastavu predstavnika sindikata sa ovlaštenim predstavnicima Ine za kolektivne pregovore, među kojima su i predstavnici iz SD Trgovine na malo, direktor SUM-a, Mladen Ivković te savjetnik izvršnog direktora Tamas Gabor, uz sudjelovanje HR partnera Sandre Čupurdije.

*Predstavnici INAŠ-a su naveli, potkrijepili i obrazložili kako podaci iz prezentacije u svezi Inskih plaća i plaća konkurencije nisu usporedivi, jer je struktura iskazanih podataka za troškove plaća različita.*

*Osvrnuli smo se i na menadžerske plaće. Kako u usporedbi Inske razine menadžerskih plaća sa konkurencijom zasigurno ne bi zaostajali pred konkurencijom, opravdano očekujemo da iznađu i provedu druga poslovna rješenja koja ne dovode u pitanje sigurnost zaposlenja i razinu plaća radnika.*

*Naglasili smo kako ne pristajemo na partnerstvo oko smanjenja plaća, ali pristajemo na partnerstvo za održivo poslovanje koje podrazumijeva iznalaženje drugih rješenja.*

*Naveli smo stručnost, znanje i odgovornost radnika Ine, istakli kako prihvaćaju izazove, dodatne zadatke, nova znanja i usvajaju potrebne vještine za odgovor konkurenciji, ali smo isto tako istakli kako očekujemo da i*

## **Odgovori na pitanja INAŠ-a u svezi poslovanja i operativnih problema maloprodaje:**

SD Trgovina na malo za period I-IX. 2011. ostvarila je dobit, ali ipak manju od istog perioda 2010. Izgrađene su 2 BP, obnovljeno je 15, u tijeku su projekti kapitalnih rekonstrukcija pojedinih BP.

Planiraju se organizacijske promjene SD-a, u cilju povećanja efikasnosti poslovanja.

Osobito smo istakli primjedbe na neažurno održavanje BP, jer isto utječe na lošiju uslugu prema kupcima i u konačnici lošije rezultate poslovanja.

Na naš upit odgovoreno je kako poslodavac ne planira zatvaranje auto barova na PUO objektima. Tražili smo planiranje troškova za osnovne alate u svrhu obavljanja dodatnih radnih zadataka (održavanje zelenih površina, čišćenje snijega i sl.) što je poslodavac prihvatio te će se isto nabaviti za svaki objekt.

Prigovorili smo na kontinuirano kašnjenje zaštite odjeće i obuće, a potakli smo, za nove radnike i dodjelu dvoje hlača kako bi se odjeća mogla higijenski održavati.

Konačno je dogovoreno rješenje za korištenje službenih automobila, sukladno aktima i potrebama poslodavca za pojedina radna mjesta (direktor regije i regionalni voditelji maloprodaje) te je isto upućeno Upravi na usvajanje.

Na našu inicijativu i primjedbe kako su istaknute službene naljepnice u prodajnom prostoru BP za korištenje unutarnjih toaleta nesukladne zakonskim propisima, poslodavac je naveo kako će iste ukloniti.

*menadžment Ine odgovori izazovima konkurencije, sačuva brend Ine, BP modernizira na razinu konkurencije, orijentira se prema proširenju tržišta u zemlje regije, dodatno uložiti u razvoj proizvoda za kojima na tržištu raste potražnja, ukratko povećati efikasnost i profitabilnost Inine maloprodaje.*

Nakon što su se svi sindikati očitovali, poslodavac je održao novu prezentaciju sa temom „Operativni modeli poslovanja“, što može značiti ukoliko ne dođe do smanjenja razine plaća, može doći do promjene operativnog modela poslovanja.

Inski je model COCO, gdje je kompanija vlasnik brenda, zemljišta, infrastrukture, goriva, RŠP te ima zaposlene svoje radnike. Ostali operativni modeli podrazumijevaju "izdvajanje" radnika ili uvođenje upravljanja BP kroz neki oblik franšize.

Predstavnici poslodavca prezentirali su osnove HAY metode vrednovanja poslova u SD Trgovina na malo te pozvali sindikate na zajedničke radionice na tu temu, što smo odlučno odbili.

*Uvođenje HAY-a u Inu nije nam prihvatljivo, a pogotovo ne na način da isto dovodi u pitanje postojeću razinu plaća dijela radnika, što su jasno podržali i drugi sindikati.*

*Kolektivno pregovaranje je proces koji će trajati tjednima i duže, a isto se odnosi i na pregovore oko maloprodaje, ali već sada možete biti sigurni da će sindikati, svim na zakonu utemeljenim metodama odlučno i braniti interese radnika.*