

rad po mjeri čovjeka



Sadržaj

UVOD — 3

CIJENA KRIZE I REZULTATI OPORAVKA — 4

ISTRAŽIVANJE SSSH O ZADOVOLJSTVU RADNIM MJESTOM — 7

KONCEPT SSSH RAD PO MJERI ČOVJEKA — 12

ŠTO ČINI RAD PO MJERI ČOVJEKA? — 14

1. DOBRA PLAĆA — 15

2. ZAŠTITA ZDRAVLJA — 17

3. UČENJE I NAPREDOVANJE — 19

4. SIGURNOST — 21

5. GLAS NA RADNOM MJESTU — 23

6. RADNO VRIJEME — 25

ŠTO MOŽEŠ UČINITI? — 28

Uvod

Kvaliteta radnih mjesta nikad nije bila važnije pitanje za Hrvatsku nego danas. Tržište rada Europske unije otvoreno je hrvatskim građanima i u nizu zemalja članica nudi im veće plaće, ali i bolje uvjete rada nego što ih mogu dobiti ovdje. Sve teže možemo pobjeći od pitanja tko će stvarati novu vrijednost u budućem ekonomsko-socijalnom razvoju zemlje. Rastuća nesigurnost zaposlenja onemogućuje rješavanje temeljnih egzistencijalnih pitanja kao što su stanovanje, zasnivanje obitelji i drugo. Ključevi demografskog oporavka leže u boljim, i sigurnijim, radnim mjestima.

S ovim pitanjem moramo se suočiti danas jer će sutra biti prekasno.

Kao sindikat svakodnevno se bavimo pitanjima individualne zaštite radničkih prava i kolektivnog poboljšanja položaja radnika u radnim odnosima. Kao sindikat dobro znamo što znače kvalitetna radna mjesta, zašto su važna i kako se za njih boriti.

Rad po mjeri čovjeka odgovor je Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (sssh) na ubrzani pad kvalitete radnih mjesta u Hrvatskoj, degradaciju radničkih prava i demografsku krizu. To je prvi korak nove etape borbe za dostojanstvo rada i radnika — putokaz svima nama koji tu borbu već vodimo i poziv svima onima koji nam se žele pridružiti.

Borba za **Rad po mjeri čovjeka** vodi se **na svim razinama sindikalnog organiziranja i djelovanja**. Ona je također neraskidivo povezana sa sindikalnim organiziranjem, uporištem naše snage i svih naših akcija. Sindikalno organiziranje ostaje prioritet o kojem će ovisiti uspjeh borbe za **Rad po mjeri čovjeka**. Ono je zadaća i odgovornost svih nas.

Kvalitetna radna mjesta nisu sama sebi cilj i svrha — ona stvaraju zadovoljne radnike, a zadovoljni radnici u temelju su društva koje ostvaruje svoj puni potencijal. Kvalitetna radna mjesta pretpostavka su društvenog napretka u svim aspektima, uključujući i gospodarski. Stoga borbu za **Rad po mjeri čovjeka** želimo, i moramo, **proširiti i izvan sindikata**.

Želimo raditi zajedno sa svima onima koji vjeruju da Hrvatska zaslužuje i treba **Rad po mjeri čovjeka**. Na ovom konceptu želimo okupiti širu koaliciju svih onih koji vjeruju da rad mora služiti čovjeku i da radničkim pravima treba vratiti mjesto u društvu koje im pripada. Ona moraju biti shvaćena i priznata kao prava koja pripadaju svima nama i kojima se kao društvo ponosimo.

Svatko ima pravo biti čovjekom i na radnom mjestu.

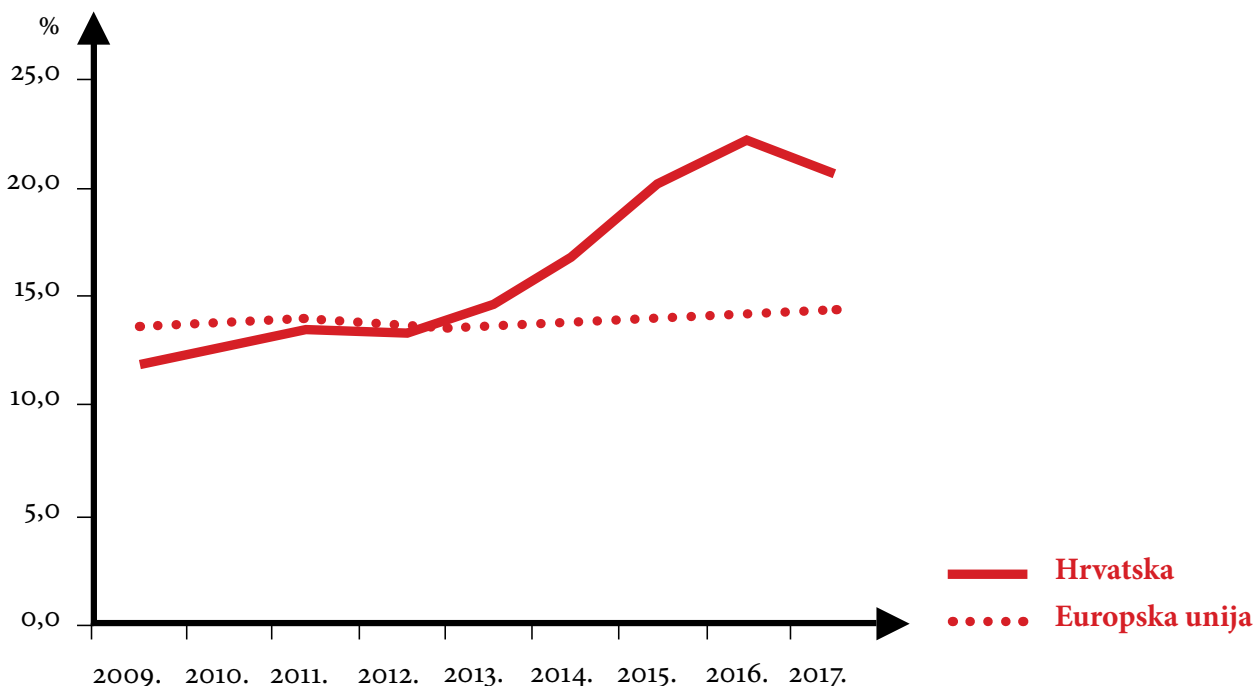
Cijena krize i rezultati oporavka

Počevši od 2009. godine, u kojoj je bruto društveni proizvod (BDP) pao za 7,4 posto, Hrvatska je idućih šest godina proživjela najdulju recesiju među svim članicama Europske unije. Ukupan pad BDP-a iznosio je više od 12 posto, a izgubljeno je više od 200.000 radnih mjesta.

Od 2015. godine gospodarstvo ponovo raste, a situacija na tržištu rada u samo nekoliko godina dramatično se promijenila. Nezaposlenost, mjerena anketom o radnoj snazi, 2014. godine iznosila je visokih 17,3 posto, da bi do 2017. godine pala na 11,2 posto. Iako je nezaposlenost još uvijek nešto viša nego prije krize, pritisak na tržište rada, odnosno potražnja za radnicima kojoj trenutno svjedočimo, ne pamti se u novijoj hrvatskoj povijesti. Poslodavcima

je sve teže, a nerijetko i nemoguće, popuniti slobodna radna mjesta. Ne događa se to samo u rastućim sektorima poput turizma i graditeljstva nego i u drugim dijelovima ekonomije. Mnoge su radnice i radnici bolji život odlučili potražiti izvan Hrvatske. Dok su tijekom krize odlazili jer u Hrvatskoj nisu mogli pronaći posao, danas sve više odlaze u potrazi za bolje plaćenim, sigurnijim i kvalitetnijim radnim mjestima.

Krizu nisu uzrokovali radnici, ali su njezinu cijenu platili gubitkom posla, smanjenjem plaće i svojih prava. To je bilo nepravedno, a još je nepravednije što u vrijeme ekonomskog oporavka mnogi radnici taj oporavak još ne osjećaju. Danas, kad gospodarstvo raste, a poslodavcima



— **Grafikon 1: Udio zaposlenih na određeno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti, izvor: Eurostat**

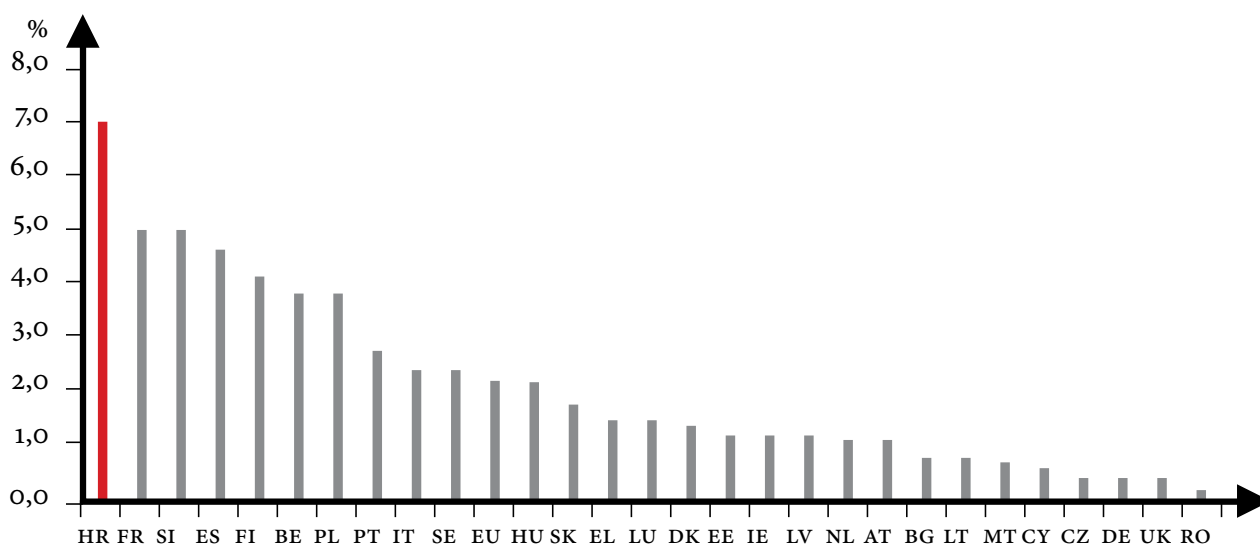
su više nego ikad potrebni dobri i zadovoljni radnici, kvaliteta radnih mjesta u Hrvatskoj ne samo da se ne popravlja nego, naprotiv, u nekim dimenzijama nastavlja ubrzano opadati.

Udio zaposlenih na određeno vrijeme u Hrvatskoj, nakon što se 10-ak godina kretao oko 12 posto, od 2013. godine stalno raste. Godine 2017. iznosio je 20,7 posto i bio je peti po veličini među članicama Europske unije (samo je u Španjolskoj, Poljskoj, Portugalu i Nizozemskoj bio viši). Istodobno, prosjek Europske unije iznosio je 14,3 posto i nije se bitno promijenio od 2005. godine.

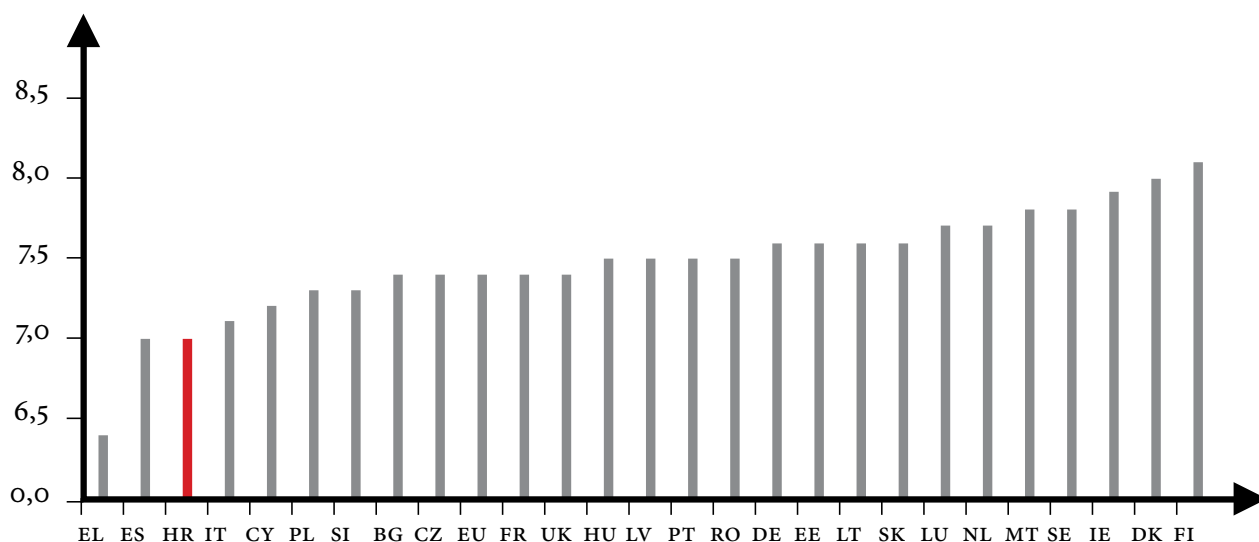
Još dramatičniji bio je porast udjela **zaposlenih na iznimno kratkim ugovorima o radu**, u trajanju do tri mjeseca. Prvo mjesto u Europskoj uniji po udjelu ovakvih ugovora Hrvatska je dosegla još 2014. godine, a od tada je svoje vodstvo uvjerljivo povećala. Godine 2017. u Hrvatskoj je bilo čak 7,1 posto ovakvih ugovora, dok je europski prosjek bio samo 2,3 posto.

Zaposleni u Hrvatskoj 2017. godine prosječno su radili 39,7 sati tjedno, a europski je prosjek bio 37,1 sat.

Hrvatska je 2016. godine **imala najnižu razinu ravnoteže radnog i privatnog života među svim**



— **Grafikon 2: Udio zaposlenih na ugovorima u trajanju do tri mjeseca (2017.), izvor: Eurostat**



— **Grafikon 3: Zadovoljstvo trenutnim poslom među zaposlenima, mjereno na skali od 1 do 10 (2016.), izvor: Eurofound**

članicama Europske unije te je ujedno doživjela najveći pad između 2007. i 2016. Uvjerljivo smo na prvom mjestu po broju zaposlenih (81 posto) koji su barem nekoliko puta mjesečno preumorni da bi nakon posla mogli obavljati kućanske poslove. Europski je prosjek 59 posto. Čak 69 posto hrvatskih radnika barem nekoliko puta mjesečno ima poteškoće u ispunjavanju obiteljskih obveza zbog vremena koje provode na poslu, a europski je prosjek 38 posto.

Ne čudi stoga da su **po zadovoljstvu kvalitetom svojeg radnog mjesta hrvatski radnici pri samom dnu Europske unije**. Prema istraživanju o kvaliteti života u Europskoj uniji, koje je 2016. provela Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Eurofound), prosječno zadovoljstvo radnim mjestom, na skali od 1 do 10, u Hrvatskoj iznosi 7. Među 28 članica Europske unije samo su u Grčkoj radnici manje zadovoljni svojim radnim mjestom.

Istraživanje SSSH o zadovoljstvu radnim mjestom

Savez samostalnih sindikata Hrvatske proveo je u travnju 2018. godine istraživanje s ciljem dobivanja slike o tome koliko su radnici u Hrvatskoj zadovoljni svojim radnim mjestom, odnosno pojedinim uvjetima rada te što je to što ih čini zadovoljnim ili nezadovoljnim na radnom mjestu. Istraživanje je provedeno u suradnji s agencijom za istraživanje tržišta Henda, na nacionalno reprezentativnom uzorku **od 500 radno aktivnih ispitanika** u dobi od 15 do 64 godina, koji su tijekom prethodnih godinu dana najmanje tri mjeseca obavljali posao za koji su bili plaćeni.

Istraživanje je pokazalo da je gotovo **70 posto ispitanika** u Hrvatskoj **zadovoljno svojim radnim mjestom**. Najviše ispitanika, njih 47 posto, svoje je zadovoljstvo

ocijenilo ocjenom 4 — *Uglavnom sam zadovoljan/a*. Da bismo ispravno protumačili što nam takav podatak govori, važno ga je staviti u kontekst sličnih izjašnjavanja u drugim zemljama. Prema analizi Njemačkoga gospodarskog instituta (*Institut der Deutschen Wirtschaft*) iz 2015. godine, prosjek radnika koji su zadovoljni svojim radnim mjestom **na razini Europske unije** iznosio je čak **86 posto**, a Hrvatska se nalazila na pretposljednem mjestu. Zanimljivo je usporediti i postotak radnika koji su se izjasnili kao potpuno zadovoljni. Dok je u Hrvatskoj riječ o svakoj petoj osobi (22 posto), u Njemačkoj je, primjerice, radnim mjestom u potpunosti zadovoljna svaka treća osoba.

Što je važno za zadovoljstvo na radnom mjestu? Na upit da pojedinačno procijene važnost pojedinih dimenzija za zadovoljstvo radnim mjestom, ispitanici su kao najvažnije čimbenike navodili zadovoljstvo **plaćom, edukacijom koju dobivaju te pravednim postupanjem nadređenih.**

Istraživanje je također pokazalo da su ispitanici koji rade **u struci i na radnom mjestu koje odgovara njihovoj razini obrazovanja** zadovoljniji od onih koji rade izvan struke ili na radnom mjestu koje je ispod njihove razine obrazovanja.

Ispitanici koji su naveli da rade kod poslodavca kod kojeg **djeluje sindikat**, odnosno kod kojeg su radnici sindikalno organizirani, kao i oni koji su **obuhvaćeni kolektivnim ugovorom**, pokazali su znatno veće zadovoljstvo od onih kod kojih to nije slučaj.

U sljedećem je koraku od ispitanika zatraženo da izraze koliko se pojedini stavovi odnose na njihovo trenutno ili posljednje radno mjesto. Radilo se o nizu stavova kojima smo pokušali obuhvatiti različite dimenzije koje smatramo bitnima za zadovoljstvo radnim mjestom:

- **Zadovoljan/na sam plaćom koju primam za svoj rad.**
- **U poslu koji obavljam mogu koristiti svoja znanja i vještine.**
- **Mogu napredovati u hijerarhiji tvrtke/organizacije u kojoj radim ili na drugi način biti nagrađen/a za svoj rad.**
- **Zadovoljan/na sam edukacijom koju dobivam.**
- **Radna klima u tvrtki/organizaciji u kojoj radim dobra je.**
- **Kolege na istoj razini međusobno se odnose s poštovanjem.**
- **Nadređeni prema radnicima postupaju pravedno i s poštovanjem.**
- **Mogu utjecati na svoje uvjete rada sam/a, putem svojih predstavnika ili sindikata.**
- **U slučaju povrede svojih radničkih prava mogao/la bih potražiti i dobiti pomoć sindikata.**
- **Duljina, raspored i predvidivost mog radnog vremena ne ometaju kvalitetu mog privatnog života.**
- **Posao koji radim ne ugrožava moje mentalno ni fizičko zdravlje.**
- **Posao koji radim omogućuje mi planiranje budućnosti i izvjesnost prihoda.**

Ispitanici su pokazali najveći stupanj slaganja s tvrdnjama koje se odnose na **mogućnost korištenja svojih znanja i vještina i korektne odnose među kolegama.**

Međutim, možda je najzanimljiviji nalaz bio rezultat vezan uz ispitanike koji rade putem **ugovora na određeno vrijeme koji se kontinuirano obnavljaju.** Takvi ispitanici pokazali su znatno manje zadovoljstvo radnim mjestom kao i niži stupanj slaganja u odnosu na gotovo sve pojedinačne aspekte rada. Takvi ispitanici znatno su manje zadovoljni svojom plaćom, ne osjećaju se kao da mogu napredovati ili biti nagrađeni za vlastiti rad te smatraju da imaju znatno manju mogućnost utjecaja na

vlastite uvjete rada. Zanimljivo je i da su ispitanici koji rade putem ugovora na neodređeno vrijeme u znatno većoj mjeri ocijenili da na poslu mogu koristiti svoja znanja i vještine.

Ispitanici zaposleni putem ugovora na određeno vrijeme, koji su izjavili da im se ugovor obnavlja, takav su ugovor u prosjeku obnovili **5 puta.** Ugovori se najčešće sklapaju na **1, 3, 6 i 12 mjeseci**, a prevladavaju ugovori na 6 mjeseci ili kraći. Čak **81 posto** ispitanika s ugovorima na određeno izjavilo je da bi više voljeli imati ugovor na neodređeno vrijeme.

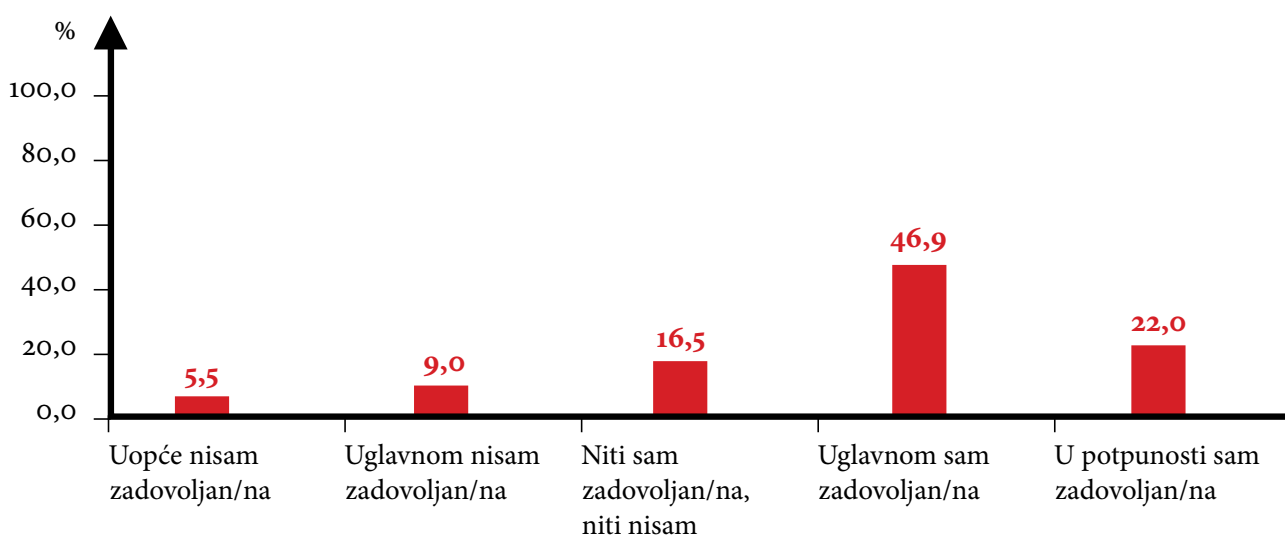
ZAKLJUČAK

Iz dobivenih odgovora čini se da su radnici u Hrvatskoj zapravo **zadovoljniji činjenicom da uopće rade nego što su zaista zadovoljni svojim radnim mjestom**. Naime, upitani za zadovoljstvo plaćom, mogućnošću planiranja budućnosti i ponuđenom edukacijom na radnom mjestu, dimenzijama koje su ocijenili kao vrlo važne za opće zadovoljstvo radnim mjestom, ispitanici su se uglavnom izjašnjavali prosječnom ocjenom 3 — *Niti sam zadovoljan/niti nezadovoljan*.

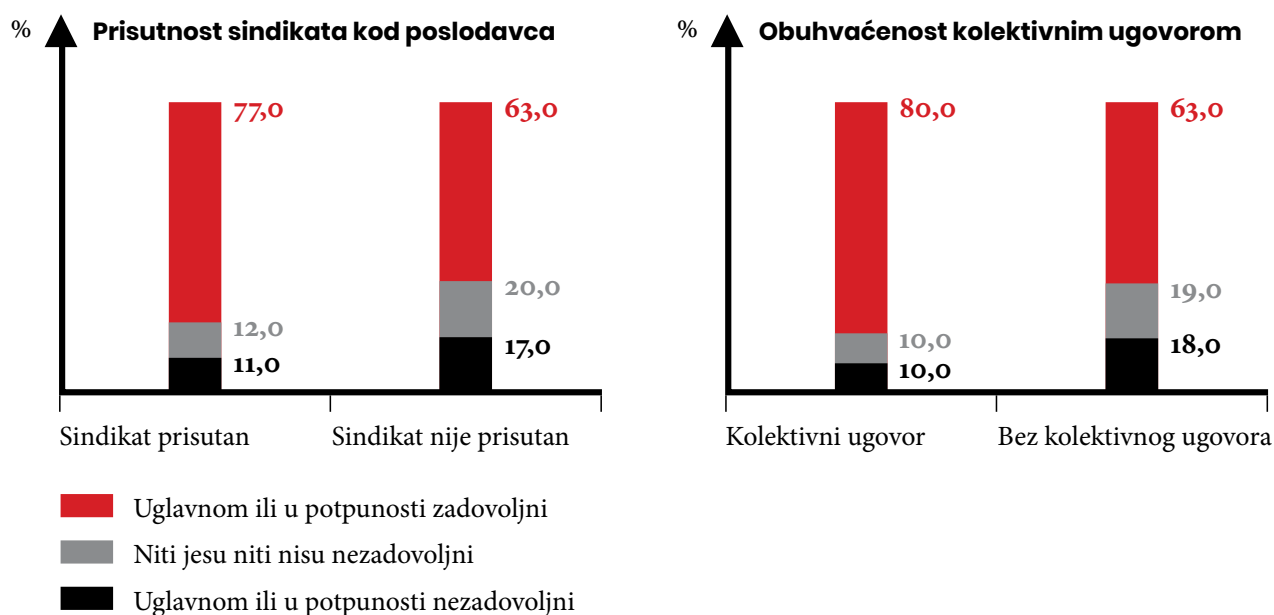
Ispitanici su također u pravilu izražavali veće zadovoljstvo dimenzijama koje se odnose na prirodu posla i atmosferu na radnom mjestu nego onima koje su u izravnoj vezi s radničkim

pravima, kao što su to radno vrijeme ili zaštita zdravlja. To nam govori o potrebi **podizanja svijesti o važnosti zaštite prava koja smo već izborili**.

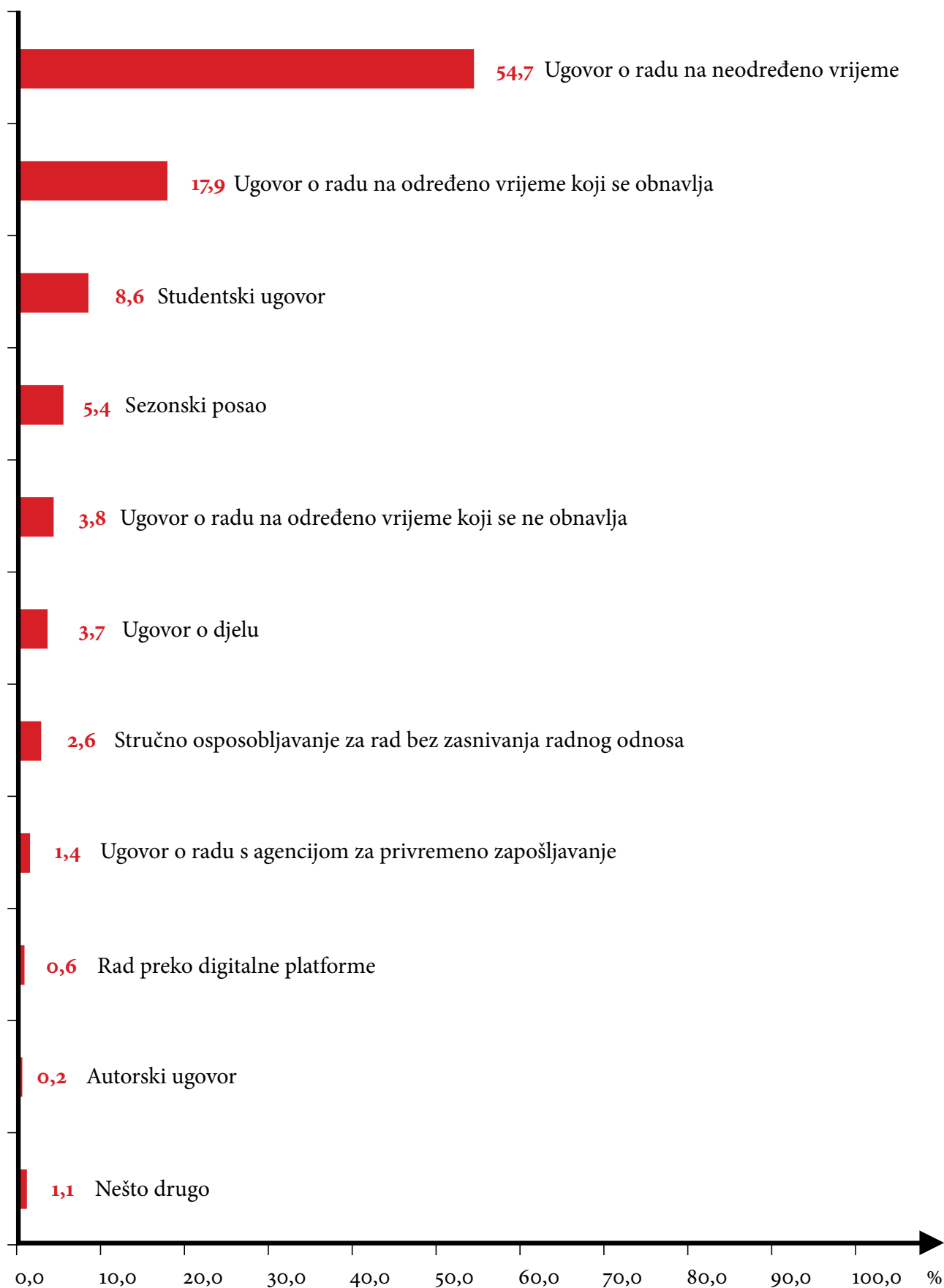
Zanimljivo je i da su ispitanici najniže ocijenili upravo mogućnost zaštite svojih radničkih prava kao i utjecaja na svoje uvjete rada. Iz sindikalne perspektive, sve nam ovo govori da je **sindikata potrebniji nego ikada**. I to ne samo sindikat koji uključuje radnike te **vraća demokraciju na radno mjesto** već i sindikat koji pokušava odgovoriti na **osnovne ljudske potrebe**, kao što su sigurnost, osjećaj pravednosti i potreba za osobnim razvojem na radu.



— Grafikon 4: Zadovoljstvo radnim mjestom



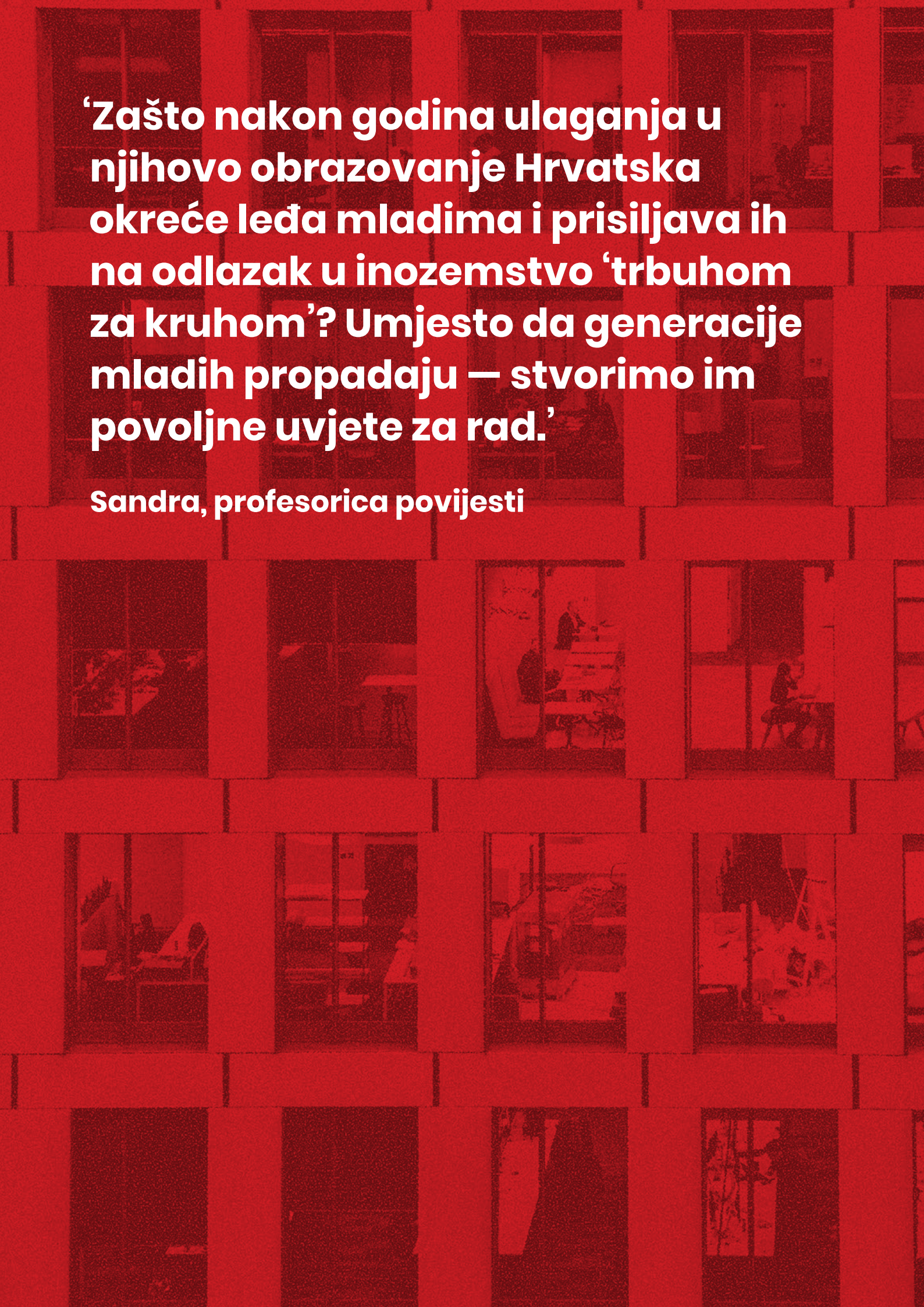
— Grafikon 5: Zadovoljstvo radnim mjestom s obzirom na prisutnost sindikata kod poslodavca i obuhvaćenost kolektivnim ugovorom



— Grafikon 6: Struktura uzorka prema obliku ugovora ili radnog angažmana

‘Zašto nakon godina ulaganja u njihovo obrazovanje Hrvatska okreće leđa mladima i prisiljava ih na odlazak u inozemstvo ‘trbuhom za kruhom’? Umjesto da generacije mladih propadaju — stvorimo im povoljne uvjete za rad.’

Sandra, profesorica povijesti



Koncept SSSH

Rad po mjeri čovjeka

Hrvatska je danas na prekretnici. Hoćemo li ekonomski oporavak iskoristiti kako bismo trend stalnog pada kvalitete radnih mjesta zaustavili i preokrenuli, ili ćemo ekonomski razvoj i dalje planirati na stalnom snižavanju plaća i radničkih prava? sssh smatra da je odgovor na ovo pitanje jasan. Dugoročno, održivi ekonomski razvoj i konkurentna ekonomija visoke dodane vrijednosti ne mogu se temeljiti na slabo plaćenim i nezadovoljnim radnicima.

Teza da su nam potrebni 'bilo kakvi poslovi' te da će fleksibilni oblici zapošljavanja s vremenom omogućiti prelazak na kvalitetnija radna mjesta višestruko je diskreditirana. Podaci i trendovi jasno pokazuju da najviše stope nezaposlenosti postoje upravo u zemljama u kojima ima najviše nesigurnog rada, a da **visoka zaposlenost i konkurentnost idu ruku pod ruku s kvalitetom radnih mjesta**.

Hrvatska treba više zaposlenih nego što ih sada ima, ali i više boljih radnih mjesta. Kvalitetno radno mjesto, koje uz dobru plaću i dobre uvjete rada omogućuje i ravnotežu s privatnim životom, civilizacijski je doseg od kojeg ne trebamo, i ne smijemo, odustati, unatoč svim

promjenama u svijetu rada koje se danas događaju. Ne prihvaćamo tezu da moramo birati između više radnih mjesta i boljih radnih mjesta. Europa pruža brojne dokaze da tržišta rada koja dobro funkcioniraju mogu istodobno podizati broj i kvalitetu radnih mjesta.

Pitanje kvalitete radnih mjesta postaje još važnije u kontekstu ubrzane **digitalizacije** svijeta rada kojoj već svjedočimo i očekivanog zaokreta prema održivijoj, **zelenoj ekonomiji**. Neizbježne promjene koje se zbog toga događaju u svijetu rada mogu se, i moraju, kontrolirati, kako bi gospodarstvo radilo za ljude, a ne protiv njih. Rad mora služiti čovjeku.

sssh godinama upozorava na nepravdu i društvene posljedice loših uvjeta rada. Također, već godinama predlažemo konkretna rješenja. Znamo da je svijet rada moguće učiniti pravednijim te na kvalitetnim radnim mjestima i zadovoljnim radnicima izgraditi uspješnu i globalno konkurentnu ekonomiju. Želimo Hrvatsku usmjeriti prema društvenom razvoju koji će u središte staviti čovjeka jer želimo državu koja zadovoljava očekivanja i potrebe svojih građana.

‘Rad po mjeri čovjeka u Hrvatskoj neće se ostvariti sam od sebe. Do njega možemo doći samo ako znamo što ga čini i ako imamo jasnu strategiju kako ga ostvariti. Za Rad po mjeri čovjeka moramo se izboriti, zajedno.’

Rad po mjeri čovjeka korak je dalje: cjelovit koncept, odnosno **zaokružena definicija različitih dimenzija koje čine kvalitetno radno mjesto**. On je i konkretan doprinos našem zahtjevu za vođenjem **integriranih javnih politika**. Prepuštanje pojedinih područja samo jednom ministarstvu, bez cjelovitog sagledavanja širih društvenih posljedica pojedine politike, ključna je slabost izvršne vlasti u Hrvatskoj, zbog čega su i njezini rezultati ograničeni.

Bolja radna mjesta nećemo ostvariti samo utjecajem na zakone i javne politike već i sindikalnim radom na razini poslodavca. Svaki put kad zaštitimo prava samo jednog člana sindikata, kad u pregovorima izborimo novi kolektivni ugovor ili nastojimo utjecati na promjenu nekog zakona, radimo kako bismo se približili našem cilju, boljim radnim mjestima i pravednijem svijetu rada u Hrvatskoj. Svaka je od tih razina borbe jednako važna. Ako se kolektivni ugovor ili zakon ne poštuju i ako na to ne reagiramo, malo nam vrijedi ono što smo uspjeli izboriti pregovorima.

Rad po mjeri čovjeka zato je i **vodič za akciju našim sindikalnim povjerenicima i sindikatima**, okvir za promišljanje i podsjetnik na sve ono što čini dobro radno mjesto i o čemu moramo voditi računa u svakodnevnom sindikalnom radu.

Rad po mjeri čovjeka možemo postići samo ako svatko od nas u sindikatu, u skladu sa svojim područjem djelovanja, svojim zadaćama i odgovornostima, da svoj doprinos. Ali i ako različite razine sindikalnog djelovanja,

od podružnice, preko sindikata do sssh, međusobno surađuju i pomažu jedna drugoj. **Rad po mjeri čovjeka** mora biti **zajednička akcija svih naših sindikata i svih naših članova**.

Rad po mjeri čovjeka sastoji se od **šest dimenzija** koje utječu na kvalitetu radnog mjesta. Za svaku od njih objašnjavamo **zašto je važna i od čega se sastoji**. Svaka od njih popraćena je našim **zahtjevima prema javnim vlastima i poslodavcima**. Za te ćemo se zahtjeve zalagati i boriti različitim metodama, nastojeći ih pretvoriti u konkretna rješenja, i promjene u stvarnom životu, putem boljih propisa i kolektivnih ugovora, ali i promjene društvene svijesti.

Rad po mjeri čovjeka nije lijepa, ali nedostižna ideja: on je **realan cilj i temeljno pravo svakog čovjeka**. Neke su mu se zemlje znatno približile. Najrazvijenija europska društva nisu prvo postala bogatima da bi onda nešto dijelila radnicima i socijalno ugroženima, nego su razvila model pravedne raspodjele i preraspodjele te upravo pomoću njega postala bogatima, a svoj razvoj učinila održivim. Model vođen načelom da svi moraju moći raditi i da svi moraju moći živjeti od svoga rada utvrđen je i provodi se društvenim konsenzusom.

Rad po mjeri čovjeka u Hrvatskoj neće se ostvariti sam od sebe. Do njega možemo doći samo ako znamo što ga čini i ako imamo jasnu strategiju kako ga ostvariti. Za **Rad po mjeri čovjeka** moramo se izboriti, zajedno.

Što čini Rad po mjeri čovjeka?

Rad po mjeri čovjeka je rad koji je **dobro plaćen**, ne ugrožava **fizičko i psihičko zdravlje**, omogućuje **učenje i napredovanje** na radnom mjestu, pruža **sigurnost** putem ugovora o radu na neodređeno vrijeme i pokrivenosti sustavom socijalne sigurnosti, radnicima omogućuje **glas na radnom mjestu** uključujući slobodu sindikalnog organiziranja i djelovanja te se odvija u **radno vrijeme** koje svojom količinom i načinom organizacije ostavlja dovoljno prostora za privatni život i njegovo planiranje. Radno mjesto može se smatrati kvalitetnim samo ako ispunjava sve navedene uvjete.

Rad po mjeri čovjeka u svim dimenzijama kvalitete radnog mjesta vodi računa o **dobrobiti radnika** te **demokračnoj** organizaciji svijeta rada i radne okoline.

1. Dobra plaća

‘S povišicom bih izašla iz dužničkog ropstva banaka, imala bih za plaćanje režija na vrijeme, podigla bi mi se kupovna moć te bih pridonijela gospodarskom razvoju zemlje. Život uz veću plaću bio bi ljepši, smisleniji.’

Željka, odgojiteljica

A close-up photograph of a hand holding a small, round, metallic coin between the thumb and index finger. The hand is positioned in the center of the frame, with the fingers slightly curled. The background is a soft, out-of-focus light blue. The lighting is natural, highlighting the texture of the skin and the metallic sheen of the coin.

‘Uz svoj osnovni posao, radim još dva da bih mogao dostojno živjeti, ali mi je slobodnog vremena jako malo, a želio bih ga potrošiti i na druge stvari, a ne samo na rad. Da dobijem povišicu, stavio bih je na vezanu štednju kako bih svojoj djeci mogao priuštiti fakultet. A možda i sebi neki bolji godišnji odmor.’

Željko, bravar

1. DOBRA PLAĆA

Pravo je radnika dobiti plaću za obavljeni rad, a odgovornost države osigurati da se to pravo poštuje. Plaća mora biti obračunata u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom i isplaćena u cijelosti u propisanim ili ugovorenim rokovima. Država koja to ne nadzire, potiče neprijavljeni rad i sivu ekonomiju.

Ekonomski je razvoj održiv samo ako ide ukorak sa socijalnim razvojem, ako raste kupovna moć radnika, odnosno domaća potrošnja. Dobre plaće ujedno su i temelj održivosti i unapređenja sustava socijalne sigurnosti, odnosno mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, osiguranja za slučaj nezaposlenosti i osiguranja za zaštitu na radu.

Rad po mjeri čovjeka znači dobru plaću koja omogućuje zadovoljavanje **egzistencijalnih, ali i drugih ljudskih potreba** radnika i njegove obitelji. Plaća treba odražavati složenost posla i razinu odgovornosti. Osim toga, visina plaće mora biti utemeljena na **pravednoj raspodjeli novostvorene vrijednosti** između radnika i poslodavca. To podrazumijeva, među ostalim, da je usporediva s plaćama za isto zanimanje u djelatnosti u kojoj djeluje poslodavac, ali i da odražava rezultate poslovanja poslodavca. Dobra plaća podrazumijeva i uredno evidentiran i plaćen **prekovremeni rad** kao i primjerene **dodatke na rad** u posebnim i otežanim uvjetima rada.

OD VLADE OČEKUJEMO:

- povećanje minimalne plaće na 50 posto prosječne bruto plaće te sprečavanje njezine zloupotrebe,
- poticanje kolektivnog pregovaranja kao najefikasnijeg instrumenta za određivanje razine plaća, a koji ujedno pridonosi makroekonomskoj stabilnosti i smanjivanju nejednakosti,
- u suradnji sa socijalnim partnerima, uspostavu cjelovite politike plaća, koja će osigurati postupno smanjivanje jaza između najviših i najnižih plaća kao i smanjivanje razlike u plaćama muškaraca i žena za iste poslove,
- uspostavu nadzora nad primjenom kolektivnih ugovora te nadzora nad redovnom isplatom plaća u cijelosti, uključujući proširenje ovlasti Inspektorata rada i davanje javnih ovlasti reprezentativnim sindikatima.

OD POSLODAVACA OČEKUJEMO:

- redovitu i cjelovitu isplatu bruto plaće radnicima za obavljeni rad, u skladu s kolektivnim ugovorima, a ne mimo njih,
- prihvaćanje kolektivnog pregovaranja s reprezentativnim sindikatima kao načina određivanja plaća koji je u obostranom interesu radnika i poslodavca, kako na razini poslodavca, tako i na razini djelatnosti,
- pregovaranje o plaćama uzimajući u obzir rast troškova života, produktivnosti i profitabilnosti,
- ugovaranje raspona plaća kojim se smanjuje jaz između najnižih i najviših iznosa te smanjivanje jaza u plaćama između muškaraca i žena.

2. Zaštita zdravlja

‘Žalosno je što poslodavci štede na osobnim zaštitnim sredstvima i manipuliraju osnovnim načelima zaštite na radu, a institucije ne odrađuju svoj posao.’

Danijel, vozač u brodogradilištu

‘Sa sve manjim brojem radnika, stalno se preraspodjeljuju i povećavaju zadaci koje moramo obaviti tijekom radnog vremena. Ako dodijeljene zadatke ne možeš obaviti, smatraju te nesposobnim. U stalnoj utrci s vremenom nastojimo očuvati svoje mjesto jer od njega živimo. Radimo preko svojih mogućnosti, ostajemo duže na poslu, a to dovodi do kroničnog umora, smanjenja koncentracije, poremećaja sna, nepravilne prehrane, sve lošijeg društvenog života, problema u obitelji, depresije. Sve su to znakovi da prelazimo granice izdržljivosti i da će prije ili kasnije doći do ozbiljnog narušavanja zdravlja.’

Biserka, računovotkinja

2. ZAŠTITA ZDRAVLJA

Zdravo radno okruženje ključno je za psihičko i fizičko zdravlje čovjeka. U Hrvatskoj se svake godine dogodi više od 16.000 ozljeda na radu, odnosno više od 11 ozljeda na svakih 1000 radnika. Zaštita zdravlja na radu, međutim, puno je šira od samo ozljeda na radu jer na svakom radnom mjestu postoji niz čimbenika koji, izravno ili neizravno, brzo ili dugoročno, utječu na opće stanje zdravlja i dobrobit radnika.

OD VLADE OČEKUJEMO:

- bolje propise na području zaštite na radu, posebno u području stresa i mobinga na radnom mjestu,
- efikasniji nadzor provedbe propisa i kolektivnih ugovora iz područja zaštite na radu,
- mjere potpore prilagodbi radnih mjesta starijim radnicima, uvažavajući potrebe njihove dobi te osobama s invaliditetom,
- uspostavu stalnog praćenja utjecaja uvjeta rada na zdravlje, putem zdravstvenog i ostalih relevantnih sustava (izloženost, pobol, dužina i ishodi liječenja, troškovi i dr.).

Rad po mjeri čovjeka znači **sigurno radno mjesto** na kojem se primjenjuju odgovarajuće mjere zaštite na radu, a **radno opterećenje ne ugrožava fizičko i psihičko zdravlje**. Zaštita zdravlja zahtijeva i radno okruženje u kojem se njeguju **dobri međuljudski odnosi** među kolegama, ali i među podređenima i nadređenima, provode mjere za **prevenciju stresa** te postoji **nulta stopa tolerancije na svaki oblik diskriminacije i mobinga**.

OD POSLODAVACA OČEKUJEMO:

- prepoznavanje važnosti i obostrane koristi rada povjerenika radnika za zaštitu na radu, čiji se izbor mora provesti na zahtjev radnika i sindikata, a izabranim povjerenicima omogućiti obavljanje propisanih ili ugovorenih ovlasti, korištenje dijela radnog vremena za obavljanje funkcije te edukaciju o trošku poslodavca,
- poštivanje propisa i kolektivnih ugovora, počevši od obveze osposobljavanja svakog radnika za rad na siguran način,
- ulaganje u mjere zaštite na radu i prikladnu opremu te u edukaciju rukovodnog kadra za poštovanje dostojanstva radnika i pravedno postupanje,
- razumijevanje i prihvaćanje vlastite zakonske odgovornosti za sprečavanje diskriminacije, nasilja, uznemiravanja i mobinga na radnom mjestu kao i prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom.

3. Učenje i napredovanje

‘Ako na poslu ne mogu učiti i razvijati se, osjećam se frustrirano, necijenjeno i beskorisno. Manje volim svoj posao, počinjem manje voljeti svoju okolinu, smanji mi se elan i nemam uopće motivaciju. Učenje je za mene gorivo. Svaki kvalitetan poslodavac prepoznat će da je najvažnije ulagati u čovjeka. Jer čovjek je jedini resurs kojem s vremenom vrijednost raste.’

Monika, ekonomistica



‘Važno mi je da mogu učiti na poslu jer je cjeloživotno učenje nužno kako bih se nastavila profesionalno razvijati. Ono što predstavlja problem je da nama poslodavac vrlo rijetko plaća stručna osposobljavanja. Prisiljeni smo ih plaćati sami, a onda zbog nedostatka novca — odustajemo.’

Magdalena, odgojiteljica

3. UČENJE I NAPREDOVANJE

U današnjem svijetu rada ključno je kontinuirano usvajanje novih znanja i vještina jer se neprestano uvode nove tehnologije i procesi rada. Istodobno, Hrvatska je na samom začelju Europske unije po sudjelovanju odraslih u osposobljavanju. Onim radnicima koji u njemu sudjeluju, poslodavci rijetko plaćaju taj trošak. Cjeloživotno učenje ključno je za zadržavanje svih dobnih skupina u svijetu rada, ali i za razvoj konkurentne ekonomije utemeljene na znanju i vještinama visokokvalificiranih radnika. Uza to, mogućnost učenja i stjecanja novih vještina, profesionalnog

razvoja i napredovanja izravno utječe na zadovoljstvo radnika, a time i na njegov radni učinak. Potreba za osobnim razvojem u prirodi je čovjeka.

Rad po mjeri čovjeka podrazumijeva radno mjesto koje radniku omogućuje kontinuirano **obrazovanje i osposobljavanje**, posebno, ali ne isključivo, za znanja i vještine koje su nužne za obavljanje zadataka radnog mjesta. Svaki radnik, u okvirima koji su primjereni radnom mjestu i djelatnosti u kojoj radi, mora imati mogućnost **profesionalnog razvoja i napredovanja**.

OD VLADE OČEKUJEMO:

- pristup cjeloživotnom učenju i mjerama aktivne politike zapošljavanja, utvrđenima kao pravo pojedinca,
- poticanje ljudi na učenje i razvoj karijere, besplatnim i široko dostupnim savjetovanjem o razvoju karijere i mogućnostima osposobljavanja,
- uspostavu mehanizma za priznavanje i vrednovanje prethodnog učenja, odnosno znanja stečenog neformalnim i informalnim putem, uključujući bipartitne sektorske modele,
- razvoj i poticanje korištenja plaćenog pripravnništva te omogućavanje kvalitetnog učenja na radnom mjestu tijekom školovanja,
- kvalitetnije mjere aktivne politike zapošljavanja, a posebno one usmjerene na dugotrajno nezaposlene i one s niskom razinom obrazovanja, a koje moraju završavati pronalaskom posla, kako ne bi bile demotivirajuće za daljnje uključivanje u edukaciju.

OD POSLODAVACA OČEKUJEMO:

- prestanak tretiranja radnika isključivo kao troška te spremnost na ulaganje u njihovo osposobljavanje i obrazovanje, uz razumijevanje da je to u obostranom interesu,
- u suradnji sa sindikatima, uređenje učenja na radnom mjestu (naukovanja) putem kolektivnih ugovora,
- u suradnji sa sindikatima, informiranje svih radnika o pravu na osposobljavanje, uključujući i pravo na plaćeni dopust, sukladno propisima i kolektivnim ugovorima,
- poštivanje prava na osposobljavanje sukladno propisima i kolektivnim ugovorima, uključujući pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, obrazovanja za potrebe rada svih radničkih predstavnika te sudjelovanja članova sindikata u oblicima edukacije koje organizira sindikat,
- vrednovanje rada i doprinosa radnika prema objektivnim kriterijima i omogućavanje napredovanja u skladu s time.

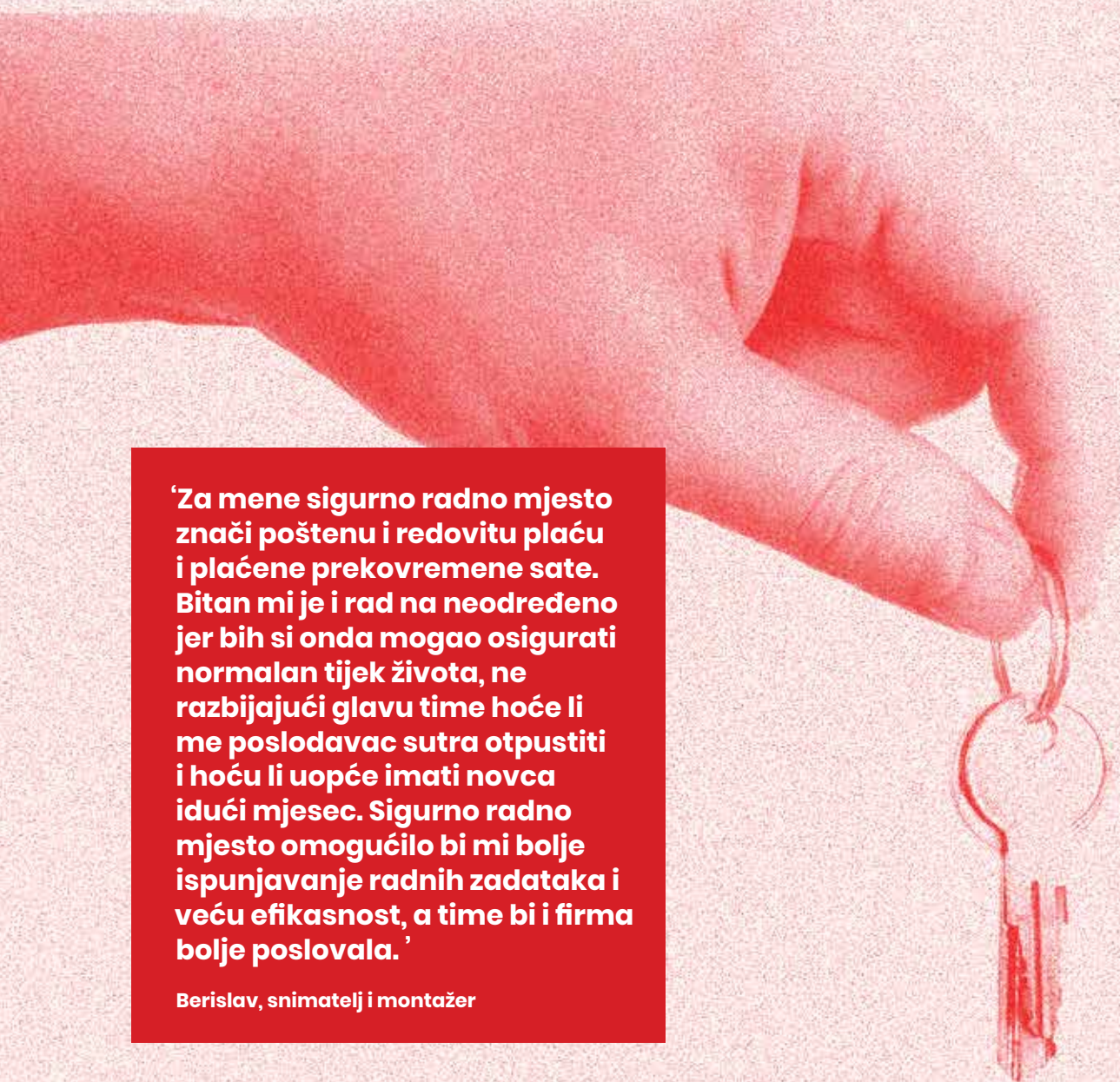
4. Sigurnost

‘Imam više od 30 godina i ne mogu razmišljati o tome hoću li imati obitelj, što ću planirati, što ja želim, ne mogu ulagati u nešto, ne mogu kupiti nikakvu nekretninu ni bilo što što zahtijeva neko dugoročno ulaganje jer ja zapravo ne znam hoću li za mjesec dana još imati neki posao. To je prilično naporno, iscrpljujuće i frustrirajuće, zato što ponekad radim, primjerice, za četiri poslodavca na četiri autorska ugovora, četiri različite vrste posla. A onda sljedećih mjesec dana nemam nijedan posao i to se onda tako stalno vrti.’

Marijana, profesorica hrvatskog jezika

‘Za mene sigurno radno mjesto znači poštenu i redovitu plaću i plaćene prekovremene sate. Bitan mi je i rad na neodređeno jer bih si onda mogao osigurati normalan tijek života, ne razbijajući glavu time hoće li me poslodavac sutra otpustiti i hoću li uopće imati novca idući mjesec. Sigurno radno mjesto omogućilo bi mi bolje ispunjavanje radnih zadataka i veću efikasnost, a time bi i firma bolje poslovala.’

Berislav, snimatelj i montažer



4. SIGURNOST

Sigurnost radnog mjesta preduvjet je stabilnog života i mogućnosti stvaranja životnih planova. Nesigurno radno mjesto znatno smanjuje kvalitetu života i povećava razinu stresa. Zaposleni na određeno vrijeme te putem još nesigurnijih oblika radnog odnosa ili angažmana postaju građanima drugog reda koji često ne mogu riješiti stambeno pitanje niti se odlučiti zasnovati obitelj.

Rad po mjeri čovjeka znači rad putem **ugovora o radu na neodređeno vrijeme**, osim ako je drugi oblik ugovora izričit izbor samog radnika. Ovo također uključuje

pokrivenost **sustavom socijalne sigurnosti**, odnosno mirovinskog, zdravstvenog i osiguranja od nezaposlenosti, što podrazumijeva isplatu punog iznosa plaće na zakonit način, s uplaćenim porezima i doprinosima. Sigurnost radnog mjesta podrazumijeva i **poštivanje propisanih i ugovorenih radničkih prava**, što među ostalim uključuje i **zaštitu od neopravdanog i neobrazloženog otkaza**.

OD VLADE OČEKUJEMO:

- provođenje informiranja i edukacije o pravilnoj i opravdanoj upotrebi različitih oblika ugovora o radu, u suradnji sa socijalnim partnerima,
- povećanje prava radnika zaposlenih putem nestandardnih oblika ugovora o radu, posebno na području socijalne sigurnosti, i njihovo izjednačavanje sa stalno zaposlenima te efikasnije odredbe za sprečavanje zloupotrebe nestandardnih ugovora prilikom sljedeće izmjene Zakona o radu,
- uspostavu stalnog praćenja primjene radnog zakonodavstva i trendova na tržištu rada, odnosno društvenih posljedica pojedinih instituta Zakona o radu,
- proširivanje ovlasti i jačanje kapaciteta Inspektorata rada za efikasan nadzor nad zakonitošću zapošljavanja putem nestandardnih oblika ugovora o radu,
- jače potpore zapošljavanju putem standardnog oblika ugovora o radu.

OD POSLODAVACA OČEKUJEMO:

- da na novootvorena ili upražnjena radna mjesta zapošljavaju u skladu sa zakonom, odnosno putem ugovora o radu na neodređeno vrijeme,
- prestanak korištenja ugovora o radu na određeno vrijeme kao zamjene za probni rad,
- omogućavanje napredovanja prema sigurnijim oblicima rada za radnike zaposlene na određeno vrijeme ili putem još nesigurnijih oblika ugovora,
- informiranje i savjetovanje sa sindikatima i radničkim vijećima o novom zapošljavanju.

5. Glas na radnom mjestu

‘Mislim da je jako važno, za organizaciju posla i dobro funkcioniranje poduzeća, da kao radnica mogu slobodno reći svoje mišljenje o načinu na koji je organiziran posao ili o svojim uvjetima rada, odnosno požaliti se na problem i predložiti neko poboljšanje.’

Aleksandra, voditeljica recepcije



‘Nepravde koje teško podnosim najviše su me motivirale za rad u sindikatu. Radnik u svojem vijeku nailazi na bezbroj situacija u kojima ujedinjeni radnici mogu od poslodavca tražiti svoja prava.’

Dražen, tehničar u kotlovnici

5. GLAS NA RADNOM MJESTU

Mogućnost izražavanja mišljenja, davanja prijedloga, iznošenja pritužbi i sudjelovanja u odlukama koje utječu na naše radno okruženje važni su i radniku i poslodavcu. Oni podižu samopouzdanje radnika i zadovoljstvo međuljudskim odnosima te potiču proaktivnost i želju za utjecanjem na promjene. Poslodavcu je u interesu imati zadovoljnog radnika, zainteresiranog za posao koji radi, ali i njegovo unapređenje.

Sloboda sindikalnog organiziranja i djelovanja ubraja se u ljudska prava. Kolektivno pregovaranje pritom nije isključivo interes radnika, nego pridonosi makroekonomskoj stabilnosti i održivom razvoju, omogućujući istodobno potrebnu fleksibilnost za poslodavce i kvalitetna radna mjesta. Društveno korisna i nezamjenjiva uloga sindikata u tom procesu mora biti priznata, a korist koju

pritom ostvaruju i za one koji nisu članovi sindikata na odgovarajući način vrednovana. Želimo li izgraditi demokratsko društvo i ekonomiju koja radi u korist svih, radnicima mora biti omogućen glas u radnom okruženju.

Rad po mjeri čovjeka znači radnu okolinu u kojoj se njeguje kultura **pravednog postupanja i međusobnog poštivanja**, a radnicima se omogućuje **sudjelovanje u donošenju odluka** koje utječu na radnu okolinu i procese rada. Glas na radnom mjestu uključuje **slobodu sindikalnog organiziranja, pravo na kolektivno pregovaranje i pravo na štrajk**. Radnicima mora biti omogućeno da svoja mišljenja, prijedloge i zahtjeve izraze **individualno**, ali i **kolektivno**, odnosno putem svojih izabраниh predstavnika.

OD VLADE OČEKUJEMO:

- propise koji će stvoriti institucionalne poticaje za jačanje i daljnji razvoj kolektivnog pregovaranja, kako bi ono postalo dominantnim načinom uređenja odnosa između radnika i poslodavaca,
- bolji nadzor nad primjenom kolektivnih ugovora, uključujući povećanje ovlasti i stvarnih kapaciteta Inspektorata rada, ali i davanje javnih ovlasti sindikatima za nadzor nad primjenom kolektivnih ugovora,
- propise koji će ići u smjeru jačanja participacije radnika kao neodvojive dimenzije participativnog demokratskog društva, uključujući jačanje uloge i proširenje ovlasti radničkih predstavnika (sindikata, radničkih vijeća, povjerenika radnika za zaštitu na radu i predstavnika radnika u organu poslodavca),
- propise koji sindikatu omogućavaju pristup radnicima na radnim mjestima, uključujući đacima i studentima na praksi, kako bi se upoznali s njihovim problemima i kako bi ih upoznali sa sindikalnim radom.

OD POSLODAVACA OČEKUJEMO:

- poštivanje slobode sindikalnog organiziranja i suzdržavanje od svakog oblika ograničavanja te slobode kao i diskriminacije na temelju članstva u sindikatu ili sindikalnog djelovanja,
- poštivanje zakonske obveze pregovaranja u dobroj vjeri o sklapanju kolektivnog ugovora s reprezentativnim sindikatima,
- poštivanje prava radnika na izbor radničkih predstavnika sukladno Zakonu o radu i Zakonu o zaštiti na radu te poštivanje ovlasti izabраниh radničkih predstavnika, uključujući pravo na korištenje radnog vremena za obavljanje njihovih funkcija i pravo na edukaciju,
- odgovor na individualne i kolektivne pritužbe radnika, u razumnom roku,
- otvaranje stalnih komunikacijskih kanala (neposredno ili putem radničkih predstavnika) kojima radnik može predlagati inovacije i druge promjene u proizvodnom i radnom procesu.

6. Radno vrijeme

‘Priroda posla je takva da radim uglavnom poslijepodne. To mi nije strašno jer imam cijelo prijepodne i sve se stigne obaviti. Jedino što mi fali jesu dva slobodna dana zaredom. Jedan dan odmora u tjednu nije dovoljan. U slučaju da imam obitelj, vjerujem da bi mi ovakvo radno vrijeme predstavljalo problem.’

Ružica, kozmetičarka

‘Dobro radno vrijeme za mene je ono koje počinje u sedam ujutro i završava u tri popodne. Ja radim sedam sati dnevno, ali šest dana u tjednu. To znači da u mjesecu imam samo tri ili četiri slobodna dana. To negativno utječe na moj privatni život i moje raspoloženje za rad.’

Tihomir, kuhar



6. RADNO VRIJEME

Količina i način organizacije radnog vremena snažno utječu na ravnotežu radnog i privatnog života. Društveni servisi, kao što su briga za djecu i starije, u Hrvatskoj nisu dovoljno pristupačni niti je organizacija njihovog rada prilagođena potrebama korisnika, posebno onih koji rade. Prekratki rokovi obavješćavanja radnika o organizaciji radnog vremena, smjenama i drugome stoga postaju preprekom organiziranju privatnog života.

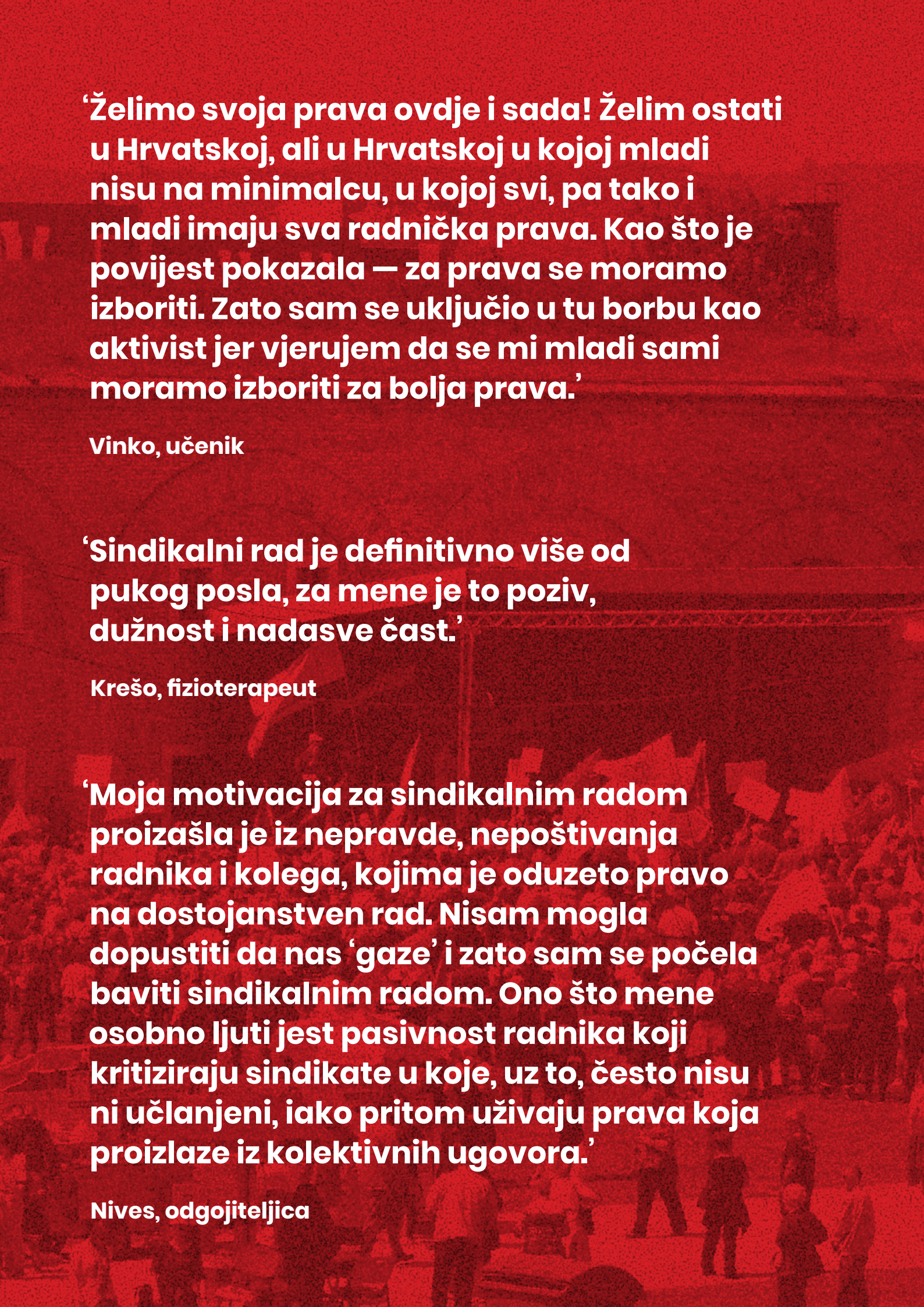
OD VLADE OČEKUJEMO:

- suzdržavanje od bilo kakvih daljnjih zakonskih izmjena s ciljem povećanja fleksibilnosti organizacije radnog vremena i prepuštanje socijalnim partnerima da to područje autonomno uređuju kolektivnim ugovorima,
- jači nadzor prekovremenog rada i planiranja rasporeda radnog vremena, uključujući obvezu pravodobnog obavješćavanja radnika o promjenama tog rasporeda,
- zabranu rada nedjeljom, osim tamo gdje je on zaista potreban te uz precizna izuzeća za vrijeme turističke sezone,
- praćenje primjene Zakona o radu i drugih propisa prikupljanjem, obradom i javnom objavom podataka o organizaciji radnog vremena koje je poslodavac dužan dostavljati, a javne vlasti obrađivati i objavljivati.

Rad po mjeri čovjeka znači organizaciju radnog vremena koje ostavlja **prostora radniku za privatni život i obiteljske obveze**. Pritom raspored radnog vremena mora biti najavljen radniku dovoljno unaprijed kako bi bilo moguće **planirati i uskladiti poslovne i privatne planove i obveze**.

OD POSLODAVACA OČEKUJEMO:

- poštivanje propisa o organiziranju radnog vremena, uključujući nejednaki raspored, preraspodjelu, prekovremeni rad, smjenski rad, noćni rad i skraćeni dnevni i tjedni odmor u dopuštenim slučajevima te prihvaćanje inicijative sindikata za uređenje ovog područja kolektivnim ugovorom,
- poštivanje odredbi zakona i kolektivnih ugovora o količini dopuštenog prekovremenog rada, i njegovoj pisanoj najavi unaprijed, osim u zaista opravdanim i hitnim slučajevima,
- planiranje radnog vremena uvažavajući potrebu ravnoteže radnog i privatnog života, odnosno vodeći računa o potrebama radnika te uz savjetovanje s njihovim predstavnicima,
- poštivanje prava na privatan život radnika prije i nakon posla, uključujući izbjegavanje telefonskih poziva te slanja poruka i elektroničke pošte izvan radnog vremena.



‘Želimo svoja prava ovdje i sada! Želim ostati u Hrvatskoj, ali u Hrvatskoj u kojoj mladi nisu na minimalcu, u kojoj svi, pa tako i mladi imaju sva radnička prava. Kao što je povijest pokazala — za prava se moramo izboriti. Zato sam se uključio u tu borbu kao aktivist jer vjerujem da se mi mladi sami moramo izboriti za bolja prava.’

Vinko, učenik

‘Sindikalni rad je definitivno više od pukog posla, za mene je to poziv, dužnost i nadasve čast.’

Krešo, fizioterapeut

‘Moja motivacija za sindikalnim radom proizašla je iz nepravde, nepoštivanja radnika i kolega, kojima je oduzeto pravo na dostojanstven rad. Nisam mogla dopustiti da nas ‘gaze’ i zato sam se počela baviti sindikalnim radom. Ono što mene osobno ljuti jest pasivnost radnika koji kritiziraju sindikate u koje, uz to, često nisu ni učlanjeni, iako pritom uživaju prava koja proizlaze iz kolektivnih ugovora.’

Nives, odgojiteljica

Što možeš učiniti?

— Ako si članica ili član sindikata

onda već sudjeluješ u našoj zajedničkoj borbi za **Rad po mjeri čovjeka**. Ipak, biti članom sindikata ne znači samo plaćati članarinu. Naša snaga i rezultati našeg rada ne ovise samo o tome koliko nas ima nego i o tome koliko smo aktivni. Svaki član sindikata može se **uključiti u sindikalne aktivnosti i akcije** i dati svoj doprinos ostvarenju naših zajedničkih ciljeva. Borba za bolja i kvalitetnija radna mjesta vodi se svakoga dana, u svakoj radnoj okolini u kojoj djelujemo.

Informirani članovi, svjesni svojih prava, spremni zauzeti se za sebe i svoje kolege, ali i priključiti se povremenim

zajedničkim akcijama izvan svog radnog mjesta, temelj su naše snage i prema poslodavcima i prema Vladi. Većina nas ne mora učiniti mnogo, ali ako svatko učini barem malo, možemo ostvariti mnogo toga.

Informiraj se o sindikalnim aktivnostima u svojoj podružnici i svom sindikatu. Pokušaj motivirati svoje kolegice i kolege koji nisu članovi sindikata da se učlane. Želiš li se još neposrednije uključiti i u zajedničke aktivnosti koje organizira sssh, javi nam se.

— Ako si sindikalna povjerenica ili povjerenik

ili član sindikalnog povjereništva, znači da si već aktivno uključen/a u borbu za **Rad po mjeri čovjeka**, radeći na zaštiti prava naših članova i njihovom poboljšanju putem boljih kolektivnih ugovora.

Iskoristi svoje pravo na **sindikalnu edukaciju**, putem svog sindikata ili zajedničkog sustava sindikalne edukacije EDUCA@SSSH, i nastavi razvijati svoje potencijale i vještine potrebne za uspješan sindikalni rad.

Redovito **informiraj članove** o aktivnostima svog sindikata i sssh te **prikupljaj i dostavljaj njihove prijedloge i zahtjeve** sindikatu. Sindikalni povjerenik ključ je učinkovite dvosmjerne komunikacije između članova i

viših razina sindikalnog organiziranja, a bez te komunikacije sindikat ne može odgovarati potrebama članova. Ne zaboravi na odgovarajući način informirati i one koji još nisu članovi sindikata, posebice novozaposlene jer je to najbolji način za njihovo učlanjivanje i aktivaciju. Svaki je član važan.

Priključi se **Akcijskom timu sssh** i daj svoj doprinos uspjehu naših zajedničkih akcija, o kojima ovisi naša pregovaračka snaga kad s Vladom razgovaramo o novim zakonskim rješenjima ili kad s poslodavcima i njihovim udrugama pregovaramo o novom ili boljem kolektivnom ugovoru.

— Ako nisi član/ica sindikata

a pročitao/la si ovu brošuru do kraja, onda stvarno ne znamo što još čekaš. Ako te zanima **Rad po mjeri čovjeka**, to znači da trebaš sindikat, ali i da sindikat treba tebe.

Ako kod tvojeg poslodavca djeluje sindikat i ako je potpisan kolektivni ugovor, znači da se on primjenjuje i na tebe. Kolektivni ugovor postoji samo zato što su neki tvoji kolege organizirani u sindikat i što svojim angažmanom i članarinom omogućuju njegovo djelovanje. Uživljanje prava iz kolektivnog ugovora kojem nisi ni na koji način pridonio/pridonijela nije korektno. Stoga se **pridruži jednom od sindikata koji čine sssh** i aktivno se uključi u našu borbu za pravedniji svijet rada.

Ako kod tvojeg poslodavca ne djeluje sindikat, možemo tebi i tvojim kolegama **pomoći da se sindikalno organizirate** i poboljšate svoja radna prava. Samo organizirani u sindikat možete svoja radna prava ugovoriti putem kolektivnog ugovora, ali i iskoristiti svoje Ustavom zaštićeno pravo na štrajk.

Svako radno mjesto i svaka radna okolina u kojoj ostvarimo pozitivnu promjenu znače da smo jedan korak bliže **Radu po mjeri čovjeka**.

— Ako nisi u radnom odnosu

zato što nemaš posao, još uvijek se školuješ ili studiraš, već si u mirovini, ili zato što radiš putem nekog oblika radnog angažmana (ugovor o djelu, autorski ugovor...), svejedno se možeš pridružiti našim aktivnostima i našoj borbi.

sssh radi na stvaranju **aktivističkih grupa**, kako bismo svima koji to žele omogućili da pridonese izgradnji pravednijeg društva, ali i da pritom nešto nauče, izgrade svoje vještine i samopouzdanje te provedu zanimljivo vrijeme u društvu drugih s kojima dijele iste vrijednosti.

Aktivistička grupa inicijative **Vrijedim više** pokazuje da radeći zajedno možemo postići promjenu. Učenici,

studenti te zaposleni i nezaposleni mladi okupili su se oko ideje povratka dostojanstva radu mladih, vođeni vjerom u potrebu zajedničke borbe i željom da svatko od njih, na svoj način, toj borbi aktivno doprinese. Bez njihovog angažmana ne bi bilo ni inicijative **Vrijedim više**, njezinih akcija i prosvjeda, ni promjena u mjerama aktivne politike zapošljavanja, kojima je uvedena nova mjera plaćenog pripravništva, a smanjena su sredstva za financiranje stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa (sor). Našem društvu potrebno je više takvih akcija.

Bez obzira na to kojoj skupini pripadaš i kada ćemo se susresti, informiraj se o svojim pravima i ne šuti kad se ona ne poštuju.

Zapamti, **ništa od radnih prava koja danas uživamo nije nam darovano — za sve smo se sami izborili**. Brojne su radnice i radnici poginuli u borbi za radna, sindikalna i ljudska prava koja danas uživamo i često uzimamo zdravo za gotovo. Ali sindikalna borba nije iza nas. Trenutno stanje radničkih prava u Hrvatskoj, ali i nedavna svjetska kriza, najbolji su dokaz tome. Bogati, koji su krizu i proizveli,

izašli su iz nje još bogatiji, a radnička se prava i dalje stalno snižavaju, uz tvrdnju da nema alternative. Ali mi znamo da alternative ima i da **svijet rada može biti pravedniji**. Jedini način da svoja radnička prava sačuvamo, dobijemo neka nova te u svijetu rada 21. stoljeća ostvarimo **Rad po mjeri čovjeka**, jest da tu borbu nastavimo, svakoga dana, na svakom radnom mjestu.

Više informacija o **Radu po mjeri čovjeka**, aktivnostima koje provodimo i o tome kako se u njih možeš uključiti, potraži na www.radpomjeri.sssh.hr ili nam se javi na radpomjeri@sssh.hr.

dobra plaća



zaštita zdravlja



učenje i napredovanje



sigurnost



glas na radnom mjestu



radno vrijeme



IZDAVAČ

Savez samostalnih sindikata Hrvatske
Friedrich-Ebert-Stiftung Zagreb

ZA IZDAVAČA

Mladen Novosel
Max Brändle

ISBN 978-953-6176-38-0

Zagreb, 2018.

**RAD
PO MJERI
ČOVJEKA**

ostvarimo
to zajedno.

www.radpomjeri.sssh.hr