



MALI VODIČ ZA VELIKU BORBU

Mladi i radnička prava



Evropska unija
"Zajedno do boljšega EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDovi



Ministarstvo
zanimanja
i mirovine

Zajedno smo jači



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE
mladi

IZDAVAČ: Savez samostalnih sindikata Hrvatske

ZA IZDAVAČA: Mladen Novosel

PRIPREMILE: Sunčica Brnardić i Nediljka Buklijaš

UREDNIK: Darko Šeperić

ILUSTRACIJE: Stipe Kalajžić

LEKTURA: Đurđica Pavlović

GRAFIČKO OBLIKOVANJE: Bestias

TISAK: I.T.-Graf d.o.o., Zagreb

GODINA IZDANJA: 2019.

NAKLADA: 2.000

ISBN: 978-953-6176-40-3

Ova publikacija rezultat je projekta „Zajedno smo jači“, koji provodi Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) uz financijsku potporu Europske unije iz Europskog socijalnog fonda. Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Saveza samostalnih sindikata Hrvatske.

UVOD

Tražiš svoj prvi posao ili razmišljaš o tome da posao na kojemu radiš pokušaš zamijeniti za neki bolji? Ne znaš što te očekuje, koja su tvoja prava i obaveze?

Ovaj vodič pomoći će ti upoznati se s osnovnim informacijama i pojmovima kako bi bolje razumio svijet rada, odnose između radnika i poslodavaca, te svoja prava i obaveze.

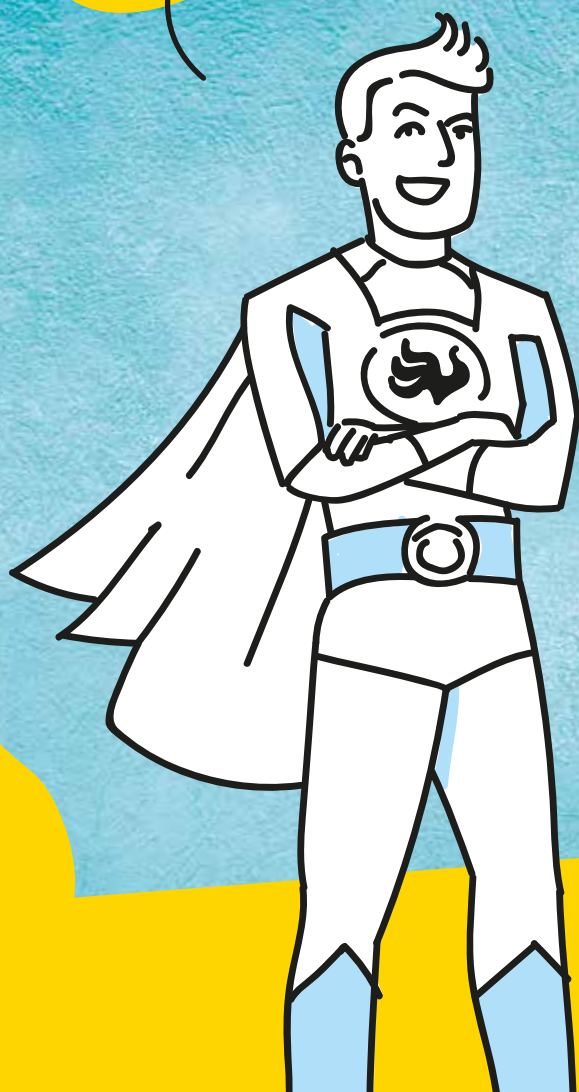
Kako bi znao dobro pregovarati s budućim poslodavcem o uvjetima rada, moraš se upoznati s različitim pojmovima koji su povezani s radnim mjestom i radnim odnosom.

Ovaj vodič pokušat će ti objasniti:

- > što moraš znati o radnim uvjetima i svojim radničkim pravima,
- > što sve moraš znati prije nego što se zaposliš,
- > kako se ponašati na razgovoru za posao,
- > tko ti sve može pomoći ako se dogodi da netko povrijedi tvoja prava,
- > što je sindikat i zašto biti članom sindikata,
- > važnost zaštite i sigurnosti na radu, kao i borbe protiv diskriminacije i mobinga.

Osim slika koji ilustriraju najvažnije situacije iz svijeta rada, na kraju ovoga vodiča nalazi se i popis najvažnijih savjeta i pojmova, kao i kontakata koji ti mogu poslužiti pri povezivanju s drugima koji se, kao i ti, zanimaju za svoja radnička prava i žele zajedno raditi na tome da se ta prava poštuju i povećavaju.

UZ DOBRE
INFORMACIJE
LAKŠE JE
PREGOVARATI.





PROČITAJ
VODIČ I
NAUČI KOJA
PRAVA IMAŠ!

SADRŽAJ

Zašto radimo? _____	8
Ugovor o radu _____	10
Ugovor na neodređeno _____	13
Plaća _____	16
Radno vrijeme _____	19
Odmor _____	22
Zdravlje na prvome mjestu _____	25
Dostojanstvo i diskriminacija _____	28
Povrede prava _____	31

Otkaz _____	34
Sindikata _____	37
Štrajk _____	42
Rad po mjeri čovjeka _____	46

Početak novog radnog odnosa – lista provjere _____	52
Lista prava – ne zaboravi! _____	54
Koliko je tvoj posao dobar posao? _____	56
Što znače neki pojmovi _____	58
Neki korisni kontakti _____	59

ZAŠTO RADIMO?



Što nam je važno na poslu?

Iako imamo različite želje i u životu ćemo raditi različite poslove, svima nam je zajedničko jedno: **želimo biti zadovoljni na poslu.**

Na naše zadovoljstvo utječu različite stvari: svi želimo raditi nešto što će nam biti zanimljivo i u čemu ćemo se moći ostvariti. Pokušavamo birati zanimanja, poslove i radno okruženje u kojemu ćemo se osjećati ugodno, gdje ćemo moći raditi ono u čemu smo dobri, i s vremenom postajati još bolji. No prije svega, želimo da nas drugi poštuju i cijene u onome što radimo, te da za svoj rad budemo pošteno nagrađeni.

No što kada bismo ti rekli da imati dobar posao nije pitanje okolnosti u kojima smo se zatekli, niti samo potrage za dobrim radnim mjestom, nego **borbe i brige za vlastita i tuđa radnička prava** u radnoj okolini u kojoj smo se zatekli?

Rad je, naime, neobična stvar – on jest naša osobna potreba i način sudjelovanja u zajednici, no za većinu nas rad je ujedno i glavni, a često i jedini izvor prihoda za život. Pritom većina nas nije (potpuno) nezavisna u načinu na koji privređujemo za život – obavljamo poslove za pravnu ili fizičku osobu koja nas zapošljava – poslodavca. **U tom odnosu imamo obaveze, ali i prava.** Znaš li koja prava imaš?

Sada je vrijeme da ti otkrijemo tajnu. Tvoje osnovno pravo je da s **poslodavcem pregovaraš oko svega što se tiče radnih uvjeta.** To pravo duboko je utkano ne samo u povijest, nego i u naše zakone.

> Zakon o radu samo okvirno uređuje odnose između radnika i poslodavaca, a radnicima jamči tek određena minimalna prava. Sve ostalo predmet je pregovora i dogovora između radnika i poslodavca, te u krajnjoj liniji ovisi o svijesti radnika o važnosti zaštite i unaprijeđivanja svojih prava.

Drugim riječima, većina radnika u Hrvatskoj ima bolja prava od onih koja su propisana zakonom, i to isključivo zato što su se **organizirali** i zajedničkim djelovanjem **izborili** za njih.

Zbog toga ovo nije (samo) vodič o našim pravima – ovo je prije svega vodič o tome kako smo ta prava ostvarili i kako smo prva linija obrane – mi sami.

UGOVOR O RADU

S OBZIROM DA SI MLAD I
NEMAŠ RADNOG ISKUSTVA,
ZA POČETAK ĆEMO VIDJETI
KAKO SE SNALAZIŠ NA
RADNOM MJESTU, PA ĆEMO
ONDA RAZGOVARATI O
TVOJOJ PLAĆI I KOLIKO ĆEŠ
DUGO RADITI.

ZAR NE BIH
TREBAO
POTPISATI
UGOVOR?



Koliko puta ti se dogodilo da s mobilnim operaterom prvo dogovoriš pretplatu, a o trajanju ugovora i mjesečnom iznosu razgovarate nakon što utvrdiš koliko si zadovoljan kvalitetom usluge? Vjerojatno nikada.

Jednako kao što mobilni operateri prodaju svoje usluge (pretplatu), ugovorom dogovarajući uvjete prodaje i osiguravajući zaštitu svojih interesa ako propustimo platiti račun, tako i mi radnici moramo biti svjesni što ‘prodajemo’ poslodavcu i koliko to točno vrijedi.

Sklapanje ugovora o radu nije nevažna formalnost i ‘sređivanje papira’ – ugovorom o radu **zasniva se radni odnos** kojim se obavezuje *osobno* obavljati posao prema uputama poslodavca, a poslodavac se obavezuje dati nam posao i isplaćivati plaću.

Na taj se način radni odnos razlikuje od različitih oblika **radnog angažmana** kao što je npr. ugovor o djelu, kod kojega s naručiteljem dogovaramo samo konačan rezultat našega rada, a posao organiziramo i obavljamo samostalno, te ga čak možemo i povjeriti nekome drugome.

> Kako bi bio valjan, iz ugovora o radu mora se vidjeti da su dogovoreni bitni elementi radnog odnosa.

Sadržaj ugovora o radu



Kako bi bio valjan, ugovor o radu mora sadržavati odredbe o tome:

- > tko je radnik, a tko poslodavac,
- > gdje se radi, što se radi, koliko se uobičajeno radi (na dan ili tjedan) i kada se počinje s radom,
- > koliko traje ugovor (ako je predviđeno),
- > kako (i u kojim rokovima) ugovor može otkazati poslodavac, a kako radnik,
- > kolika je plaća i kako se ona isplaćuje, te
- > koliko je trajanje plaćenoga godišnjeg odmora.

Svaki rad treba biti plaćen – potpisivanjem ugovora o radu poslodavac na sebe preuzima rizik poslovanja, i ne može loše poslovne rezultate koristiti kao izgovor za neisplatu plaće radniku. No jednako je važno da rad bude prijavljen, a puna plaća isplaćena na zakoniti način, **kako bi se radniku uplaćivali doprinosi**.

Poslodavac je dužan prijaviti te na mirovinsko i zdravstveno osiguranje prije nego što počneš obavljati posao, a u roku osam dana mora ti dostaviti i primjerak te prijave.

Još jedna važna obveza poslodavca je da te prije početka rada upozna s propisima u vezi s radnim odnosima, s organizacijom rada, te zaštitom zdravlja i sigurnosti na radnome mjestu. Mnoga pitanja koja se tiču tvojih prava i organizacije rada neće biti uređena samo Zakonom o radu i tvojim ugovorom, već i **pravilnikom o radu** (koji donosi poslodavac), ili **kolektivnim ugovorom** (koji sklapaju sindikat i poslodavac). Riječ je o važnim dokumentima koji ti moraju biti dostupni i sa čijim sadržajem moraš biti upoznat kako bi znao braniti svoja prava!

Ugovor o radu može se sklopiti i s agencijom za zapošljavanje, koja radnike ustupa na rad (odnosno „iznajmljuje“) drugim poduzećima. Ako sklapaš ugovor s agencijom, dodatno se informiraj u Zakonu u radu, jer se na takve ugovore primjenjuju neke posebne odredbe!

Što moraš znati kada ideš na razgovor za posao?



Iako potraga za poslom i prvi razgovor za posao mogu biti uzbudljivi i zanimljivi, jednako tako mogu biti i izazovni. Zbog toga je važno da znaš što se smije, a što se ne smije događati na razgovoru za posao, što te poslodavac smije, a što ne smije pitati.

- > Poslodavac ti **ne smije postavljati osobna pitanja** vezana uz tvoju nacionalnost, vjeru, bračni status, planiranje obitelji i sl. Takve stvari nemaju veze s poslom, i poslodavac ne smije na temelju njih odlučivati koga će zaposliti.
- > Na razgovoru za posao **smiješ i sam postavljati pitanja** o radnome mjestu za koje se prijavljuješ ili tvrtki, odnosno organizaciji, kako bi procijenio je li to zaista radno mjesto i okolina u kojoj želiš raditi. Ne zaboravi: tijekom faze natječaja za posao poslodavac procjenjuje i ocjenjuje tebe, ali i ti njega!

UGOVOR NA NEODREĐENO

ZA POČETAK ĆU VAM
DATI UGOVOR NA
ODREĐENO, A NAKON
TOGA, AKO ZADOVOLJITE
NA POSLU, PRODUŽIT
ĆEMO VAM UGOVOR.

ZAŠTO NE BIH
DOBILA UGOVOR NA
NEODREĐENO S PROBNIM
ROKOM OD 6 MJESECI,
ŠTO JE DOVOLJNO DA
PROCIJENITE HOĆU LI
SE SNAĆI NA POSLU?
AKO NE ZADOVOLJIM NA
PROBNOM ROKU, TO JE
DOVOLJAN RAZLOG DA MI
DATE OTKAZ.



Prije ulaska u svijet rada važno je znati **što je ugovor na neodređeno vrijeme i zašto je on standardni oblik zapošljavanja.**

Naime, Zakonom o radu propisano je da se ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme. To znači da ugovor vrijedi sve dok postoji obostrana volja radnika i poslodavca, odnosno dok jedna ili druga strana ne povrijedi svoje obaveze, te dok postoji potreba i mogućnost da se posao i dalje obavlja.

> Zapošljavanje na određeno vrijeme – na način da je ugovorom predviđeno koliko će točno radni odnos trajati (npr. godinu dana) dopušteno je samo iznimno, i to ako je unaprijed jasno zašto radni odnos treba završiti s određenim datumom (zato što npr. završava projekt u sklopu kojega se otvorilo radno mjesto, ili se na posao vraća osoba koju smo privremeno zamijenili).

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme kao uobičajeni način zapošljavanja na neki je način kompromis između različitih pozicija i interesa radnika i poslodavaca. Radnicima je potrebna stabilnost prihoda, kako bi mogli planirati svoj život (i uzeti kredit, ako im je potreban). Poslodavcima je, s druge strane, u interesu što više smanjiti svoje troškove, a najlakši način za to je da radnike mogu zapošljavati i otpušteni kada žele i kako žele.

Ugovor na neodređeno vrijeme (ili „za stalno“, kako ga često nazivamo) ne znači da na tom poslu možemo i moramo ostati cijeli život. Naprotiv, on nam samo omogućuje malo **ravnopravniji položaj** na radnome mjestu i u društvu. Ako poslodavac nema potrebe za našim radom, ako ne poštujemo svoje radne obaveze, ili ako jednostavno posao obavljamo loše, poslodavac nam i dalje može dati otkaz – ali za to mora imati jasne i opravdane razloge, mora poštovati određeni postupak i zaštitne odredbe (otkazni rok, otpremnina...).

Drugim riječima, ugovor na neodređeno **štiti nas od neopravdanog i neobrazloženog otkaza**. Naravno, ako to želimo zbog bilo kojeg razloga, i mi možemo otkazati ugovor na neodređeno vrijeme, uz poštivanje propisanog otkaznog roka.

Ugovori na određeno i drugi oblici takozvanog atipičnog rada danas se, nažalost, često **zloupotrebljavaju**, a poslodavci ih koriste kako bi smanjili svoje troškove i obaveze prema radnicima, čak i kada znaju da postoji dugotrajna potreba za obavljanjem posla. Ovo češće pogađa mlade ljude koji tek ulaze na tržište rada.



Ograničenja u zapošljavanju na određeno vrijeme

- > uzastopni (drugi, treći itd.) ugovor na određeno vrijeme može se sklopiti samo ako za to postoji **objektivni razlog**, i taj se razlog u ugovoru mora jasno navesti,
- > ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme kod jednog poslodavca **ne smije biti duže od tri godine**,
- > iako si zaposlena na određeno vrijeme imaš **pravo na jednake uvjete rada** kao i radnici zaposleni na neodređeno vrijeme,
- > nastaviš li raditi nakon isteka vremena na koje je sklopljen ugovor na određeno, **smatra se da je sklopljen ugovor na neodređeno**,
- > poslodavac te je dužan obavijestiti o poslovima koji se mogu sklopiti na neodređeno vrijeme.

Poslodavci radnicima ponekad, zbog vlastitog neznanja, nude ugovore na određeno ‘s mogućnošću produživanja’, kako bi radnika prvo ‘isprobali’. Međutim, za „isprobavanje“ radnika služi **probni rad, koji može trajati najduže do 6 mjeseci**, i tijekom kojega poslodavac može otkazati ugovor ako ocijeni da radnik ne zadovoljava zahtjevima posla.



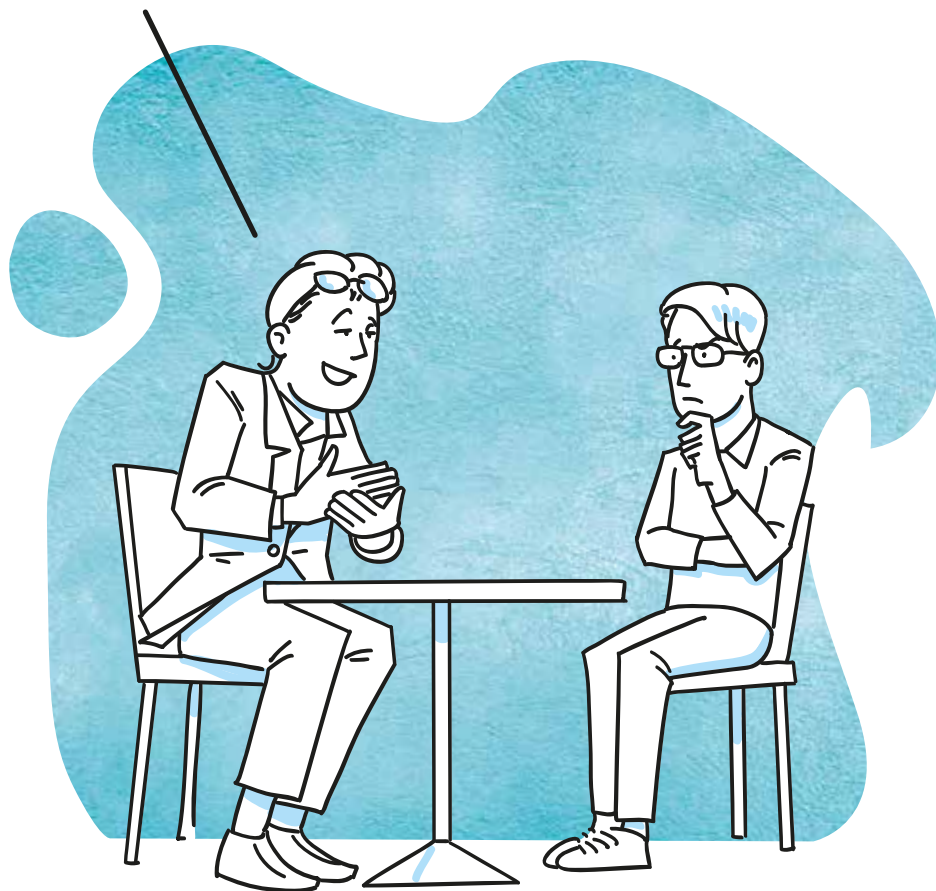
Pripravništvo i SOR

PRIPRAVNIŠTVO je specifičan način zapošljavanja osobe koja se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovala. Pripravništvo znači sklapanje ugovora o radu i zasnivanje radnog odnosa. Pripravnik ima sva prava kao i svaka druga osoba u radnom odnosu, osim što prima nešto manju plaću, jer se za vrijeme pripravništva osposobljava za samostalan rad (70 posto plaće za radno mjesto na kojemu radi).

SOR (stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa) je mjera aktivne politike zapošljavanja namijenjena nezaposlenima mlađima od 30 godina i s manje od 12 mjeseci staža u zvanju za koje su se obrazovali. Kod SOR-a nema zasnivanja radnog odnosa, osoba ne sklapa ugovor s poslodavcem već s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, te ne dobiva plaću, nego novčanu pomoć, i to u iznosu minimalne plaće. Osoba na SOR-u nema pravo na bolovanje, niti na naknadu za nezaposlenost, nakon što prestane ugovor.

PLAĆA

ČESTITAM, DOBIO SI
POSAO. MOGU TI DATI
PLAĆU OD 5.000
KUNA, OD TOGA
3.000 NA RAČUN,
A 2.000 NA RUKE.



Plaća je naknada koju dobivaš za svoj rad. Zbog toga je važno unaprijed znati o kojem je iznosu riječ i kako se on točno određuje. Iznos treba biti pošten, te dovoljan za život i pokrivanje životnih troškova.

Kad naglašavamo kako je poslodavac dužan radniku isplatiti plaću, govorimo o tome da je dužan isplatiti **bruto plaću**. Osim iznosa koji se isplaćuje na tvoj račun i s kojim onda možeš slobodno raspolagati (neto plaća), u bruto plaću ulazi i iznos koji poslodavac u tvoje ime uplaćuje na ime poreza i doprinosa. Ako plaća nije obračunata i isplaćena na zakonit način (npr. jedan dio plaće ne ide preko računa), osim što vara državu, poslodavac izravno oštećuje i nas same.

Isplata plaće ili dijela plaće ‘na ruke’ je **protuzakonita** – ako poslodavac to radi možeš podnijeti prijavu Inspektoratu rada.



Doprinosi

Doprinosi su posebni porezi koji služe za točno određenu svrhu, a to je financiranje mirovinskog i zdravstvenog sustava. Poslodavac mora obračunati i uplatiti doprinose za radnika u isto vrijeme kada mu isplaćuje mjesečnu plaću.

Uplata doprinosa i to njihovim obračunom na cjelokupni iznos plaće koji dobivamo, važna je jer izravno utječe na visinu naše mirovine, ali i funkcioniranje javnog zdravstvenog sustava koji nam je svima potreban.

Plaća se obično isplaćuje jednom mjesečno i to za rad u prethodnome mjesecu. Ugovorom o radu određuje se datum do kojeg poslodavac mora isplatiti plaću. Najkasnije 15 dana od isplate plaće, poslodavac ti je dužan dostaviti **obračun** plaće kako bi mogao vidjeti kako je utvrđen njezin iznos i provjeriti je li sve dobro obračunato i uplaćeno.

- > Iz obračuna se mora vidjeti koliko je sati radnik odradio, je li uplaćena naknada plaće za vrijeme kad opravdano nije radio (npr. za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili bolovanja) i je li dodatno plaćen prekovremeni rad.**

Na obračunu se također mora vidjeti iznos poreza na dohodak i prireza, te doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Ako poslodavac ima neko potraživanje prema tebi, može ga odbiti od plaće samo ako si mu prethodno potpisao suglasnost za to.

U Hrvatskoj postoji zakonski propisana **minimalna plaća**, čiji se iznos određuje svake godine. Bez obzira na to koji posao radio, i kod kojeg poslodavca, nitko ne smije za puno radno vrijeme biti plaćen manje od minimalne plaće.

Kroz **kolektivne pregovore** radnici, udruženi i organizirani u sindikate, nastoje s poslodavcima dogovoriti plaće za različita radna mjesta, vodeći pritom računa i o rezultatima poslovanja i o životnim troškovima radnika. Ponekad se kolektivno pregovara samo za jedno poduzeće, a ponekad se pregovara o najnižim obaveznim plaćama za cijeli sektor.

Ako radiš u jednoj od tih djelatnosti, na tebe se primjenjuju odredbe granskog kolektivnog ugovora. Ti kolektivni ugovori, između ostaloga, određuju najniže plaće za pojedine skupine poslova, kao i niz drugih prava koja pripadaju svim radnicima u graditeljstvu i ugostiteljstvu.

RADNO VRIJEME

DOBI U
NEDJELJU,
OKO 16 SATI,
BIT ĆE GUŽVA
POPODNE.



Misliš li da je dobra organizacija radnog vremena bitna za tvoj poslovni, ali i privatni život?

Želiš li da ti posao ostavlja dovoljno prostora za privatni život i obiteljske obaveze?

Kako bi radnik mogao uskladiti poslovne i privatne planove i obaveze, važno je da mu raspored radnog vremena bude najavljen unaprijed.

Punim radnim vremenom obično se smatra **40 sati tjedno**, iako radnici mogu raditi i manje i više od toga. Osim ukupnoga broja sati, važan je i njihov raspored. Većina radnika ima **jednaki raspored radnog vremena**, što znači da rade osam sati svakoga dana. Ako postoji potreba da se nekim danom radi više, to se onda računa kao prekovremeni rad, i dodatno plaća.

Neki radnici ipak rade u **nejednakom rasporedu radnog vremena**, što znači da im je radno vrijeme nekim danima duže, a nekima kraće (npr. ponedjeljkom i utorkom se radi po 10 sati, a drugim danima kraće), s time da ukupno tjedno radno vrijeme opet iznosi 40 sati.

Osim nejednakog rasporeda radnog vremena, postoji i nešto što se naziva **preraspodjela radnog vremena**. Preraspodjela je namijenjena poslovima kod kojih postoje velike razlike u intenzitetu tijekom godine (sezonski poslovi u poljoprivredi i turizmu, graditeljstvo...). Ako koriste preraspodjelu, poslodavci mogu rad organizirati tako da se tijekom sezone radi npr. i po 12 sati dnevno, ali se dodatni sati ne plaćaju kao prekovremeni rad, nego se bilježe i u zamjenu radnik izvan sezone (npr. tijekom zime) radi kraće ili dobiva odgovarajući broj plaćenih slobodnih dana.

Preraspodjela je složen institut, i mora biti ugovorena kolektivnim ugovorom, ili uređena određenim pravnim aktom poslodavca. Kako bi se spriječile moguće zloupotrebe (neopravdano korištenje preraspodjele kako bi poslodavac izbjegao dodatno plaćanje prekovremenog rada), najbolje ju je ugovarati kolektivnim ugovorom, te imati sindikat koji nadzire zakonitost njezine primjene.

> U svim slučajevima koji izlaze izvan okvira uobičajenog radnog vremena, kao što su prekovremeni rad, nejednaki raspored i preraspodjela, postoje određena ograničenja vezana uz najveći dopušteni broj radnih sati.

Kao što vidiš, pravila o radnom vremenu su prilično složena, i često nam je potrebna pomoć sindikata kako bismo se u njima snašli. No za početak, važno je poznavati što ulazi u redovno radno vrijeme, što u nejednak raspored, a što u preraspodjelu radnog vremena. Zbog svoje sigurnosti, dobro je voditi **vlastitu evidenciju radnog vremena**. Ona ti može poslužiti ako dođe do povrede tvojih prava vezanih uz radno vrijeme.

Radno vrijeme i plaća



Zakon o radu propisuje da radnik ima **pravo na povećanu plaću** za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Zakon, međutim, ništa ne kaže o tome koliko to povećanje mora iznositi. To znači da ti poslodavac može za rad nedjeljom, uz redovnu satnicu, isplatiti samo 0,01 kunu dodatka, i neće prekršiti zakon.

Zbog toga je važno da su **radnici sindikalno organizirani**, kako bi kroz kolektivne pregovore s poslodavcem mogli ugovoriti točnu, veću satnicu za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom. U prosjeku, kolektivnim ugovorima ugovara se povećanje od 20 do 50 posto.

ODMOR

NE MOGU VIŠE,
TREBA MI ODMOR.



Iako ideju osmosatnog radnog vremena, slobodnog vikenda i plaćenog godišnjeg odmora danas doživljavamo kao nešto normalno, riječ je o pravu koje je teško izboreno. Prije otprilike 150 godina, sve do kraja 19. stoljeća, radnici su praktički radili stalno i po cijele dane. Radnici su bili lako zamjenjivi, bez ikakve zaštite i pritisnuti potrebom da bilo kako prežive, pa su poslodavci mogli nametati uvjete kakve su željeli. Radilo se i po 16 sati dnevno, slobodna je bila jedino nedjelja, a godišnji odmor nije postojao.

U tim uvjetima, radnici se počinju sindikalno organizirati: traže ograničenje radnog vremena, veće naknade, a postupno i veću sigurnost zaposlenja. Ideja da rad mora biti dostojanstven, i da svaki čovjek ima pravo na odmor i dokolicu polako kroz radničku borbu pronalazi put i do zakona. Pravo na plaćeni godišnji odmor proglašeno je jednim od ljudskih prava. Štiti ga i naš Zakon o radu, koji propisuje da za svaku godinu, **radnik ima pravo na 4 tjedna plaćenoga godišnjeg odmora**. Riječ je, međutim, samo o minimumu koji je poslodavac dužan zakonski osigurati - broj dana godišnjeg odmora ovisi o dogovoru između radnika i poslodavca, bilo individualnom kroz ugovor o radu, ili kolektivnom kroz kolektivni ugovor koji je ispregovarao sindikat.

Zabrana odricanja prava na godišnji odmor



Poslodavac mora omogućiti radniku korištenje plaćenoga godišnjeg odmora. Radnik se prava na godišnji odmor **ne može odreći** sve i kad bi to htio. To znači da bilo kakve izjave o odricanju od prava na godišnji odmor nemaju nikakvu zakonsku vrijednost. Isto tako, isplata plaće za neiskorištene dane godišnjeg odmora nije dopuštena (osim u slučaju kad radniku prestaje ugovor o radu, a postoje takvi neiskorišteni dani).

Godišnji odmor određuje se za kalendarsku godinu.

- **Ako radni odnos nije trajao cijelu godinu, broj dana određuje se razmjerno prema broju mjeseci za vrijeme kojih je radnik radio u toj godini.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje poslodavac, najkasnije do 30. lipnja, a o trajanju i razdoblju korištenja mora obavijestiti radnike najmanje 15 dana prije nego što započne njihov godišnji odmor. Iako imaju pravo samostalno odrediti ovaj raspored, poslodavci nerijetko dijelom uzimaju u obzir želje radnika. Pravo na sudjelovanje radnika u kreiranju rasporeda godišnjih odmora možemo i dodatno utvrditi odredbama kolektivnog ugovora.

Kada se prvi puta zaposliš kod nekog poslodavca, pravo na godišnji možeš koristiti tek nakon šest mjeseci neprekinutog rada. To ne znači da za prvih šest mjeseci rada nemaš pravo na godišnji, nego znači kako dane godišnjeg odmora koje u tom razdoblju stekneš ne možeš koristiti prije isteka toga roka.

Dani godišnjega koji se ne iskoriste prije kraja godine, mogu se prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ali se moraju iskoristiti prije 30. lipnja te godine.

> Pravo na dnevni odmor, stanku od 30 minuta, imaš i tijekom radnoga dana, ako radiš najmanje šest sati dnevno, i ona je dio radnog vremena.

U razdoblju od 24 sata, radnik ima pravo na **dnevni odmor** od 12 sati neprekidno. Ako radiš sezonski, a dvokratno, taj odmor može biti i kraći i iznositi samo 8 sati, a poslodavac je dužan omogućiti da se preostali dio odmora koristi kasnije.

Radno vrijeme može biti raspoređeno na pet ili šest dana u tjednu – no ne smije se raditi svaki dan. Imamo pravo na **tjedni odmor** u trajanju od 24 sata.

ZDRAVLJE NA RADNOME MJESTU

JESU LI
STIGLE NOVE
KACIGE I
RUKAVICE?
ZADNJI PUT
SAM DOBIO
VEĆI BROJ.

ISPORUKA KASNI,
NISMO DOBILI
ZAŠTITNU OPREMU.
ŽAO MI JE, MORAT
ČETE SE STRPJETI.



Prije nego što kreneš raditi, ne zaboravi da je zdravlje uvijek na prvome mjestu, ne samo fizičko već i psihičko. Poštivanje pravila zaštite na radu, koja postoje za baš svako radno mjesto, kao i radno opterećenje koje neće ugroziti tvoje fizičko i psihičko zdravlje, ključna su sastavnica dobrog radnog mjesta. Raditi u takvim uvjetima je tvoje osobno, neotuđivo i neprenosivo pravo.

Kad bi znao kako će ti neki posao, nakon desetak godina toliko štetiti da ćeš imati ozbiljne i nepopravljive posljedice za zdravlje, bi li nastavio raditi taj posao? Bi li razmišljao na koji način možeš spriječiti posljedice za zdravlje?

Možda bi ti se najprije činilo kako to nije važno, ali bi se vremenom zasigurno sjetio ovoga što si pročitao.

U Hrvatskoj se svake godine dogodi više od 16 tisuća ozljeda na radu, odnosno više od 11 ozljeda na svakih tisuću radnika. Broj ozljeda zasigurno se može smanjiti većim ulaganjem u bolju zaštitu na radu. Stručno rečeno, **zaštita na radu** je skup mjera i aktivnosti kojima se osiguravaju sigurni uvjeti rada, bez opasnosti za život i zdravlje radnika. Mjerama zaštite na radu nastoje se spriječiti rizici na radu, ozljede na radu, profesionalne bolesti, bolesti u vezi s radom i druge štete vezane uz rad.

Za zaštitu na radu odgovorni su i poslodavac i radnik. Poslodavac je obavezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, a to znači procjenjivati rizike, provoditi preventivne mjere, osposobljavati radnike za rad na siguran način, osigurati sigurne uvjete rada, prostor rada, sigurne strojeve i potrebnu zaštitnu opremu. Poslodavac također mora snositi sve troškove zaštite na radu, i ne smije za njih teretiti radnike.

> Ako se dogodi neka ozljeda na radu bez krivnje radnika, poslodavac mora radniku nadoknaditi štetu koju radnik pretrpi zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti.

Kršenje propisa o zaštiti na radu moguće je prijaviti Inspektoratu rada.

S druge strane, radnik je obavezan obavljati posao s dužnom pažnjom, te voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i o sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika koje mogu ugroziti njegovi postupci i propusti na radu. To znači da mora **poštovati propisana sigurnosna pravila i koristiti propisanu zaštitnu opremu.**

- > Radnik ima pravo odbiti raditi ako se ne provode propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu i ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.**

Zaštita zdravlja na radu, međutim, znatno je šira od same ozljede na radu jer na svakome radnome mjestu postoji niz čimbenika koji, izravno ili neizravno, brzo ili dugoročno, utječu na opće stanje zdravlja i dobrobit radnika.

Misliš li da je osnovnoškolskom profesoru narušeno zdravlje nakon 20 godina rada u školi, ili samo možemo govoriti kako građevinar ima posljedice za zdravlje na svome radnome mjestu?

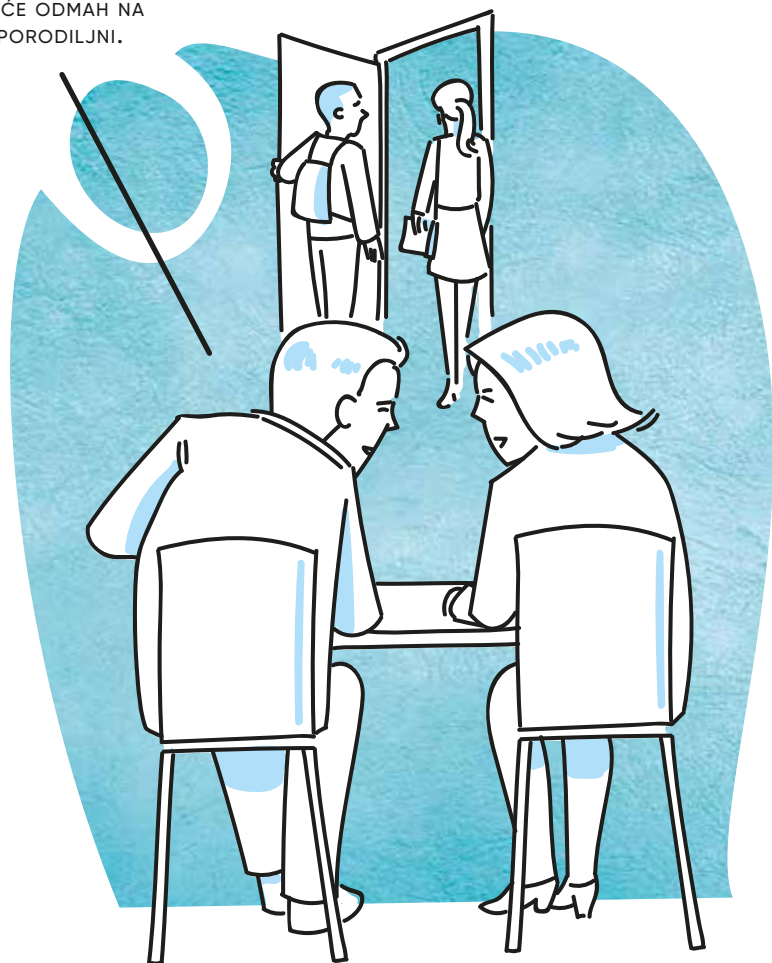
- > Rizici za zdravlje postoje na svakome radnome mjestu.**

Zaštita zdravlja zahtijeva i radno okruženje u kojemu 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.

Zdravo radno okruženje ključno je za psihičko i fizičko zdravlje čovjeka.

DOSTOJANSTVO I DISKRIMINACIJA

TU SU MI NEGDJE, ALI
BOLJE DA ZAPOSIMO
LUKU, ON SIGURNO
NEĆE ODMAH NA
PORODILJNI.



Jesi li znala kako se tek potkraj 19. stoljeća plaće učiteljica izjednačuju s plaćama njihovih kolega, učitelja?

Misliš li kako je pravedno da žena zbog toga što je trudna ne dobije produženje ugovora na određeno?

Je li u redu da te poslodavac pri razgovoru za posao ispituje o tvojim privatnim planovima i zasnivanju obitelji?

Ako se osobno još i nisi susrela s ovakvim i sličnim situacijama na razgovoru za posao ili na svome radnome mjestu, ovakvi primjeri situacija često se događaju radnicima i radnicama u praksi. Kako bi se zaštitila od takvih situacija, važno je da si informirana koja prava imaš i kako postupati kada ti netko ta prava pokuša uskratiti.

U Ustavu RH piše da svatko ima pravo na rad i slobodu rada, kao i slobodan odabir poziva i zaposlenja, te da svakome pod jednakim uvjetima treba biti dostupno svako radno mjesto i dužnost. **Zakon o suzbijanju diskriminacije** zabranjuje nejednako postupanje prema osobama koje traže zaposlenje, odnosno koje su zaposlene, među ostalim i po osnovi rase, spola, bračnog stanja, spolnog opredjeljenja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, socijalnog podrijetla, društvenog položaja, članstvu ili nečlanstvu u političkoj stranci ili sindikatu. Također, zakon obavezuje poslodavce na isplatu jednakih plaća ženama i muškarcima za jednak rad i rad jednake vrijednosti (zabrana diskriminacije).

> Nažalost, unatoč takvim odredbama u Hrvatskoj su žene danas u prosjeku plaćene 13 posto manje od muškaraca.

Zanimanja u kojima žene rade čine većinu radne snage, primjerice u djelatnostima zdravstva i socijalne skrbi, obrazovanja i administracije, često su manje plaćena od zanimanja u kojima prevladavaju muškarci (menadžment, IT, transport i logistika, telekomunikacije i sl.).

Zakon o radu štiti majčinstvo i prava oba roditelja vezana za odgoj i njegu djece. Ipak, mnogi roditelji, a posebno majke, zbog straha od gubitka posla zatvaraju oči pred nepravednim praksama s kojima se susreću na svome radnome mjestu kao što su neproduživanje ugovora na određeno nakon porodiljnog dopusta, otkaz ugovora o radu, nemogućnost korištenja prava na bolovanje zbog djeteta, manje prilike za napredovanje i dr.

S obzirom na to da možda tek krećeš u potragu za poslom, pred tobom je puno poslovnih i privatnih odluka. Nemoj odustati od svojih prava i olako prelaziti preko ovakvih stvari, jer manje povrede prava na radnome mjestu nerijetko mogu s vremenom prerasti u znatno veće. Imaš pravo na jednakost i ljudsko dostojanstvo na radnome mjestu, a povrede tvojih prava mogu predstavljati neke od osnova za diskriminaciju i mobing. Kako bi se malo bolje upoznala s terminima, u nastavku navodimo nekoliko objašnjenja što je diskriminacija, a što mobing.

Diskriminacija je različito postupanje prema jednoj osobi ili skupini osoba u odnosu na sve ostale, a zbog neke njihove osobne karakteristike. Drugim riječima, osoba se stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druge, i to zbog svoje rasne ili etičke pripadnosti, vjere, spola, bračnog ili obiteljskog statusa, obrazovanja, društvenog položaja, članstva u sindikatu, dobi, invaliditeta, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

> Svako postupanje koje ima cilj ili učinak povredu dostojanstva osobe je zabranjeno. Diskriminacija je zabranjena svim međunarodnim i hrvatskim propisima o ljudskim pravima.

Mobing je zlostavljanje na radnome mjestu i sličan je diskriminaciji po tome što se također radi o povredi prava na jednakost i ljudsko dostojanstvo. Najčešće je riječ o psihološkom teroru do kojeg dolazi kroz neprijateljsku i neetičnu komunikaciju, koja je sustavno usmjeravana od strane jednog ili više pojedinaca prema uglavnom jednoj osobi. Takva osoba je zbog zlostavljanja gurnuta u poziciju u kojoj je bespomoćna, ili se nije u mogućnosti obraniti. Istraživanja pokazuju kako se sa mobingom u Hrvatskoj susreće izuzetno velik broj radnika.

Žrtve mobinga su različitih profila, od mladih radnika, radnika pred mirovinu, poštenjaka, osoba koje žele promjenu, kreativnih osoba, pripadnika manjinskih skupina. Mobing se ipak može dogoditi svakome, bez obzira na iskustvo i položaj na radnome mjestu. S obzirom na to da mobing ne utječe samo na žrtve već na cjelokupno radno okruženje, važno ga je prepoznati i spriječiti. U tome bitnu ulogu imaju upravo sindikalni povjerenici koji su najčešće prve osobe kojima se članovi povjeravaju ako dođe do mobinga.

POVREDE PRAVA

ŠEFE,
KAD ĆE
PLAĆA?

NEMAM NOVACA NA
RAČUNU, ČEKAM NEKE
KLIJENTE DA MI PLATE
ROBU. ČIM PLATE –
ISPLATIT ĆU PLAĆE.



Bez obzira na to kakvi su naši osobni odnosi s nadređenima, uvijek je važno imati na umu da smo s poslodavcem u radnom odnosu, te da to podrazumijeva određena prava i obaveze s obje strane. Glavna obaveza poslodavca je isplatiti plaću za obavljeni rad, i to u ugovorenom roku. Poslodavac je dužan planirati svoje poslovanje na način koji će mu omogućiti redovnu isplatu plaća.

Radnik uvijek može poslodavca upozoriti na povredu svojih prava, no važno je poznavati i razumjeti i formalne mehanizme zaštite koji su nam na raspolaganju.

> Ako smatraš da ti je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno u roku 15 dana trebaš se pisano obratiti poslodavcu i zatražiti ostvarenje toga prava (tzv. zahtjev za zaštitu prava). Najbolje je to učiniti preporučenom poštom s povratnicom.

Poslodavac tada ima rok od 15 dana kako bi odgovorio na tvoj zahtjev. Ako je na njega negativno odgovorio, sljedećeg dana počinje teći novi rok od još 15 dana u kojemu imaš pravo podnijeti tužbu sudu. Ako uopće ne odgovori, taj rok počinje teći nakon što je poslodavcu istekao rok od 15 dana za odgovor.

Dakle, **da bi mogao tražiti zaštitu suda, prethodno moraš, u navedenim rokovima, sam podnijeti poslodavcu zahtjev za zaštitu prava.** Izuzetak je neisplata plaće ili nekog drugog novčanog potraživanja, kada se možeš i odmah obratiti sudu, bez prethodnog pisanog zahtjeva.

Iako često mislimo kako se, ako nam poslodavac uskraćuje neko pravo, možemo obratiti nekoj instituciji koja će nam pomoći u vezi s ostvarivanjem naših prava, istina je da je odnos između radnika i poslodavca ugovorni odnos. To znači kako je za zaštitu i ostvarivanje naših prava potrebno pregovarati s poslodavcem ili zaštitu potražiti na sudu.

Zbog toga je važno osigurati da do povrede prava uopće ne dođe, i to tako da se kao radnici organiziramo u sindikat i cijelo vrijeme nadziremo poštovanje prava. Stručne službe sindikata u tome radnicima pružaju pomoć, a članovi sindikata imaju pravo na besplatno savjetovanje i zastupanje na sudu, ako im to bude potrebno.

Nepoštivanje odredbi Zakona o radu i drugih propisa moguće je i (potrebno) prijaviti Inspektoratu koji može naložiti određene mjere i poslodavcu izreći kaznu. U slučaju

neisplate plaće, primjerice, Inspektorat može naložiti poslodavcu isplatu plaće, ali samo do iznosa minimalne plaće - cjelokupni iznos bit će potrebno potraživati u sudskom postupku.

Kako je neisplata plaće ozbiljna stvar, ona je i kazneno djelo i moguće ju je prijaviti i policiji. Ako plaća nije isplaćena, a poslodavac ti je izdao obračun, na temelju njega moguće je pokrenuti ovršni postupak u FINI. Poslodavca koji ne isplati plaću potrebno je upozoriti na obvezu da je obračun iznosa koji je bio dužan obvezan dostaviti do kraja mjeseca.

Zahtjev za zaštitu prava

Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava je prvi formalno-pravni korak u ostvarenju povrijeđenog prava iz radnog odnosa.

Zahtjev za zaštitu prava podnosi se poslodavcu, i to obavezno u **pisanom obliku**. Važno je imati **pisanu potvrdu** da je poslodavac primio zahtjev, što je najbolje učiniti ako ga pošaljete preporučeno s povratnicom.

Zahtjev za zaštitu prava mora se podnijeti u roku od **15 dana** od dana kada je radnik doznao za povredu prava.

OTKAZ

OTPUŠTEN
SI. SUTRA NE
MORAŠ DOĆI
NA POSAO.



Radni odnos može prestati tako da se poslodavac i radnik u vezi s tim dogovore (sporazum o prestanku ugovora o radu), ili da jedna strana otkáže ugovor. U svakom slučaju, to mora biti u **pisanom obliku**.

> Ako želi otkazati ugovor, radnik za to ne mora navesti svoj razlog. Međutim, poslodavac mora imati opravdan razlog za davanje otkaza. Također, otkazivanje ugovora mora obrazložiti, te otkaz dostaviti radniku.

Radni odnos u pravilu ne prestaje danom dostave otkaza, nego od toga datuma počinje teći otkazni rok, koji po zakonu ne može biti kraći od dva tjedna. U tom razdoblju, radnik ima pravo (i obavezu) raditi i za to primiti plaću. Poslodavac može radnika po želji i osloboditi rada, no u svakom slučaju dužan mu je za to razdoblje isplatiti naknadu plaće.

Opravdani razlozi uključuju prestanak potrebe za obavljanjem nekog posla (poslovno uvjetovani otkaz), ili radnikovu nesposobnost da uredno izvršava svoje obaveze zbog određenih trajnih osobina (osobno uvjetovani otkaz). U oba slučaja riječ je o otkazivanju ugovora bez krivnje radnika.

Povreda obveza iz radnog odnosa također je opravdan razlog za otkazivanje ugovora (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), kao i nezadovoljavanje na probnom roku. Međutim, prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac mora radnika najprije pisano upozoriti na obavezu koje se radnik ne pridržava, ukazati na mogućnost otkaza, te mu omogućiti iznošenje obrane.

Ako bilo koja strana napravi osobito tešku povredu svojih obveza iz radnog odnosa, ili zbog neke druge osobito važne činjenice nastavak radnog odnosa nije više moguć, i poslodavac i radnik mogu *izvanredno* otkazati ugovor, i to u roku od 15 dana od dana saznanja za tu činjenicu.

Izvanredni otkaz znači da stranka koja otkazuje ima pravo od stranke koja je kriva tražiti naknadu štete za povredu obveze. Kod izvanrednog otkaza, radnik nema pravo na otkazni rok, već otkaz nastupa odmah danom primitka.



Nedopušteni razlozi za otkaz

Bolovanje i trudnoća nisu opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu. Isto tako, poslodavac ti ne smije dati otkaz jednostavno zato što mu se ne sviđaš, ili zato što misli da bi netko drugi bolje obavljao posao.

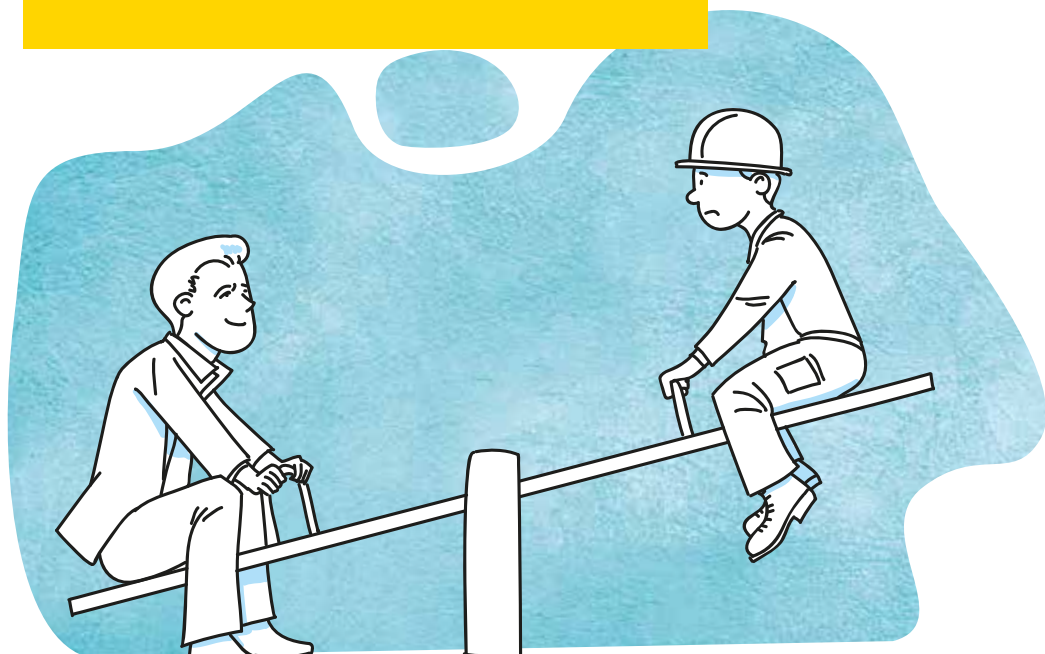
Ako si kod poslodavca radio dulje od dvije godine, a ugovor se ne otkazuje zbog razloga uvjetovanih tvojim ponašanjem, imaš pravo na **otpremninu**, odnosno novčani iznos koji ne smije biti manji od jedne trećine plaće za svaku navršenu godinu rada, a ovisi o tome koliko je dugo trajao radni odnos kod toga poslodavca. Poslodavac ti je dužan izdati potvrdu o vrsti poslova koje si obavljao i trajanju radnog odnosa.

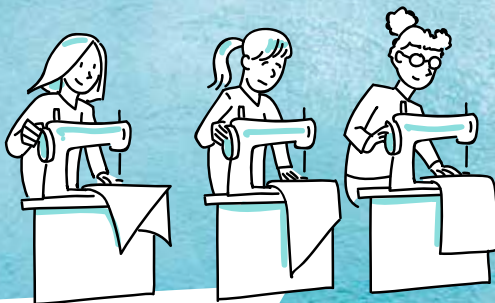
> Ako smatraš da ti je poslodavac dao nezakonit otkaz, obavezno moraš u roku 15 dana uložiti zahtjev za zaštitu prava protiv takve odluke, jer u suprotnom gubiš pravo na osporavanje takve odluke na sudu!

Ako si u posljednja 24 mjeseca najmanje devet mjeseci bio u radnom odnosu, stječeš pravo na naknadu za nezaposlenost preko Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, ali samo ako si dobio poslovno ili osobno uvjetovani otkaz, **ako je sporazum o prestanku radnog odnosa sklopljen isključivo na prijedlog poslodavca i ako si dao izvanredni otkaz zbog neisplate plaće.**

Zahtjev za novčanu naknadu Hrvatskome zavodu za zapošljavanje trebaš podnijeti u roku 30 dana, a u istom roku trebaš i prijaviti status nezaposlene osobe Hrvatskome zavodu za zdravstveno osiguranje, kako ne bi izgubio pravo na zdravstveno osiguranje.

SINDIKAT





Sigurno se pitaš kakve veze ima sindikat s tvojim radničkim pravima?

Svatko od nas želi bolje uvjete na svome radnome mjestu. Netko želi bolju plaću, netko želi više dana godišnjeg, netko želi veći dodatak za rad neradnim danom i blagdanom. Za ta i druga radnička prava **najbolje se možemo izboriti ako se kao radnici organiziramo**, i tako organizirani pokušamo zajednički pregovarati s poslodavcem. Kolektivno pregovarati, i potpisati kolektivni ugovor kojim se detaljnije i povoljnije uređuju naši uvjeti rada, možemo samo kroz sindikat.

Sindikat je jedina organizacija čija je isključiva funkcija zastupati i štiti radnike – svoje članove. Sindikat je **udruženje radnika** u koji se oni dobrovoljno udružuju kako bi ojačali svoj položaj prema poslodavcima u pregovorima oko uvjeta rada i prema državi u zalaganju za radna i socijalna prava koja kao građani uživamo.

Znaš li da radnici prije 150 godina nisu smjeli biti članovi sindikata, i da su bili uhićeni ako su se pokušali organizirati?



Danas su **sindikalna prava dio** međunarodnih **ljudskih prava**, te su zaštićena dokumentima Ujedinjenih naroda, Europske unije, kao i Ustavom i Zakonom o radu Republike Hrvatske. Nažalost, i dalje postoje države i sredine u kojima se ljudska, tj. sindikalna prava krše, vrši pritisak na radnike i sprječava sindikalno organiziranje. Hrvatska u tome nije iznimka.

➤ **Ono što trebaš znati je: imaš se pravo učlaniti u sindikat i zbog toga ne smiješ biti stavljen u nepovoljniji položaj.**

Misliš li da se sam možeš lakše izboriti za bolje uvjete i bolju plaću, nego ako to činiš zajedno s drugim kolegama? Misliš li da se tvoj glas na radnome mjestu dovoljno čuje ako govoriš sam za sebe i samo za sebe?

Ako je tako, onda ti se može činiti da organiziranjem u sindikat ne dobivaš ništa. Ali ako ti kažemo da tvrtke u kojima djeluju sindikati imaju 20 do 30 posto veće plaće i bolje uvjete rada, hoćeš li promijeniti mišljenje?

Ako ti to nije dovoljno, dopusti da te upoznamo sa sindikatom, odnosno da ti objasnimo što sindikat jest i što radi za svoje članove.

Sindikat predstavlja radnike prema poslodavcu. To znači da pregovora o plaći i drugim uvjetima rada, štiti postojeća prava radnika, te se zalaže za sigurna i pravedna radna mjesta. **Besplatna pravna pomoć** za članove sindikata i **kolektivno pregovaranje** najvažnije su stvari koje sindikat radi za svoje članove. Možda misliš kako ti nikad neće trebati pravna pomoć i kako sam možeš ispregovarati bolje uvjete, ali ako ti samo jedanput zatreba, naći ćeš se u velikim problemima. Samo jedno pravno savjetovanje košta u prosjeku više nego jedna godišnja članarina sindikatu.

Članstvo u sindikatu kao osiguranje

Članstvo u sindikatu često uspoređujemo sa zdravstvenim osiguranjem – nadamo se da nam neće trebati, ali ako nam ipak zatreba, bit ćemo sretni što ga imamo.

Prema istraživanju koje je proveo SSSH, ispitanici koji su radili kod poslodavca kod kojega su radnici sindikalno organizirani, kao i oni koji su obuhvaćeni kolektivnim ugovorom, izrazili su znatno veće zadovoljstvo radnim mjestom od onih kod kojih to nije slučaj. I zašto je još važno biti članom sindikata? Misliš li kako će poslodavci pregovarati sa sindikatom ako sindikat organizira samo mali broj radnika? Snaga sindikata je u članovima, koji zapravo i čine sam sindikat. S većim brojem članova jačamo svoj položaj prema poslodavcima i državi u pregovorima o uvjetima rada, te radnim i socijalnim pravima. Sva snaga i moć sindikata je u njegovim aktivnim i informiranim članovima, koji su spremni sudjelovati u sindikalnim akcijama ako se za njima pokaže potreba.

Sindikalne akcije (prosvjedi, štrajkovi i dr.) zakonski su dopuštena **sredstva pritiska** na poslodavca, sasvim uobičajena u demokratskome društvu, te predstavljaju važan alat u borbi za zahtjeve radnica i radnika. Ako želimo pravednije društvo i radna mjesta na kojima se osjećamo kao ljudi, moramo se moći izboriti za te ideale. Naša spremnost za borbu i akciju je od presudne važnosti i temelj je snage sindikata.

Članstvo u sindikatu kao teretana

Članstvo u sindikatu često uspoređujemo s članstvom u teretani – ako želiš od njega nešto dobiti, nije dovoljno samo plaćati članarinu, nego moraš i sudjelovati.

- > Snaga sindikata i njegova pregovaračka moć uvijek i prije svega ovisi o njegovim članovima i o tome koliko su spremni podržati i priključiti se sindikalnim akcijama. Sindikat mora iza sebe imati aktivne i informirane članove, spremne na akcije.**

Sindikati nisu samo profesionalno zaposleni u sindikatu, iako su nam pravnici, ekonomisti, sindikalni organizatori i drugi stručnjaci potrebni. Sindikat nisu samo sindikalni povjerenici i članovi sindikalnih povjereništava, koji volonterski obavljaju sindikalni rad, boreći se za bolje uvjete rada u svojoj radnoj okolini, često i na štetu svoje osobne karijere. **Sindikati su svi članovi koji sudjeluju u sindikalnim aktivnostima i zajedničkoj sindikalnoj borbi.**

ŠTRAJK

VAŠI ZAHTEVI
SU PRETJERANI,
NEMAMO
PROSTORA ZA
POVEĆANJE
PLAĆE!





Jesi li znao da se prvi organizirani štrajk radnika dogodio još u 12. stoljeću prije Krista u Egiptu tijekom vladavine Ramzesa II. kada su se radnici koji su gradili grobnicu pobunili i napustili svoja radna mjesta jer nisu bili plaćeni? Nakon otpora radnika, faraon je bio prisiljen povisiti plaće, odnosno dati im nadnicu u žitu.

Naravno, nije to bio štrajk u današnjem značenju riječi, ali je bio pokazatelj načina na koji se organizirani radnici mogu izboriti za bolje uvjete rada.

Bi li ti bio spreman pokazati otpor sudjelovanjem u štrajku ili nekoj drugoj sindikalnoj akciji?

U doba industrijske revolucije, potkraj 19. stoljeća, štrajkovima, koji su najčešće imali krvave posljedice i rezultirali nasilnim ponašanjem vlasti i poslodavaca prema radnicima, utrlj su se putevi mnogim pravima koje danas imamo.

Danas, **štrajk je najpoznatije i najsnažnije sredstvo sindikalne borbe** za bolja prava i uvjete rada. Štrajk je zakonski dopušteno, i legitimno, sredstvo vršenja pritiska na poslodavca radi ostvarenja ekonomskih i socijalnih zahtjeva radnika, odnosno boljih plaća, dodataka na plaću, većeg broja dana godišnjeg, regresa, božićnice i sl.

> Štrajk može organizirati samo sindikat.

Osim štrajka, kao dopušteno sredstvo pritiska, organiziraju se druge kolektivne (industrijske) akcije, kao što su usporavanje procesa rada, pretjerano detaljno ispunjavanje radnih obaveza, odbijanje prekovremenog rada i drugo.

Što to točno znači?

Kada kolektivno pregovaranje ne daje rezultate, jer se poslodavci oglašuju na radničke zahtjeve, jedino što je radnicima ostalo jest pokušati napraviti **kolektivni pritisak na poslodavca**, ne bi li ga tako natjerali da promijeni mišljenje. To mogu učiniti tako da uspore svoj rad ili previše revno i detaljno ispunjavaju radne obaveze (npr. radnica na šalteru koja detaljno objašnjava određenu proceduru klijentu, ili radnici na carini koji detaljno pregledavaju svaki automobil i pritom stvaraju gužvu). Na taj način nitko im ne može prigovoriti kako ne rade svoj posao, jer se to može nazvati i savjesnim obavljanjem posla. Istovremeno, takvim ponašanjem radnici nanose štetu poslodavcu.

Krajnji korak koji radnici mogu poduzeti kako bi u svoju korist riješili zastoj u kolektivnom pregovaranju je pokretanje štrajka, odnosno kolektivno organizirana industrijska akcija u kojoj dolazi do obustave radnih aktivnosti radi vršenja pritiska na poslodavca kako bi prihvatio određene zahtjeve radnika.

> Razlozi za organiziranje štrajka mogu biti nemogućnost dogovora oko nekog zahtjeva u kolektivnim pregovorima, npr. povećanje osnovice, dodatci na uvjete rada i drugi zahtjevi sindikata (tzv. interesni štrajk), ili neisplata plaća.

Ustav Republike Hrvatske jamči radnicima pravo na štrajk, iako postoje ograničenja toga prava u određenim djelatnostima (oružane snage, policija, državna uprava...). Zakonom o radu detaljnije je propisano zbog čega se smije štrajkati i kako mora izgledati postupak organiziranja štrajka da bi on bio zakonit. Proceduralna pravila organiziranja štrajka propisana zakonom prilično su stroga, čime se neizravno ograničava pravo radnika na štrajk. Ako je štrajk organiziran nepropisno, može imati ozbiljne negativne posljedice, za sindikat, kojeg poslodavac može tužiti za nadoknadu štete, ali i za same radnike, koji mogu dobiti otkaz.

Pravo na štrajk zajamčeno je međunarodnim propisima (konvencija Međunarodne organizacije rada, Europska socijalna povelja, Povelja o temeljnim pravima EU), kao i u pravnom sustavu RH (Ustavom Republike Hrvatske, Zakonom o radu, unutar kolektivnih ugovora).

Postupak provedbe štrajka najčešće je ugovoren u statutu sindikata. Sindikat snosi odgovornost da je štrajk proveden na zakonit način. Za vrijeme sudjelovanja u štrajku radnik nema pravo na plaću.



Posljedice sudjelovanja u štrajku

Radnici ne smiju ni na koji način biti kažnjeni zbog sudjelovanja u zakonitom štrajku. Otpuštanje radnika zbog sudjelovanja u štrajku protivno je načelu slobode udruživanja. Zbog toga je važno da je štrajk propisno proveden i zakonito pokrenut, kako ne bi došlo do mogućeg osporavanja zakonito pokrenute akcije.

RAD PO MJERI ČOVJEKA

VAŽNO MI
JE DA UZ
POSAO IMAM
I PRIVATNI
ŽIVOT.



VAŽNO MI JE
DA MOGU
REĆI ŠTO
MISLIM ŠEFU.



VAŽNO MI JE
DA MOGU
NAPREDOVATI
NA POSLU.



VAŽNO MI
JE DA IMAM
DOBRU
PLAĆU.



VAŽNO MI
JE DA IMAM
STALAN
POSAO.



VAŽNO MI
JE DA MI
POSAO NE
IZAŽIVA
PREVELIKI
STRES.



Rad mora služiti čovjeku.

Svatko od nas bi svojim radom trebao osigurati sebi i svojoj obitelji dostojanstven život. Svojom **plaćom** trebali bismo moći pokriti troškove hrane, smještaja, prijevoza, zdravstvenog osiguranja i obrazovanja, trebali bismo moći kupiti nešto odjeće, platiti dodatni tečaj ili edukaciju, ali i moći izdvojiti nešto za odmor, rekreaciju, kulturne, zabavne ili sportske sadržaje.

Osim iznosa plaće, posao nam mora osigurati **sigurnost rada** i izvjesnost prihoda, jer u suprotnome ne možemo planirati život.

Na poslu provodimo trećinu dana (osam sati), a nerijetko i više. To je puno vremena i stoga je, uz sve navedeno, važno i kako to vrijeme provodimo, odnosno kako se na poslu osjećamo. Stoga dobar posao znači i **dobru radnu okolinu**, u kojoj nas poštuju kao osobu, i cijene naš rad i naše ideje.

Posljednjih desetljeća, međutim, na tržištu rada dolazi do dubokih promjena. Za sve više ljudi rad postaje nesigurnim, bilo da ne mogu pronaći posao, od svoga rada ne mogu živjeti, ili se bore sa osiguravanjem stalnosti i kontinuiteta zaposlenja. Posljedica je to stalnih promjena radnoga zakonodavstva, koje se neprestano „fleksibilizira“, a kao rezultat sve manje ljudi ima pristup ugovorima na neodređeno vrijeme i kvalitetnim radnim mjestima.

> Sve više ljudi radi putem tzv. nestandardnih i netipičnih ugovora kao što su: ugovor na određeno, studentski ugovor, ugovor s agencijama, ugovori o djelu i autorski ugovor i slično. Takve i druge oblike rada nazivamo prekarnim (nesigurnim) oblicima rada.

Prekarni rad obilježava ograničeno vrijeme trajanja ugovora, fragmentiran i složen radni odnos, loši uvjeti rada kao što su niska plaća, slaba zaštita od otkaza, nedostatak pristupa socijalnoj zaštiti i zaštiti na radu, te posebno nemogućnost korištenja kolektivnih prava kao što je pravo na sindikalno organiziranje i kolektivno pregovaranje.

Za takve je poslove karakteristično da poslodavac rizik poslovanja prebacuje na radnika i njegovu obitelj. Takav rad posebno pogađa one koji su na tržištu rada ionako najugroženiji, uključujući mlade i žene.

Generacije mladih danas su zahvaćene ovim promjenama u svijetu rada, koje uzrokuju potplaćenost i životnu nesigurnost radnika i radnica, kao i rast društvenih nejednakosti i siromaštva. Riječ je o globalnom fenomenu. Sve veća nesigurnost zaposlenja mladima otežava da budu samostalni, planiraju svoju budućnost i zasnuju obitelj. Upravo zbog toga je izrazito važno da radnička prava vratimo na mjesto u društvu koje im pripada. Radnička prava moraju biti shvaćena i priznata kao prava koja pripadaju svima nama i kojima se kao društvo ponosimo.

Svaki radnik i radnica ima pravo na posao

- > **koji je dobro plaćen,**
- > **koji ne ugrožava fizičko i psihičko zdravlje,**
- > **koji omogućuje učenje i napredovanje na radnome mjestu,**
- > **koji pruža sigurnost putem ugovora o radu na neodređeno vrijeme i pokrivenosti sustavom socijalne sigurnosti,**
- > **koji omogućuje glas na radnome 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.**

> Samo posao koji uključuje sve navedeno možemo smatrati radom po mjeri čovjeka.

Svijet rada može i mora biti pravedniji. Jedini način da svoja radnička prava sačuvamo, dobijemo neka nova, te ostvarimo rad po mjeri čovjeka, jest da tu borbu nastavimo, svakoga dana, na svakome radnome mjestu.

RAD KOJI JE DOBRO PLAĆEN,
NE UGROŽAVA FIZIČKO
I PSIHIČKO ZDRAVLJE,
OMOGUĆUJE NAPREDOVANJE,
PRUŽA SIGURNOST,
OMOGUĆUJE GLAS
NA RADNOME MJESTU,
TE SE ODVIJA U RADNO VRIJEME
KOJE OSTAVLJA DOVOLJNO
PROSTORA ZA PRIVATAN ŽIVOT JE

RAD PO MJERI ČOVJEKA





A SADA,
PROVJERA
ZNAJJA!
PROVJERI ŠTO
SI NAUČIO I ŠTO
JOŠ TREBAŠ
ZNATI.

POČETAK RADNOG ODNOSA – LISTA PROVJERE

- ✓ Na razgovoru za posao dobio si sve potrebne informacije o svojim obvezama i pravima na radnome mjestu i stekao dobar dojam o poslodavcu.
- ✓ Upoznao si se sa sadržajem ugovora o radu i on odgovara onome što je usmeno dogovoreno, te sadrži sve što je zakonom propisano da mora sadržavati.
- ✓ Plaća je ugovorena u bruto iznosu.
- ✓ Dostavljen ti je primjerak ugovora o radu.
- ✓ Ako je riječ o radu na određeno vrijeme, poslodavac za to ima opravdan razlog.
- ✓ Poslodavac ti je dostavio primjerak prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

- Poslodavac te je upoznao sa svim važećim pravilnicima.
- Poslodavac te je upoznao sa kolektivnim ugovorom ako je primjenjiv.
- Učlanio/la si se u sindikat.

LISTA PRAVA – NE ZABORAVI!

- ✓ Prema Zakonu o radu, najkasnije do 15. dana u mjesecu mora se isplatiti plaća za idući mjesec, osim ako nije ugovoren neki drugi rok (dan do kojeg se mora isplatiti plaća pravnici zovu „dan dospelosti plaće“).
- ✓ Najkasnije 15 dana nakon dana isplate plaće, poslodavac ti mora dostaviti njezin obračun, iz kojeg možeš provjeriti je li ti točno izračunao plaću. Na obračunu se mora vidjeti kako je određena osnovna plaća, koliko je bilo radnih sati, je li bilo prekovremenog rada, koliko je plaćeno poreza i doprinosa.
- ✓ Radno vrijeme može biti organizirano na različite načine, ali u svakom slučaju poslodavac mora poštovati zakonska ograničenja o najvećem dopuštenom broju sati i razdobljima odmora.
- ✓ Rad izvan radnog vremena smatra se prekovremenim radom – mora biti izniman, pisano naložen i dodatno plaćen.
- ✓ Ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme kod jednog poslodavca u svakom slučaju ne smije biti duže od tri godine.
- ✓ Poslodavac je dužan snositi troškove zaštite na radu, a ti imaš pravo odbiti raditi ako se ne provode propisane mjere, uz naknadu plaće.

- ✓ Poslodavac ti je dužan omogućiti osposobljavanje i usavršavanje, u skladu s potrebama i mogućnostima.
- ✓ Za svaki mjesec rada, stječeš pravo na razmjerni dio (1/12) dana godišnjeg odmora određenog ugovorom ili drugim propisom. Za vrijeme godišnjeg odmora imaš pravo na naknadu plaće (u punom iznosu).
- ✓ Pravo na naknadu plaće (najmanje 70 posto) imaš i za vrijeme privremene nesposobnosti za rad za vrijeme bolesti, odnosno bolovanja. Liječničku potvrdu poslodavcu moraš dostaviti u roku tri dana od izostanka s posla zbog bolesti.
- ✓ U slučaju sumnje na povredu svojih prava, članovi sindikata mogu se obratiti sindikalnom povjereniku i ostvaruju pravo na besplatno pravno savjetovanje i zastupanje.
- ✓ Radnici udruženi u sindikat imaju pravo kolektivno pregovarati s poslodavcem kako bi kroz takav oblik ugovora zajednički detaljnije uredili uvjete rada i ostvarili veća prava od minimuma koji se jamče Zakonom o radu.
- ✓ Zakon prepoznaje da su radnici u radnom odnosu slabija strana – zbog toga im daje pravo da svoje interese štite obustavom rada (štrajkom). Štrajk može organizirati samo sindikat.

KOLIKO JE TVOJ POSAO DOBAR POSAO?

Dobar posao je onaj posao koji uključuje dobru plaću, ne ugrožava fizičko i psihičko zdravlje, omogućuje učenje i napredovanje, pruža sigurnost, omogućuje glas na radnome mjestu i odvija se u radno vrijeme koje ostavlja dovoljno prostora za privatni život.

Procijeni koliko je tvoj posao uistinu dobar posao.

- Plaćom mogu pokriti osnovne troškove rada, ali i druge potrebe.
- Zadovoljan/na sam s plaćom s obzirom na tip posla, uvjete rada i razinu odgovornosti.
- Imam ugovor o radu koji odgovara stvarnim uvjetima rada.
- Relativna izvjesnost prihoda omogućuje mi sigurnije donošenje odluka i planiranje budućnosti.
- U posao koji obavljam donosim neka znanja i vještine i to se cijeni.
- Za svoj rad mogu biti nagrađen/a ili napredovati na drugi način.
- Ugodno se osjećam na poslu jer se njeguje kultura pravednog postupanja i međusobnog poštovanja.

- ✓ Kao radnici imamo mogućnost pregovarati o svojim uvjetima rada, sami, uz pomoć predstavnika ili sindikata.
- ✓ Poslodavac poštuje propise o organiziranju radnog vremena i prekovremenom radu.
- ✓ Količina i raspored radnog vremena ne utječu na izvršavanje obiteljskih obveza niti kvalitetu i zadovoljstvo privatnim životom.
- ✓ Posao (ni radno opterećenje) ne ugrožavaju moju sigurnost ili fizičko zdravlje.
- ✓ Poslodavac nastoji smanjiti učinak stresa na radnike.

ŠTO ZNAČE NEKI POJMOVI

UGOVOR O RADU – dokument kojim se zasniva radni odnos, a koji sklapaju radnik i poslodavac.

UGOVOR NA NEODREĐENO – standardni oblik zapošljavanja, znači da ugovor vrijedi sve dok postoji obostrana volja radnika i poslodavca.

UGOVOR NA ODREĐENO – ugovor koji predviđa koliko će točno radni odnos trajati (npr. godinu dana), te je kao takav dopušten samo iznimno, kada postoji stvarna potreba za takvim oblikom rada (zamjena privremeno odsutnog radnika, kratkotrajno povećanje opsega posla i sl.).

KOLEKTIVNO PREGOVARANJE – proces pregovora između sindikata, kao predstavnika radnika i jednog ili više poslodavaca, koji prethodi sklapanju kolektivnog ugovora.

KOLEKTIVNI UGOVOR – sklopljeni pisani sporazum između sindikata i poslodavaca kojim se detaljnije uređuju uvjeti rada i pokušavaju dogovoriti veća prava od onih propisanih Zakonom o radu.

SINDIKAT - udruženje radnika u koje se oni dobrovoljno udružuju kako bi ojačali svoj položaj prema poslodavcima u pregovorima u vezi s plaćom i uvjetima rada.

SINDIKALNA PRAVA – pravo radnika da se slobodno udružuju u vlastite organizacije (sindikata), pravo sindikata

na slobodno i samostalno djelovanje, te pravo na kolektivno pregovaranje i štrajk.

SINDIKALNI POVJERENIK – radnik kojeg su članovi sindikata među sobom izabrali da ih predstavlja u odnosima s poslodavcem i sindikatom čiji su članovi.

DISKRIMINACIJA - nejednako postupanje prema pojedincima ili skupinama zbog njihovih posebnih karakteristika ili pripadnosti određenoj skupini, odnosno nedopušteno i neopravdano razlikovanje osoba na osnovi nekih njihovih karakteristika.

MOBING – zlostavljanje ili psihološki teror na radnome mjestu, koji se odnosi na neprijateljsku i neetičnu komunikaciju, koju sustavno usmjerava jedan ili više pojedinaca prema uglavnom jednoj osobi, najčešće zbog njezina uklanjanja s radnoga mjesta.

ZAHTJEV ZA ZAŠTITU PRAVA – prvi korak u ostvarenju povrijeđenog prava iz radnog odnosa, odnosno pisani dokument koji radnik podnosi poslodavcu ako smatra da mu je povrijeđeno neko pravo.

PREKARNI RAD – nesiguran rad, obično putem nestandardnih ili atipičnih oblika ugovora, koji često nije dobrovoljan izbor radnika: ugovori na određeno vrijeme, na nepuno radno vrijeme, za stalne sezonske poslove, ugovori o djelu, autorski ugovori, studentski ugovori, poslovi s agencijom za privremeno zapošljavanje.

KONTAKTI

SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE (SSSH)

Trg kralja Petra Krešimira IV. 2, Zagreb
Tel: 01 46 55 013
sssh@sssh.hr
www.sssh.hr

Savez samostalnih sindikata Hrvatske predstavlja više od 100.000 radnika sindikalno organiziranih u 20-ak sindikata privatnog i javnog sektora. Naša je misija sustavno raditi na poboljšanju kvalitete radnih mjesta te radnih i životnih uvjeta svojih članova, ali i svih ljudi u Hrvatskoj.

Saznaj više:

Rad po mjeri čovjeka

www.radpomjeri.sssh.hr

Sekcija mladih SSSH

sekcija.mladih@sssh.hr

Tel: 01 46 15 227

DRŽAVNI INSPEKTORAT – INSPEKCIJA RADA

Šubićeva 29, Zagreb
Tel: 01 23 75 498, 01 2375 155
prijave.sredisnjiured@mrms.hr
prijave.mrms.hr
prijave@dirh.hr

MREŽA MLADIH HRVATSKE (MMH)

Selska cesta 112C, Zagreb
Tel: 01 4573 937
info@mmh.hr
www.mmh.hr

Mreža mladih Hrvatske je savez 59 udruga mladih i za mlade koji u Republici Hrvatskoj djeluje kao nacionalno vijeće mladih. MMH se u svom djelovanju bavi politikama za mlade, ali i borbom za prava mladih, uključujući radnička i druga socijalna prava.

URED PUČKE PRAVOBRANITELJICE

Središnje tijelo za suzbijanje diskriminacije

Trg hrvatskih velikana 6, Zagreb
Tel: 01 48 51 855
info@ombudsman.hr
www.ombudsman.hr

Za više informacija o EU fondovima posjetite www.strukturnifondovi.hr



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE
mladi

www.radpomjeri.sssh.hr