



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE

UNION OF AUTONOMOUS TRADE UNIONS OF CROATIA

10000 Zagreb • Trg kralja P. Krešimira IV. 2 • centrala: 01/46 55 111 • Ured Predsjedništva: 01/46 55 013, 46 55 616 • fax: 01/46 55 040 • e-mail: sssh@sssh.hr
www.sssh.hr • IBAN: HR6324840081102644193 • OIB: 00602600385



URED PREDsjedNIŠTVA

Broj: 01-760/13

Zagreb, 28. studenoga 2013.

ČLANOVIMA SINDIKATA UDRUŽENIH U SSSH¹

**NEPRIHVATLJIVE IZMJENE RADNOG ZAKONODAVSTVA:
ZAKON O RADU, ZAKON O POVREMENIM POSLOVIMA
I PRODUŽETAK DOBI ZA UMIROVLJENJE (ZOMO)
TE NAJAVA INDUSTRIJSKIH AKCIJA**

Poštovane kolegice i kolege – članice i članovi sindikata,

Ove smo vas godine već nekoliko puta informirali o tijeku rada na izmjenama radnog zakonodavstva, posebice Zakona o radu – posljednji put smo to učinili 10. listopada 2013. godine, najavljujući i moguće industrijske akcije. Čini se da je to vrijeme došlo jer ministar Mrsić u saborsku proceduru upućuje **novi Zakon o radu** (samo „svojih ruku djelo“) kojim umanjuje ulogu sindikata i kolektivnih ugovora, a radnike posve prepušta (neodgovornim) poslodavcima čineći ih robljem suvremenog doba, **Zakon o povremenim poslovima** (zakon kojeg RH dosad nije imala), a na osobe radno angažirane prema tome Zakonu, Zakon o radu se ne primjenjuje jer nije riječ o radnom odnosu, te produžava dob za odlazak u mirovinu na 67 godine **Zakonom o mirovinskom osiguranju** (činjenica da bi se to primjenjivalo od 2031. godine ničim ne umanjuje njegovu neprihvatljivost).

ZAKON O RADU

NAPOMENA: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava (MRMS) je prijedlog Zakona o radu stavio na javnu raspravu na svoju web-stranicu od 8.-24. studenoga, nama je na očitovanje dostavio tekst 19. studenoga, različit od teksta na javnoj raspravi, a dok smo završavali očitovanje stigao je i najnoviji tekst (25. studenoga) različit i od javne rasprave i od onoga dostavljenog 19. studenoga! Svaka nova verzija imala je sve niža prava radnika (i sindikata)!

¹ Pismo, na bilo koji raspoloživi način, treba učiniti dostupnim članicama i članovima udruženih sindikata.

Pojasnimo: temeljni razlog izmjena Zakona o radu je **već duže vrijeme** očit - **snižavanje tzv. indeksa zakonske zaštite zaposlenja** zbog zadovoljavanja MMF-a, *rejting* agencija, Europske komisije... – a danasve – da bi RH dobila **novi kredit Svjetske banke** pod povoljnijim uvjetima. Ovdje je riječ o svojevrsnom *deja vu* (već viđeno) jer su radnička prava već jednom drastično smanjena (2003.), također za vrijeme koalicijske vlade. Dakle, (ponovo) **prodaja hrvatskih radnika za (novi) kredit!** Iako je od ovoga indeksa, kao ključnog mjerila tzv. rigidnosti radnog zakonodavstva, odustao i sam OECD² zato što **nigdje nije dokazano** da lakše otpuštanje radnika vodi većem zapošljavanju (jer da je tako, u Španjolskoj bi „cvale ruže“), naša Vlada ne odustaje. Održivi rast i razvoj te privlačenje stranih investicija trebalo je, međutim, postići drugim politikama i mjerama, ali je očito lakše „prodati tuđu kožu“!

Nadalje, domaća i strana istraživanja o hrvatskoj (ne)konkurentnosti (uključujući naručena istraživanja hrvatskih poslodavaca), govore o **nekonkurentnosti hrvatskog gospodarstva prvenstveno zbog nesposobnosti menadžerskog kadra** - ključnog problema nepoštivanja sadašnjeg Zakona o radu - što predlagatelj izmjena, međutim, uopće ne uzima u obzir. Dapače, **hrvatski se radnici posve prepuštaju na volju tim i takvim menadžerima!**

ISKLUČIVANJE KOLEKTIVNIH UGOVORA ODNOSNO SINDIKATA IZ ZAKONA O RADU - KOMENTAR

Ne samo da je ministar Mrić pogazio svoju riječ i potpis u vezi zahtjeva SSSH i NHS-a o rasporedu radnog vremena da se rad duži od 48 sati tjedno može uvesti samo kroz kolektivni ugovor, na što je ministar pristao i potpisao, a u ZOR je ušlo nešto posve drugo, **već su kolektivni ugovori izbačeni iz Zakona o radu i tamo gdje su dosad bili**, pa je ukupna slika sljedeća:

- kolektivnim ugovorom koji obvezuje korisnika **više se neće moći ugovoriti** slučajevi u kojima se kod korisnika neće moći zapošljavati radnici preko agencija za privremeno zapošljavanje;
- raspored radnog vremena poslodavac će uređivati sam - sve do 56 sati tjedno, a kolektivnim ugovorom samo iznad 56 a do 60 sati tjedno;
- iznimke od primjene odredbi o dnevnom i tjednom odmoru više **neće biti moguće primijeniti samo kroz kolektivni ugovor** (kojim se radniku osigurava zamjenski odmor), već neposredno primjenom Zakona o radu.

Uz to predviđa mogućnost umanjivanja prava radnika kolektivnim ugovorima:

- za agencijske radnike (da se kolektivnim ugovorom agencije odnosno udruge agencija i sindikata mogu ugovoriti drukčiji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik, a koji ne mogu biti nepovoljniji od uvjeta utvrđenih posebnim propisima);
- prekovremeni rad pojedinog radnika može trajati duže od zakonskih 180 sati godišnje ali ne duže od 250 sati godišnje, kolektivnim ugovorom.

² Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj

Zakon o radu daje prava radničkim vijećima koja im mogu dati samo sindikati, jer po prijedlogu:

- puno radno vrijeme može se ugovoriti ne samo kolektivnim ugovorom već i sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca; kao i što će se
- plaća i druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) za radnike zaposlene po ugovoru o radu za nepuno radno vrijeme ugovarati i isplaćivati i prema sporazumu između radničkog vijeća i poslodavca;

iako je oboje u suprotnosti s važećim člankom 159. stavak 3. koji kaže „Sporazum iz stavka 1. ovoga članka ne smije uređivati pitanja plaća, trajanja radnog vremena te druga pitanja koja se redovito uređuju kolektivnim ugovorom, osim ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke toga sporazuma.“

No, MRMS je na ovu našu primjedbu jednostavno obrisao dio koji glasi „trajanja radnog vremena“ – i tako riješio problem!

Predlagatelj Zakona svjesno stavlja u prvi plan radnička vijeća, nasuprot sindikatima, iako dobro zna da je uloga radničkog vijeća samo nadzorna (nad primjenom zakona, kolektivnog ugovora i drugih propisa od interesa za radnike) a ne ugovorna. Ali isto tako dobro zna da je u nizu tranzicijskih zemalja davanje ovakve uloge radničkim vijećima (tijelu koje nije posve neovisno o poslodavcu, ni financijski niti na bilo koji drugi način, i koje ne smije štrajkati...) uništio sindikate – zato ovo i čini!

Tako Zakonom o radu dobijamo fleksibilnost bez sigurnosti – snižena individualna prava radnika te izbačeni kolektivni ugovori odnosno sindikati kod niza instituta. Toliko o *fleksigurnosti!*

Na kraju, pitamo se kako će se ostvarivati temeljna svrha postojanja udruga poslodavaca i sindikata (pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora) koja, prema ZOR-u, mora biti navedena i u statutima tih udruga - u zemlji u kojoj i vlast i sami poslodavci negiraju tu potrebu i suglasni su u sužavanju pitanja o kojima se pregovara!

RAD RADNIKA PREKO AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE - KOMENTAR
--

Već smo ranije navodili da zapošljavanje preko agencija za privremeno zapošljavanje (koje ustupaju svoje radnike tvrtki-korisniku) RH ima još od 2003. godine. U ovih 10 godina, s obzirom da agencije nisu imale obvezu dostavljati podatke o svome radu (kao što je obveza u uređenim zemljama!), **u RH ne postoji nikakva službena statistika.** Ipak, predlagatelj Zakona predlaže drastične izmjene u ovome institutu kojima **umanjuje prava ne samo agencijskim radnicima, već i radnicima kod korisnika:**

- već smo naveli da se kolektivnim ugovorom koji obvezuje korisnika **više neće moći ugovoriti** slučajevi u kojima se kod korisnika neće moći zapošljavati radnici preko agencija za privremeno zapošljavanje;
- u sporazumu (po prijedlogu: „ugovoru“) između agencije i korisnika više se ne moraju navesti **uvjeti rada koji se odnose na radna mjesta na kojima će**

- ustupljeni radnici obavljati poslove te znanja i vještine potrebne za obavljanje tih poslova kod korisnika;
- **ukinuta je zabrana zapošljavanja ustupljenog radnika na radnom mjestu na kojem je korisnik u proteklih šest mjeseci otkazao ugovor o radu poslovno uvjetovanim razlogom** (što znači da nije bilo potrebe za radom tog radnika), a ograničenje se sada vezuje samo uz kolektivni višak u prethodnih šest mjeseci; to, pojednostavljeno, znači da će korisnik moći otpustiti svoga radnika i na njegovo mjesto zaposliti agencijskog, osim u slučaju ako je imao kolektivni višak;
 - agencijski radnik za vrijeme dok nije ustupljen **više neće imati pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca**, neće imati čak ni pravo na minimalnu plaću (prema posebnom propisu)! Neće imati zapravo nikakvo pravo prema ZOR-u (što znači da nema nikakvu zakonsku zaštitu) već se to posve prepušta ugovoru između agencije i radnika (što znači da, formalno gledano, naknada može biti 1 kuna!) – ali će zato imati ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji mu, međutim, ne jamči preživljavanje u vrijeme kada nije ustupljen! To dodatno otvara i pitanje mogućnosti njegova otkazivanja takva ugovora kao i njegova prava na zavodu za zapošljavanje!
 - dosad je isti ustupljeni radnik, kod istog korisnika, na istim poslovima mogao raditi najduže godinu dana, a sada će moći tri godine - uz mogućnost da to bude **i duže ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom** (iako nije razvidno kojim to kolektivnim ugovorom) – **čime se posve gubi smisao privremenosti ovakva rada!** Prema ovome, poslodavac-korisnik neće imati potrebe zapošljavati radnika niti po ugovoru na određeno vrijeme, već jeftinijeg agencijskog radnika!

U trokutu: agencija-radnik-korisnik, jasno je da je ugrožen upravo radnik dok i agencija i korisnik namiruju svoja potraživanja, odnosno zadovoljavaju svoj interes. Interes agencije je iznajmiti radnika i na njemu zaraditi, a interes korisnika je proći što jeftinije. Kako je to moguće? Kada bi korisnik plaćao agencijskog radnika kao svoga i k tome proviziju agenciji, korisniku se to ne bi isplatilo. Dapače, korisnik upravo zapošljava agencijskog radnika jer mu je to jeftinije! S obzirom da nema proviziju, agencija se mora odnekud naplatiti – i ona to čini na teret radnika.

Neovisno o tome što zakon kaže da bi agencijski radnik trebao imati prava kao kada bi bio zaposlen kod korisnika, prethodni komentar upravo govori suprotno. Iskustva u praksi pokazuju upravo to da agencijski radnik ostvaruje samo plaću (bez drugih materijalnih prava i bez prava na plaćeni prijevoz!). Iskustva su to, primjerice više od 180 agencijskih radnika u „Čistoći“ Zagreb. Iskustva su to i grupe radnika tzv. kabinskog osoblja koji su za *Croatia Airlines* radili i po pet godina (!) na određeno vrijeme da bi prošle godine bili prebačeni u agenciju i preko nje ponovo angažirani ali za daleko nižu plaću i ostale uvjete rada, no njihova je višemjesečna borba završila tako da ih je ponovo morao preuzeti CA.

Ovim snižavanjem prava, kako agencijskih radnika a posredno i radnika kod korisnika, predlagatelj zakona čini sve da zadovolji zahtjeve („apetite“) poslodavaca – i agencija i korisnika, na štetu radnika!

RASPORED RADNOG VREMENA - KOMENTAR

Fleksibilno uređenje radnog vremena, samostalnom odlukom poslodavca bio je temeljni interes predlagatelja od samog početka rada na izmjenama Zakona o radu. Odredbe su uređene na način da legaliziraju dosadašnje nepoštivanje Zakona uočeno kod dijela poslodavaca, tako da **sada svi poslodavci, u svim sektorima, za sve radnike mogu radno vrijeme organizirati kako hoće!**

Samo dio takva “uređenja“ je sljedeće:

- **jednakog rasporeda radnog vremena nema** jer se članci i 65. (Prekovremeni rad) i 66. (Raspored radnog vremena) i 67. (Preraspodjela radnog vremena) bave nejednakim rasporedom radnog vremena odnosno **sva tri članka se bave preraspodjelom radnog vremena!**;
- **ukinuto je tjedno ograničenje prekovremenog rada od 8 sati** – ono je sad samo „računska operacija“ kod izračuna fonda sati u referentnom razdoblju;
- **radnika je moguće iscrpljivati najdužim radom do 56 sati tjedno** odlukom poslodavca, a **od 56 do 60 sati kolektivnim ugovorom** – a da **prekovremenog rada kojeg poslodavac mora platiti uopće ne bude** (jer kada ga ne „pogodi“ nijedna narudžba, poslodavac može radnika poslati doma, a kada dobije narudžbu pozvat će ga da radi do 56 sati)!
- istovremeno, **prekovremeni rad pojedinog radnika može trajati duže od zakonskih 180 sati ako je tako uređeno kolektivnim ugovorom**, ali **ne duže od 250 sati** (ovo je ušlo u prijedlog Zakona iako su sindikati izriječom i jedinstveno bili protiv; imajući dvogodišnje iskustvo s MRMS, može se očekivati da će ovo biti kroz KU samo u prijelaznom razdoblju, do sljedeće promjene Zakona o radu, kada će se to zakonski omogućiti - sada bi valjda, uz sve, bio preveliki šok za javnost!);
- **preraspodjela radnog vremena** (važeći članak 47, predloženi 67.), u praksi nazivana velika preraspodjela, prema kojoj preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, **ostaje isto uređena – ali s obzirom na nove članke 65. i 66. – posve nepotrebna!**
- **iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru** – **dosad moguće samo kolektivnim ugovorom** (važeći članak 3.) **sada se omogućavaju neposredno Zakonom**, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno. **Ovakvim uređenjem kojim se omogućava izravna primjena Zakona, gubi se smisao izuzeća!**

Sažeto rečeno, u rasporedu radnog vremena, kolektivni ugovor (sindikata) ostao je samo:

- kod godišnjeg fonda prekovremenog rada pojedinog radnika od 180 do 250 sati;
- kod najdužeg tjednog rada od 56 do 60 sati;
- kod produžetka referentnog razdoblja s 4 na 6 mjeseci;
- kod „stare“ preraspodjele (do 56 odnosno 60 sati tjednog rada), koja više nikom neće biti potrebna;

sve ostalo prepušteno je na volju poslodavcu, koji u odnosu na pojedinog radnika može činiti što hoće!

Izjava ministra kako će Inspekcija rada nadzirati i jamčiti provođenje Zakona, nije nas uvjerila jer ona to ne može posve pokriti niti u uređenijim zemljama – za to i tamo služe sindikati!

Na kraju napomenimo da, uz prethodno rečeno, ima i drugih prava radnika koja se umanjuju: sužava se prava na zaposlenja na drugim poslovima („čuvanje“ radnog mjesta zbog privremene nenazočnosti – bolovanje, roditeljski dopust...), kod poslovno i osobno uvjetovanog otkaza poslodavac više nema obvezu radniku ponuditi drugo radno mjesto ili ga osposobiti za drugo radno mjesto, otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad ali prestaje istekom 6 mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu (neovisno o tome koliko bolovanje traje), smanjuje se najviši iznos koji sud može dosuditi radniku zbog poslodavčeva nezakonitog otkaza (kao naknada štete, a ne naknada plaće) s najviše 18 na najviše 8, nema nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća na otkaz radniku koji pripada nekoj od zaštićenih kategorija ili sindikata na otkaz sindikalnom povjereniku sudskom odlukom već samo arbitražom, ima i prijedloga koji se odnose na dodatno ograničavanje prava na štrajk na način da se u poslove koji su prijeko potrebni (nužni poslovi) ubrajaju u poslove radi sprječavanja ugrožavanja temeljnih ljudskih prava i sloboda, produžava se rok do kojeg poslodavac može predložiti utvrđivanje tih poslova sve do okončanja postupka mirenja i uvođenja pravila da se o istom sporu postupak mirenja može provesti samo jednom.

U vezi Zakona o povremenim poslovima podsjećamo

ZAKON O POVREMENIM POSLOVIMA

Na radnike koji bi bili radno angažirani po Zakonu o povremenim poslovima Zakon o radu uopće se ne bi primjenjivao! Bili bi angažirani na sat, na dan... i to na vaučer/markicu. Sudbina tako angažiranoga čovjeka, dugoročno gledano, vlast ne zanima, važno je samo uljepšavanje statistike i da nešto „kaplje“ u Proračun!

ZAKON O MIROVINSKOM OSIGURANJU

Produžetak dobi za umirovljenje na 67 godina, bez ozbiljnih analitičkih podloga i bez postizanja društvenog konsenzusa o njegovoj nužnosti (obvezujući time nekoliko vlada unaprijed!) samo potvrđuje kako Vladu samo zanima mišljenje bonitetnih agencija i međunarodnih financijskih organizacija koje smo na početku naveli.

Ciljevi sindikalnih akcija koje je jučer, 27. studenoga 2013. godine, usvojilo Predsjedništvo VSSSH, u dogovoru s NHS-om, a koje su prihvatile sve sindikalne središnjice su:

- sprečavanje donošenja novog Zakona o radu (u obliku utvrđenom Nacrtom prijedloga Zakona o radu od 25. studenoga 2013. godine);
- sprečavanje donošenja Zakona o povremenim poslovima;
- sprečavanje produženja dobi za odlazak u mirovinu (sa 65 na 67 godina života).

Aktivnosti započinju ograničenim prosvjedom upozorenja pred Vladom RH, 5. prosinca 2013. godine, a nastavljaju se drugima, ukoliko Vlada ne povuče prijedloge ovih zakona, o čemu ćete biti posebno izvještavani i pozivani.

Uz sindikalni pozdrav,

Mladen Novosel

Predsjednik SSSH, v.r.