

RSR GLASNIK



Elektroničko glasilo
Republičkog sindikata
radnika

Godina 7 Broj 67
Zagreb, 14/03/2025

SINDIKALNI SKUPOVI RADNIKA HRVATSKOG TELEKOMA

Održani su sindikalni skupovi radnika Hrvatskog Telekoma d.d. u Osijeku, Splitu, Zagrebu, Varaždinu i Rijeci, a tema skupova je bila **“Plaće radnika u Hrvatskom telekomu moraju rasti.”**



Sve manje radnika koji imaju kompetencije da odrade zadatke i ispune ciljeve stavljene pred njih.

Sve je više radnika sa znanjem i iskustvom koji odlaze iz kompanije, sreću će potražiti negdje drugdje.

U nekoj drugoj kompaniji, gdje će za znanje, trud i rad dobiti adekvatnu plaću i od nje pristojno živjeti.

Uz Hrvatski sindikat telekomunikacija koji je organizirao skup, bili su nazočni predstavnici Republičkog sindikata radnika, ali i članovi predsjedništva HST-a koji predstavljaju druge radnike telekom djelatnosti, kolege iz A1 Hrvatska i Telemach Hrvatska gdje se također pregovara o plaćama.

Sindikati HT-a su zatražili pregovore o izmjenama i dopunama Sporazuma o plaćama, a Uprava je spremna povećati plaću samo onima koji ispune uvijete za karijerni put pri čemu treba uzeti u obzir da su ciljevi za većinu radnika nedostižni.

Radnici žele da se adekvatno plati posao koji su odradili. Radnici žele raditi i od svog rada pristojno živjeti.

Sudeći po prihodima kompanije, novca ima.....samo ne radnicima za veće plaće!

EU PROJEKT - JAČANJE KAPACITETA SOCIJALNIH PARTNERA

U utorak, 18. veljače 2025. godine u Zadru, u sklopu konferencije „Promocija socijalnog partnerstva i jačanje socijalnog dijaloga“, održano je svečano potpisivanje i uručivanje Ugovora za 27 projekata iz Poziva „Jačanje kapaciteta socijalnih partnera – faza I“, ukupne vrijednosti gotovo 9,2 milijuna eura. Ugovore su korisnicima uručili državni tajnik Ivan Vidiš i ravnatelj Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Ante Lončar.



Republički sindikat radnika i Hrvatski sindikat telekomunikacija su aktivno radili na pripremi ovog projekta kroz dulje razdoblje. Zajedno smo prepoznali važnost edukacija i umrežavanja među sindikatima kao ključne alate za jačanje sindikata, povećanje njegove vidljivosti i osnaživanje socijalnog dijaloga.

Tijekom trajanja projekta, koji će se provoditi 1,5 godinu, RSR i HST će, zajedno sa stručnjacima i profesorima, analizirati stanje rada u ICT sektoru. Cilj je dobiti cjelovitu sliku sektora te definirati preporuke za stvaranje win-win situacije za sve sudionike socijalnog dijaloga – radnike, poslodavce i Vladu.

Uz planirane radionice koje će se održati u Osijeku, Rijeci, Splitu i Zagrebu, projekt će uključivati i savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima i članovima iz cijele regije. Fokus će biti na identifikaciji mogućih izazova, pronalaženju rješenja i pripremi svih sudionika socijalnog dijaloga, s posebnim naglaskom na multinacionalne kompanije i ICT sektor.

Ovim projektom nastavlja se s aktivnim jačanjem kapaciteta sindikata, promicanjem socijalnog dijaloga i stvaranjem boljih uvjeta za sve radnike. Suradnja između RSR-a i HST-a donosi sinergiju znanja, iskustva i resursa koja je nužna za rješavanje izazova digitalne ekonomije. Zajedničkim djelovanjem sindikati mogu osigurati bolju zaštitu prava radnika, unaprjeđenje uvjeta rada u ICT sektoru i jačanje svoje uloge kao ključnih socijalnih partnera u Hrvatskoj i šire. Ovaj projekt predstavlja priliku za stvaranje dugoročnih pozitivnih promjena u digitalnoj ekonomiji i modernizaciju sindikalnog djelovanja.

AKTUALNOSTI U HRVATSKOJ LUTRIJI

Nakon višegodišnjeg inzistiranja socijalnih partnera u Hrvatskoj lutriji d.d., da poduzeće konačno donese i usvoji Pravilnik o karijernom putu, kao krnja zamjena istoga donesen je u konačnici „Pravilnik o upravljanju radnom uspjehom zaposlenika u prodajnoj mreži“, što je po našem mišljenju razblažena i prilično nedefinirana verzija Pravilnika o karijernom putu.

Napredovanje radnika se prikazuje kao mogućnost, a ne kao obaveza poslodavca u slučaju dobrih rezultata pojedinog prodavača. Kao i puno puta do sada, poslodavac je prihvatio višekratno ponavljaju inicijativu socijalnih partnera, ali njena provedba je daleko od suštine stvari koju se željelo polučiti.

Nakon provedenog vještačenja pojedinih plaća radnika, pokazalo se da je Hrvatska lutrija d.d. dugi niz godina pogrešno obračunavala plaće radnika. Hrvatska lutrija d.d. je to priznala i ponudila radnicima izvansudsku nagodbu, ali postavlja se pitanje zašto i dalje obračunava plaće po „starom modelu“. Upit s tom tematikom ćemo postaviti poslodavcu prvom prilikom.

NOVOSTI IZ HAPIH-A

IMPLEMENTACIJA NOVE SISTEMATIZACIJE



Sukladno novom Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta od 20.12.2024. godine, a koji je stupio na snagu 01.01.2025. godine, tijekom siječnja 2025. godine radnicima je izvršena podjela novih ugovora o radu. U dosadašnjem sindikalnom radu nismo se susreli sa situacijom da bi poslodavac nakon donošenja nove sistematizacije radnicima otkazao dotadašnji ugovor o radu i ponudio novi, bez da je isti prethodno sam potpisao.

Svaka reorganizacija donosi popriličan stres radnicima, jedinima jer nisu promovirani na način kako su priželjkivali, a drugima jer su dobili nepovoljniji ugovor o radu od dotadašnjeg. No, uvijek će biti i onih trećih, koji će biti promovirani ne zato što su izuzetno sposobni i imaju odlične radne rezultate, već zato što moraju „vezati konja tamo gdje im gazda kaže“.

Kakve su ugovore o radu dobili ti „poslušnici“ prepričava se svakodnevno po hodnicima HAPIH-a. Mi se pitamo hoće li barem sada biti bolja učinkovitost rada? Ili su se podijelili ugovori ne razmišljajući tko će sada odrađivati poslove? Zanimljivo je i to da su se ugovori o radu pojedinim radnicima mijenjali već tijekom mjeseca veljače sukladno novim izmjenama sistematizacije koje su uslijedile već u mjesecu siječnju i veljači 2025. godine. Naravno, na bolje. Indikativno je u ovom slučaju da je HAPIH kao javna ustanova primijenila na svoje poslovanje propis koji regulira rad državnih tijela.

Ne ulazimo u detalje, poslodavac može sam organizirati svoje poslovanje na način koji smatra najboljim, samo ćemo podsjetiti kako Zakon o radu nalaže da poslodavac ne smije određene radnike povlačivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih radnika. Je li to slučaj u HAPIH-u?

Kada radnik dobije ponudu novog ugovora o radu s dugogodišnjeg rukovodećeg radnog mjesta s koeficijenta 2,75 na koeficijent 2,10 a da do tada radnik nikada nije dobio primjedbu na svoj rad, nikakvo upozorenje ili opomenu od strane svog neposredno nadređenog rukovoditelja, i još na to voditelj centra kaže da je to i više nego korektna ponuda ugovora o radu, pitamo se tko je tu lud? Kad ti netko toliko naruši materijalna prava i kaže da je to korektna ponuda, pitamo se što bi bilo da je radnik dobio nekorektnu ponudu? Ovakvo ponašanje poslodavca odnosno po njemu ovlaštene osobe, predstavlja daljnji nastavak mobinga koji navedeni radnik trpi već godinama, za što je u tijeku već postojeći sudski spor. Zar je doista poslodavcu svejedno što će imati novi sudski spor, za koji je i unaprijed izvjesno da će biti okončan u korist radnika.

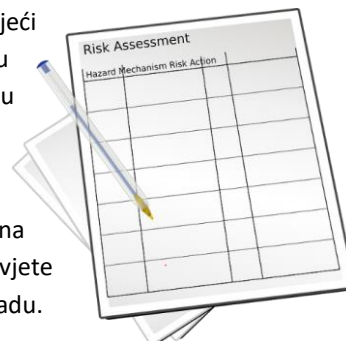
Da se poslodavac ponaša kao „pijani milijarder“ govori i činjenica kako je do sada izgubio sve radne sporove, odnosno svi radni sporovi okončani su u korist radnika, a još ima jako puno sporova u tijeku i neki se mjere u pozamašnim financijskim iznosima.

Obavještavamo sve naše članice i članove koji su zaknuti za svoja radna i/ili materijalna prava da se jave našim sindikalnim povjerenicima kako bismo mogli dalje procesuirati svaki pojedini slučaj.

ISPLATA DODATKA NA PLAĆU ZA RAD U POSEBNIM UVJETIMA RADA

Sukladno novom Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta potrebno je izraditi i novu procjenu rizika za radna mjesta. U HAPIH-u je još uvijek na snazi postojeći Pravilnik o zaštiti na radu a kojeg je prilog procjena rizika, a revidiranju postojeće procjene rizika sukladno novoj sistematizaciji će se pristupiti u narednom razdoblju.

Podsjećamo, radniku HAPIH-a koji ima sklopljen ugovor o radu za obavljanje poslova radnog mjesta za koje postoje posebni uvjeti rada, pripada pravo na posebni dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima. Ispunjava li radnik uvjete utvrđene posebnim pravilima zaštite na radu ocjenjuje stručnjak za zaštitu na radu.



S obzirom na to da su se u HAPIH-u različito tumačile pojedine odredbe Zakona o zaštiti na radu i ostalih propisa koji reguliraju ovo područje, određena skupina radnika na plaći za mjesec veljaču 2025. godine nije dobila isplaćen dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima rada, a koji im pripada sukladno važećem ugovoru o radu, sistematizaciji i procjeni rizika. Isplatu dodatka nisu dobili čak niti pojedini radnici koji su to pravo imali do sada, a po važećim propisima trebaju ga imati i dalje. Na ovakvo postupanje smo odmah reagirali, te se poslodavac obvezao tim radnicima isplatiti dodatak što je moguće prije, a najkasnije na plaći za mjesec ožujak koja će se isplatiti u travnju.

Iskreno, čudi nas ova situacija u kojoj se našla Agencija, jer se odavno znalo da je u izradi nova sistematizacija, pa je trebalo voditi računa i o izradi nove procjene rizika. Međutim, niti po usvajanju nove sistematizacije od strane Upravnog vijeća dana 20.12.2024. godine, nije se započelo s provedbom aktivnosti izrade nove procjene rizika.

Pitamo se, tko je o tome trebao voditi računa? Radnici ili poslodavac? Gdje je nestao čovjek, stručnjak zaštite na radu? Radi li on uopće svoj posao za koji prima plaću? Hoće li itko snositi odgovornost za ne isplatu dodatka radnicima za posebne uvjete rada? Pojedini radnici dobili su opomene za puno manji propust od ovoga. Ili će se primijeniti kriterij nejednakog postupanja, da ne kažemo povlašćivanja pojedinaca.

U odnosu na poslodavca, radnik je uvijek slabija strana, međutim, radnik ima svoja zakonska prava, a jedno od tih prava je i reguliranje materijalnih prava, u ovom slučaju isplata dodatka za posebne uvjete rada. Navedeno je jasno i nedvojbeno regulirano zakonskom regulativnom ali i internim aktima poslodavca.

Pozivamo sve naše članice i članove da obrate pažnju na obračunskoj ispravi za isplatu plaće za veljaču odnosno ožujak 2025. godine, je li isplaćen dodatak za posebne uvjete rada. Ukoliko nije, pozivamo vas da se obratite našim sindikalnim povjerenicima u svezi zaštite vaših materijalnih prava.

(NE) PRIJAVA OZLJEDE NA RADU

HAPIH ima važeći Pravilnik o zaštiti na radu, u kojem je između ostalog propisano i postupanje prilikom ozljede na radu radnika, što između ostalog znači da se ozljeda na radu mora odmah prijaviti neposredno nadređenom rukovoditelju, obavijestiti o događaju ravnatelja HAPIH-a, te prijaviti ozljedu radnika u roku od 7 dana Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje.

Dana 03.12.2024. godine dogodila se ozljeda na radu radnice, koja je istu odmah po događaju i prijavila svom neposredno nadređenom rukovoditelju. Ništa tu ne bi bilo sporno da je ozljeda na radu radnice prijavljena u HZZO, ali to, ne da nije učinjeno u roku 7 dana kako nalaže propis, već ozljeda nije prijavljena u HZZO više od dva mjeseca. Da bi situacija bila još lošija, neposredno nadređeni rukovoditelj navedene radnice je i ovlaštenik poslodavca za zaštitu na radu.

Dakle, ovlaštenik poslodavca za zaštitu na radu nije dalje procesuirao ozljedu na radu, što je bio dužan učiniti čak po tri svoje funkcije – kao neposredno nadređeni rukovoditelj, kao ovlaštenik poslodavca za zaštitu na radu i po trećoj funkciji, kao član radničkog vijeća HAPIH-a.

Temeljna ovlaštenja radničkog vijeća, članak 148. Zakona o radu

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.

Radničko vijeće pazi na poštivanje ovoga Zakona, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa.

Radnica je bila na bolovanju određeno vrijeme, o ozljedi na radu je odmah, bez odgode, informirala neposredno nadređenog rukovoditelja, voditelja centra, te djelatnike obračuna plaće. Dostavila je pravovremeno svu potrebnu dokumentaciju koja se od nje tražila od strane neposredno nadređenog rukovoditelja, a na svoj upit dobila je odgovor da nije prijavljena ozljeda na radu odnosno da nije pokrenuta potrebna procedura neophodna za ostvarivanje prava s osnova ozljede na radu. Dakle, prijava ozljede na radu nije napravljena više od dva mjeseca, a morala je biti napravljena u roku od 7 dana. Čiji je to propust? Radnice ili neposredno nadređenog rukovoditelja, koji je ujedno i ovlaštenik poslodavca za zaštitu na radu? Zašto on dalje o ozljedi na radu radnice nije informirao stručnjaka zaštite na radu ali i ravnatelja HAPIH-a, kako to nalažu propisi?

Poslodavac je o ovom događaju saznao tek dana 07.02.2025. kada se u cijeli slučaj uključio Republički sindikat radnika putem svojih predstavnika – sindikalnih povjerenika i povjerenika radnika za zaštitu na radu, te kada je na našu inicijativu, na ovu temu sazvan i Odbor zaštite na radu.

Ozljede na radu i profesionalne bolesti, članak 51. Pravilnika o zaštiti na radu

Poslove i postupke u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti, organizira ili obavlja ovlaštenik poslodavca uz pomoć stručnjaka zaštite na radu.

U slučaju lakše ozljede na radu ovlaštenik poslodavca uz pomoć stručnjaka zaštite na radu radi prijavu ozljede na radu koju u roku od 7 dana dostavlja Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje.

O predmetnim događanjima ovlaštenik poslodavca dužan je odmah izvijestiti ravnatelja HAPIH-a.

Stručnjak zaštite na radu u HAPIH-u je uputu o postupanju prilikom ozljede na radu radnicima HAPIH-a uputio e-mailom tek 10.03.2025., dakle, daleko nakon ovog događaja.

I dok radnici u HAPIH-u, a neki od njih su i naši članovi, dobivaju za puno manji propust u radu opomenu, kao i upozorenje na obvezu iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu, s pravom se pitamo kako će ravnatelji HAPIH-a procesuirati ovaj konkretan i ne mali propust? Hoće li njegov ovlaštenik dobiti opomenu ili upozorenje na obvezu iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu? Hoće li ravnatelj i dalje plaćati

novčane kazne zbog propusta u radu svojih radnika i za to nikoga ne sankcionirati? Ili će jednostavno zatvoriti oči jer se radi o radniku koji drži većinu u radničkom vijeću HAPIH-a? S posebnom pažnjom ćemo u narednom razdoblju promatrati ovaj slučaj...

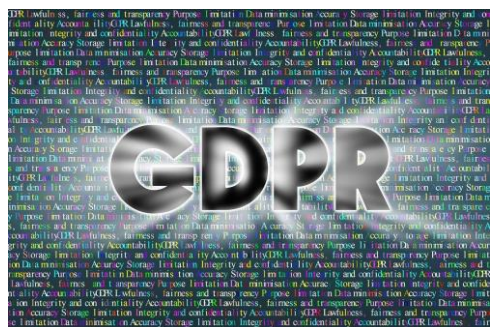
Zabrana nejednakog postupanja prema članovima radničkog vijeća, članak 157. Zakona o radu

Poslodavac ne smije članove radničkog vijeća povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

Za ovaj konkretan slučaj možemo reći da je nastavak mobinga koji vrši neposredno nadređeni rukovoditelj nad radnicom, za što je u tijeku postojeći sudski spor.

Podsjećamo da HAPIH ima važeći Pravilnik o radu gdje su propisane povrede obveza iz radnog odnosa, pa upućujemo poslodavca da se upozna s istima, te ih primjeni na jednak način prema svim radnicima.

OBRADA OSOBNIH PODATAKA RADNIKA PUTEM GPS UREĐAJA



Republičkom sindikatu radnika obratili su se radnici HAPIH-a u svezi postavljanja i korištenja GPS uređaja u službenim kombi vozilima. Naime, HAPIH koristi GPS uređaje za praćenje službenih kombi vozila bez potpisane privole radnika i bez prethodno donesenog internog pravilnika o korištenju GPS uređaja, što je u suprotnosti s odredbama Opće uredbe o zaštiti podataka (General Data Protection Regulations – GDPR).

O tome smo pisano upozorili poslodavca i naložili hitno uklanjanje GPS uređaja iz službenih kombi vozila, ali i drugih vozila Agencije s postavljenim GPS uređajima, ukoliko takva vozila postoje.

U ovom konkretnom slučaju, službena kombi vozila se koriste svakodnevno, na unaprijed propisanim linijama gdje se točno zna koliko kilometara se može proći i kolika je potrošnja goriva istih, tako da zaista nema nikakve osnove za korištenje uređaja za praćenje, osim za kontrolu radnika.

Sami radnici ne bi niti znali, niti postavljali ovo pitanje, da ih se već nekoliko puta nije usmeno ispitivalo za te iste GPS uređaje na osnovu pretpostavki da ih radnici diraju (isključuju), a radnici do tog trenutka niti ne znaju da ih se prati i koristi njihove podatke.

Poslodavac može, ukoliko smatra nužnim radi svog poslovanja, postaviti GPS uređaje u službena vozila međutim, radnike nije dovoljno samo usmeno obavijestiti o postojanju GPS sustava u vozilima, već je potrebno isto urediti pisanim internim pravilima koja će biti dostupna svim radnicima kako bi se u svakom trenutku mogli s istima i upoznati.

PREDSTAVNICE RSR-A SUDJELOVALE NA SEMINARU U DANSKOJ



Od 05. – 07. veljače 2025. u Kopenhagenu, (Danska) u organizaciji Krifa-e, WOW-Europa i Europskog centra za radnička pitanja (EZA) održan je međunarodni seminar na temu "Generacija Z dolazi na tržište rada. Kakav će biti utjecaj i izazovi?".

Na seminaru su sudjelovale predstavnice Republičkog sindikata radnika, Martina Kosec i Ivana Majdak Topić.

Na ovom trodnevnom seminaru raspravljalo se o Generaciji Z, radnicima koji su rođeni između 1997. i 2012. i koji prema brojkama čine 30% svjetske populacije. Generacija Z postala je veći dio radne snage i zbog toga ima i veći utjecaj na organizaciju rada. Oni imaju drugačiju perspektivu rada, društva i života u cjelini. Raznolikost i uključenost su od velike važnosti za generaciju Z. Osim toga, okoliš, etiku i transparentnost također smatraju vrlo važnom. To je generacija koja traži istinski održive tvrtke. Generacija Z također ima mnogo za ponuditi, nove vještine, inovativne ideje i različite perspektive. Sindikati, nevladine organizacije i poslodavci će se morati nositi s istim izazovima i promjenjivom prirodom radne snage.

Neka istraživanja su pokazala kako iskusni kolege percipiraju Generaciju Z kao individualiste koji razmišljaju o vlastitoj karijeri više nego o boljitku radnog mjesta, da žele fleksibilno radno vrijeme kako bi mogli raditi kako njima odgovara, da su razmaženi i teško prihvataju kritiku. Iskusi kolege također kažu kako se trude dijeliti svoje iskustvo i znanje s mlađim kolegama, kako im je lako surađivati s njima i kako mladi kolege imaju zanimljive i različite perspektive koje vole poslušati.

Radnici Generacije Z, s druge strane, kažu kako im je važno imati ravnotežu između poslovnog i privatnog života, bitno im je da budu uspješni i da dobivaju povratne informacije o svom radu.

S aspekta Sindikata potrebno je puno toga za privući Generaciju Z. Potrebno je istaknuti vrijednosti, naglasiti pravednost, održivost i inkluzivnost. Bitno je biti digitalno prisutan, koristiti društvene medije i aplikacije za angažiranje i informiranje. Ponuditi pravnu podršku, edukaciju i razvoj karijere, biti fleksibilni, zagovarati rad na daljinu, mentalno zdravlje, ravnotežu između poslovnog i privatnog života, te podići svijest o radničkim pravima i zaštiti.

Na seminaru je donesen zaključak kako Generacija Z predstavlja jedinstvenu priliku za oblikovanje pravednije i održivije budućnosti. Provedbom predloženih politika iz zaključka EU može osigurati da mladi ljudi imaju najbolje mogućnosti za osobni i profesionalni razvoj. To je ulaganje u našu zajedničku budućnost.

Više informacija o Zaključku nalazi se na mrežnoj stranici: <https://rsr.com.hr/>

IMPRESUM

Glavni i odgovorni urednik: Ivan Majdak

Urednički odbor: Ante Smolčić, Mihaela Kemenović, Ivana Majdak Topić, Ivana Crnčević

Republički sindikat radnika, Palmotićeva 55, 10 000 Zagreb

Tel: 048 711 001, e-mail: rsr@rsr.com.hr , www.rsr.com.hr