

Galeb



BROJ 124 • GODINA XX • LIPANJ 2023.



Izmjene i dopune ZOR-a

SADRŽAJ

Uvodnik	2
Iz regija	3
Aktivnosti STUH	6
Aktivnosti središnjice	7
Međunarodna suradnja.	11
Aktualnosti.	12
Iz medija	14
Pravna pitanja.	18
Adresar članova tijela	19

Galeb

GLASILO SINDIKATA TURIZMA
I USLUGA HRVATSKE

Broj 124, Godina XX, lipanj 2023.

Za izdavača: STUH

Novinarka i urednica:

Maja Mirt

Grafičko oblikovanje i priprema: Urednik d.o.o.

Tisak: Intergrafika TTŽ d.o.o., Zagreb

Glasilo izlazi tromjesečno

CIJENA OGLASA:

1/1 stranica 2.000,00 kuna

1/2 stranice 1.000,00 kuna

1/4 stranice 500, kuna



10000 Zagreb, Krešimirov trg 2
Telefon: +385 1 4655 620, telefax: +385 1 4655 012
e-mail: stuh@stuh.hr
Galeb online: www.stuh.hr

Započela je turistička sezona 2023. i već na njenom početku na površinu je isplivao problem koji je iz godine u godinu sve veći, a to je znatan manjak radne snage. Zbog čega smo suočeni s tim problemom?

Ulaskom Hrvatske u Europsku uniju digle su se rampe što je omogućilo jednostavnija putovanja, odnosno prelasku granica, ali i lakše zapošljavanje. Nažalost, ta prednost ulaska na zajedničko europsko tržište danas je postala hrvatski problem. Naši radnici se zapošljavaju u državama koje im nude dva do tri puta veće plaće, stalno zaposlenje uz niz pogodnosti i dobar ekonomski standard.

Sindikat turizma i usluga Hrvatske i ove je godine pokrenuo inicijativu za kolektivnim pregovaranjem u svim društvima u kojima djeluju naše sindikalne podružnice, nastojeći se izboriti za veće plaće i ostala materijalna prava radnika. Povećanja su dogovorena uz postotke rasta koji su se razlikovali od društva do društva, ali taj rast nije mogao umanjiti utjecaj inflacije.

Završili smo i pregovore oko Dodatka Kolektivnom ugovoru ugostiteljstva s Udrugom ugostiteljstva i zadržali sva do tada za radnike itekako bitna ugovorena prava. Provedeno je usklađenje s izmjenama Zakona o radu, a sporili smo se s Pregovaračkim odborom poslodavaca oko dogovora o visini minimalne bruto plaće za četiri razreda složenosti poslova. Dogovor je postignut, nismo zadovoljni konačno utvrđenim iznosima, ali ti bi iznosi ionako trebali prisiliti nelojalnu konkurenciju da ne prijavljuje radnike na minimalnu plaću RH, a u našim kućnim kolektivnim ugovorima dogovaramo više iznose. Očekujemo odluku ministra rada o proširenju dogovorenog Dodatka Kolektivnog ugovora ugostiteljstva.

Usvojena je i Strategija razvoja održivog turizma do 2030. godine koja uz viziju razvoja održivog turizma podrazumijeva kvalitetu i dobrobit lokalnog stanovništva, uvažavanje kulturno-povijesne i prirodne baštine i rješavanje ne samo nedostatka, već i kvalitete radnika u turizmu. Nesporna je činjenica da moramo uvoziti radnu snagu, ali i da kvalitetu usluge i zadovoljnog gosta, te u konačnici kvalitetan turizam kojega Hrvatska zaslužuje, možemo dobiti samo uz domicilnu stručnu radnu snagu kojoj je stalo da budu dobri domaćini i koji gostu mogu pružiti bitne informacije o destinaciji, događanjima, autohtonim jelima, običajima, itd.

I ova usvojena Strategija mora oživotvoriti proklamirane ciljeve i lijepe želje pretočiti u život, jer će u protivnom i ona, kao i prethodne strategije, ostati mrtvo slovo na papiru.

Usvojena porezna reforma neće donijeti značajniji rast plaća radnicima, slijedi trend koji zadnje godine primjenjuju poslodavci, a to je povećanje najnižih koeficijenata najugroženijim skupinama radnika. Njima je životni standard naglo pao, ali rješenja koja dovode do smanjenja omjera plaća između najjednostavnijih i najsloženijih poslova nisu dugoročno dobra jer će nezadovoljstvo stručnih radnika koji su neophodni u svim djelatnostima, pa tako i u turizmu, dovesti do odlaska i te kategorije radnika u države u kojima su takvi kadrovi traženi. Na sjednici Vlade iznašlo se rješenje za od prije dvije godine pokrenutu inicijativu o plaćanju napojnica karticama, tako da se od 1. siječnja 2024. godine određuje neoporezivi iznos napojnice do iznosa od 3.360 eura, dok bi se iznad tog iznosa napojnice oporezivale s 20%.

Naš zadatak je, uz uvjet da radnici shvate potrebu i značaj učlanjivanja u sindikat, daljnje nastojanje i pritisak na Vladu i poslodavce da se plaće svih ugostiteljskih radnika povećaju do visine plaća radnika u nama konkurentnim turističkim državama, da proširenjem predsezone i posezone prestane potreba za sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme, da se vrati



dignitet ugostiteljskoj struci i da se mladi zainteresiraju za školovanje u ovoj djelatnosti.

Krajem 2015. godine dozvolu za rad u hrvatskom gospodarstvu dobilo je 2.700 stranih radnika, a sedam godina kasnije, odnosno krajem 2022. godine, odobreno je stranim državljanima 124.000 dozvola. Ove se godine predviđa da će do kraja godine biti izdano 180.000 dozvola, što će rezultirati poražavajućom činjenicom da će u našoj zemlji svaki deseti radnik biti stranac.

Već spomenuti problem visine plaća u Hrvatskoj najzornije oslikava statistički podatak o visini cijene sata rada. U hotelijerstvu i ugostiteljstvu Hrvatska je satnica bila 9,6 eura, u Sloveniji 22,7 eura, u Austriji 22,5, a u Italiji 18,7 eura.

Onim stranim radnicima koji su ostavili svoje domove da bi došli raditi u Hrvatsku neće biti teško, ako im se ukaže prilika, prevaliti još nekoliko stotina kilometra da bi se zaposlili na tržištima koja nude puno bolje uvjete i veće plaće.

Očito je pred hrvatskim turizmom složeni problem i upitna budućnost ako svi zajedno ne shvatimo da pod hitno treba iznaći rješenje za navedene probleme.

Najodgovornija za snažan i pozitivan zaokret u odnosu na postojeće stanje je hrvatska Vlada, ali i vlasnici naših hotela koji trebaju shvatiti da im svjetlu budućnost, kvalitetan turizam s platežno moćnim gostima i prihode mogu osigurati jedino kvalitetni i zadovoljni radnici. I Vladu i poslodavce u iznalaženju rješenja treba poticati naš sindikat, a on kao socijalni partner može biti uvažan i učinkovit jedino ako iza njega stoji odgovorno i osviješćeno brojno članstvo.

*Eduard Andrić,
predsjednik STUH*

Potpisan je novi Kolektivni ugovor za Club Adriatic!

U Baškoj Vodi 23. svibnja 2023. potpisan je novi Kolektivni ugovor za radnike Cluba Adriatic. Kolektivni ugovor potpisan je nakon održanog Skupa radnika.

Novim Kolektivnim ugovorom povećana je osnovica plaća svim radnicima za 13 posto, što je najveći porast u zadnjih pet godina, a primjenjivat će se od 1. svibnja ove godine. Za pojedina zanimanja povećane su tarife od 8 pa čak do 23 posto kako bi se osigurao neophodan i kvalitetan stručni kadar. Povećan je i iznos dnevne naknade za topli obrok s dosadašnjih 17 kuna na 2,65 eura, odnosno protuvrijednost 20 kuna. Tu treba dodati i maksimalni neoporezivi iznos davanja od 1.659 eura za isplatu nagrada tijekom turističke sezone, posebnih naknada zaposlenicima s područja u kojima je sjedište organizacije, regres za godišnji odmor, božićnice i darove djeci zaposlenika. Ugovor je potpisan na godinu dana, a po završetku turističke sezone pregovarat će se o materijalnim pravima za sljedeću godinu.

Svi stalno zaposleni radnici članovi su Sindikata turizma i usluga Hrvatske, a poseban je uspjeh taj što je Sindikat zadržao sva postojeća prava i novim Kolektivnim ugovorom ih je još povećao, a sve to nakon što je Club Adriatic promijenio vlasnika.

U ime Sindikata turizma i usluga Hrvatske Kolektivni ugovor potpisao je sindikalni povjerenik STUH-a Damir Čulav, a prisutni su bili predstavnik radnika u Nadzornom odboru Darko Lendić i Lovre Raffanelli.

U ime Uprave Ugovor je potpisao predsjednik Uprave Miro Borić, uz prisustvo direktorice ljudskih resursa Babare Olenik Staničić.



Marin Didović – pregovori za povećanje osnovne plaće u Aminess Hotels & Resorts, destinacija Korčula

Marin Didović sindikalni je povjerenik Sindikata turizma i usluga Hrvatske na Korčuli u hotelu koji je postao sastavni dio grupacije Aminess Hotels & Resort, a nekada je bio HTP Korčula. Osim Korčule, ova hotelska grupacija svoje hotele ima još na destinacijama Novigrad, Njivice, Makarska i Orebić.

Kad smo pitali kolegu Didovića koliko dugo je član Sindikata kroz smijeh odgovara: „Još od Jugoslavije, oduvijek, otkad sam se zaposlio.“ Od 2019. godine je u mirovini, ali i dalje radi na ugovor o radu od 4 sata, a Sindikatom se bavi aktivnije nego ikad prije. Zbog svog sindikalnog angažmana, koji je posebno intenzivirao pred kupnju HTP Korčule od strane Aminess grupacije, izabran je za predsjednika Radničkog vijeća 3. put za redom. U veljači ove godine održani



su izbori za Radničko vijeće na kojima mu je povjeren treći mandat. U tvrtki koja broji 100 zaposlenih, od kojih je 80

stalno zaposlenih, dok ih je 20 s ugovorima o radu na određeno vrijeme (uglavnom sezoni) 55 ih je članova Sindikata turizma i usluga Hrvatske.

Kada je postalo jasno da će Aminess kupiti HTP Korčulu radnici su se bojali za svoja radna mjesta i osjećali su se nesigurno ne znajući što im donosi sutra. S tadašnjim sindikalnim povjerenikom nisu bili pretjerano zadovoljni i shvatili su da se kao radnici i sindikalisti moraju bolje organizirati. Održali su Izbornu Skupštinu Podružnice i za sindi-

kalnog povjerenika izabrali kolegu Didovića. To se pokazalo dobrim potezom i mudrom odlukom jer kolega Didović drži sve konce u rukama, bavi se problemima članova, ali i svih zaposlenih, a trenutno za radnike na Korčuli pokušava izboriti bolje plaće.

Naime, u Društvu postoji tzv. kućni Kolektivni ugovor koji je potpisan 2015. godine na neodređeno vrijeme, ali osnovna plaća je premala, trenutno niža od zakonski određene minimalne plaće pa se s poslodavcem pregovara o njezinu povećanju.

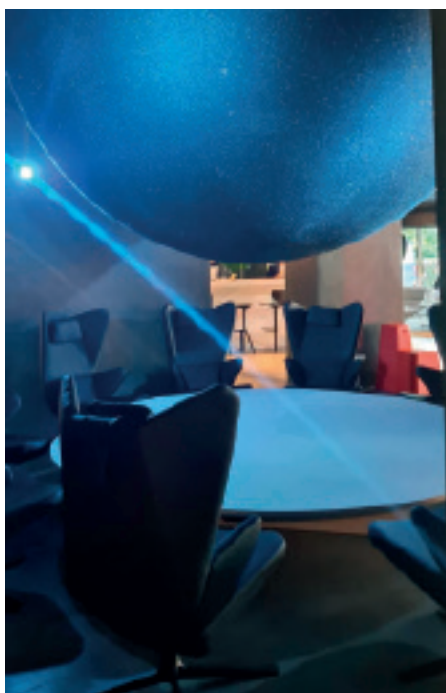
Kolega Didović 6. travnja 2023. godine prvi je puta došao u Ured Predsjedništva STUH-a u Zagrebu jer su se toga dana u Zagrebu održavali pregovori između Sindikata i Uprave oko povećanja osnovice. I dok je osnovica za obračun plaće u destinacijama Njivice i Novigrad 597,25 eura u Korčuli je ona čak 40 posto niža i iznosi 425,74 eura.

Sindikalnoj strani čvrsto držimo palčeve, ali ne sumnjamo u ispravnost sindikalnih stavova i onoga što traže, niti u snagu sindikalnog pregovaranja!

Pregovori s HUP-om Zagreb

Unovoadaptiranom hotelu Zonar Zagreb (bivši hotel Panorama) 27. travnja 2023. održani su kolektivni pregovori s predstavnicima HUP-a Zagreb na temu povećanja osnovice za obračun plaća i ostalih materijalnih prava radnika u 2023. godini. Uz dogovor o povećanju plaća od 10,09 % i povećanju troškova prijevoza, predstavnici STUH-a i članovi Sindikalne podružnice ukazali su na potrebu dodatnog stimuliranja stalnih radnika koji zbog nedostatka radne snage i ove godine ulažu dodatne napore kako bi osigurali redovno poslovanje hotela u kojima rade. Povećanje plaća planirano je od 1. lipnja 2023.

Na sastanku su uz članove Podružnice u ime STUH-a sudjelovali predsjednik Eduard Andrić i tajnica i pravna savjetnica Sindikata Sunčica Benović.



„Tura kultura“ – Motel Plitvice



Projektom „Tura kultura“ građanima se želi približiti rad različitih gradskih institucija i tvrtki koje se bave različitim kulturnim, obrazovnim, medijskim i sličnim sadržajima. Ti su obilasci za građane besplatni i kroz njih im je omogućeno viđenje nepoznate strane tih institucija i poduzeća i njihovih djelatnosti. Nepoznati depoi, uredski prostori, pogoni, dvorane, ljudi koji rade u tim objektima, nusprostorije i laboratoriji ... životne priče koje stoje iza tih zidova. Sve ono što je inače nedostupno i skriveno. S tim pogledom iznutra ljudima/posjetiocima, a i ljudima koji rade u njima, omogućeno je da se međusobno upoznaju, senzibiliziraju za probleme pojedine struke, bolje se razumiju, pa i poistovjete u nekim situacijama.

U okviru akcije „Tura kultura“ projekta Mapiranje Trešnjevke 13. travnja 2023. građani su posjetili Motel Plitvice na Zagrebačkoj obilaznici. Zagrebačka

obilaznica je svojim najvećim dijelom sagrađena između 1977. i 1979., a motel Plitvice, sagrađen u isto vrijeme, je glavni ugostiteljsko-turistički kompleks na ključnom križanju auto cesta koje od Zagreba vode u svim smjerovima. Iako se nalazi na prvorazrednoj lokaciji, a njegova ponuda je tokom više od 40 godina postojanja uključivala motel, auto kamp, restoran i dva caffè bara povezana pamtljivim mostom preko auto puta dugovi su opteretili tvrtku koja se nalazi u 100-postotnom vlasništvu Nacionalnog parka Plitvice i očekuje se skori odlazak u stečaj i rušenje objekata. Stoga, ovo je to bila jedinstvena prilika za posjet tom lokalitetu koji odiše atmosferom 70-ih, a koji će uskoro nestati.

U Motelu Plitvice djeluje Sindikalna podružnica STUH-a, a sindikalna povjerenica Mirjana Meštrović poslala nam je ovu krasnu fotografiju snimljenu prilikom posjete građana.

Nedostatak kadrova u Pleter uslugama

U Pleter uslugama d.o.o. 27. travnja održan je sastanak između predstavnika Uprave Društva i sindikata koji u Društvu djeluju u vezi problematike kadrova. Naime, u tom je Društvu velika fluktuacija kadrova, do kojih se ionako teško dolazi, a Društvo ne može konkurirati hotelima u Hrvatskoj

jer je u vlasništvu države. Na sastanku se pokušalo iznaći rješenje i dani su određeni prijedlozi.

Ispred STUH-a sastanku su nazočili predsjednik Sindikata Eduard Andrić, tajnica i pravna savjetnica Sunčica Benović i Maja Mirt, koordinatorica za odnose s javnošću i međunarodnu suradnju.



Potpisan novi KU za Jadran Crikvenicu

Značajno poboljšana materijalna prava radnika

Crikvenica, 4. travnja 2023. – „Poboljšanje materijalnih prava radnika u novom Kolektivnom ugovoru, kao rezultat postignutog dogovora menadžmenta kompanije i predstavnika dvaju sindikata poslije višekratnih pregovora, težak je gotovo 900 tisuća eura“, – ističe se u zajedničkoj izjavi člana Uprave Jadrana d.d. Ivana Safundžića, te Anite Kapelari (SIKiD) Ivana Blaževića, sindikalnog povjerenika Sindikata turizma i usluga Hrvatske, povodom potpisivanja novog kolektivnog ugovora u hotelskoj grupaciji Jadran.

U hotelu Omorika u Crikvenici 4. travnja, poslije održanog Skupa radnika grupacije Jadran d.d., potpisan je novi Kolektivni ugovor. Potpisali su ga članovi Uprave Jadrana d.d. Ivan Safundžić i Miroslav Pelko u ime menadžmenta, te predstavnica Sindikata Istre, Kvarnera i Dalmacije Anita Kapelari i Ivan Blažević, sindikalni povjerenik Sindikata turizma i ugostiteljstva Hrvatske (STUH).

Novim Kolektivnim ugovorom povećana je osnovica plaća svim radnicima za 13 posto, što je najveći porast u zadnjih pet godina, a primjenjivat će se od 1. svibnja ove godine. Za dio radnika koji rade u hotelskim operacijama i u zajedničkim središnjim službama predviđeno je povećanje do 10 posto, a za posebno deficitarna zanimanja u hotelsko-turističkom poslovanju povećane su tarife za pojedina radna mjesta od 8 pa čak do 23 posto kako bi se osigurao neophodan i kvalitetan stručni kadar.

Povećan je i iznos dnevne naknade za topli obrok s dosadašnjih 17 kuna na 2,65 eura, odnosno protuvrijednost 20 kuna. Tu treba dodati i maksimalni neoporezivi iznos davanja od 1.659 eura (12.500 kuna) za isplatu nagrada tijekom turističke sezone, posebnih naknada radnicima s područja u kojima je sjedište organizacije (tzv. domicilne nagrade), regres za godišnji odmor, božićnice i darove djeci radnika. Do sada je svakom radniku isplaćena naknada od 66,36 eura (500 kuna) za veljaču, a osiguran je i bon za Uskrs za dar u naravi u iznosu od 132,72 eura, odnosno protuvrijednost tisuću kuna.

„Dugo smo razgovarali i pregovarali o našim materijalnim pravima iz Kolektivnog ugovora sa željom da stvorimo uvjete kako bismo se svi skupa mogli posvetiti ostvarenju što boljih rezultata u poslovanju. Zadovoljni smo što smo našli prihvatljiva rješenja za obje strane u pregovorima“, – kaže sindikalni povjerenik STUH-a Ivan Blažević.

Jadran d.d. i ove godine u svojim hotelima ima vrlo dobru posjećenost, a sve intenzivnije dolaske očekuje od ovogodišnjih

uskršnjih blagdana kada otvara vrata svojih dodatnih hotelskih kapaciteta i kampova, a posebno od glavne turističke sezone koja bi, ako je suditi po najavama i rezervacijama, opet mogla biti na razini najboljih dosadašnjih.

„Osim postignutih dogovora oko poboljšanja materijalnih prava naših radnika, još važnije je da je to rezultat međusobnog razumijevanja i uvažavanja svih okolnosti koje imamo i u kompaniji i u našem ukupnom okruženju. Samo zajedničkim radom menadžmenta i svih radnika možemo ostvarivati dobre poslovne rezultate o kojima na kraju ovisi i ispunjavanje međusobno preuzetih planova. Dosadašnja iskustva daju nam za pravo vjerovati da ćemo i u buduću biti uspješna kompanija na dobrobit i našim zaposlenicima i vlasnicima,“ – ističe član Uprave Jadrana d.d. Ivan Safundžić.

„Sindikat turizma i usluga Hrvatske kao jedini sindikat u RH koji više od 30 godina zastupa isključivo radnike zaposlene u sektoru ugostiteljstva i turizma, kroz ovaj je kolektivni ugovor zastupao prioritetne interese radnika usmjerene na povećanje plaća i ostalih dodatnih prihoda. Smatramo da je to jedini put ostanka naših domicilnih radnika, a posebno mladih obitelji u Republici Hrvatskoj. Njihov ostanak na tržištu rada također je neophodan za razvoj kvalitetnog i održivog turizma u Hrvatskoj u kojem je isključivo „Čovjek ključ uspjeha u turizmu“, – naglasio je Eduard Andrić, predsjednik Sindikata turizma i usluga Hrvatske.



Liburnia Riviera Hoteli povećavaju plaće do 19 posto

Potpisan je novi Kolektivni ugovor između Liburnia Riviera Hotela i Sindikata turizma i usluga Hrvatske i Sindikata Istre, Kvarnera i Dalmacije, kojim se poboljšavaju materijalna prava zaposlenika u 18 hotela, vila i kampu u destinacijama Opatija, Ičići, Lovran, Medveja i Mošćenička Draga

Opatija, 12. travnja 2023. – Liburnia Riviera Hoteli iz Opatije svojim zaposlenicima ove godine podižu plaće do 19 posto. To je ishod pregovora o novom Kolektivnom ugovoru koji je Uprava Liburnia Riviera Hotela vodila sa Sindikatом turizma i usluga Hrvatske i Sindikatом Istre, Kvarnera i Dalmacije, a koji su zaključeni 12. travnja.

Prema potpisanom novom Kolektivnom ugovoru, Liburnia Riviera Hoteli se obvezuju nastaviti s programom poboljšanja radnih uvjeta svojih radnika. Nakon što su im redovita primanja prošle godine rasla 12 posto, u ovoj godini povećanje iznosi do

19 posto, s time da će za deficitarna radna mjesta plaće rasti i više od tog iznosa. Dijelu radnika koji su dosad radili na određeno, radni status se mijenja i dobivaju ugovor na neodređeno vrijeme, čime im je zajamčena sigurnost radnog mjesta.

Svim radnicima, neovisno o radnom stažu, kompanija poboljšava i sva druga zakonski propisana materijalna prava. Tako će im neoporezive nagrade, kao što su naknade za godišnji odmor, božićnica, darovi za djecu i jubilarne nagrade, kroz 2023. godinu biti isplaćene u maksimalnom mogućem iznosu. Vodeći brigu o dobrobiti radnika i ostvarenju ravnoteže između njihovih poslovnih obveza i privatnog vremena, Liburnia Riviera Hoteli radnicima s mlađom djecom omogućavaju i veći broj dana godišnjeg odmora.

Liburnia Riviera Hoteli upravljaju s 18 hotela, vila i kampom u destinacijama Opatija, Ičići, Lovran, Medveja i Mošćenička



Draga, a u 2022. su ostvarili poslovne prihode od 384,1 milijun kuna, što je 54 posto više nego godinu prije. U skladu s dobrim rezultatima predsezona te visokim očekivanjima za nadolazeću glavnu turističku sezonu, Liburnia Riviera Hoteli najavili su zapošljavanje većeg broja sezonskih radnika, kojima se nude poticajni uvjeti rada.

A K T I V N O S T I S T U H

Predstavljeno novo istraživanje SSSH

Digitalna transformacija i turizam

SSSH je predstavio rezultate istraživanja i analizu o digitalnoj transformaciji turizma i njegovom utjecaju. Analizu su putem online događaja predstavili dvojica od troje autora studije Predrag Bejaković i Žarko Čižmar, dok su u raspravi sudjelovali predstavnici Sindikata turizma i ugostiteljstva Hrvatske (STUH), Hrvatske udruge poslodavaca, a raspravu je moderirala Dijana Šobota, urednica publikacije. Događanje je održano u okviru projekta „Sindikati za pravedni oporavak“, sufinanciranog sredstvima Europske unije.

Savez samostalnih sindikata Hrvatske u studenom 2022. proveo je istraživanje o učincima digitalne transformacije na radna mjesta i sindikalne aktivnosti u sektoru turizma i ugostiteljstva, koristeći multimetodski pristup (istraživanje literature; intervjui; fokus grupe i anketa). Analiza donosi pregled trendova, izazova i dosadašnjih rješenja vezanih uz digitalnu transformaciju i tranziciju u turizmu; identificira i evaluira čimbenike koji će utjecati na zaposlenost; razrađuje scenarije



budućih trendova; razmatra i ocjenjuje utjecaje digitalne transformacije na sindikalno djelovanje, te donosi preporuke i prijedloge mjera za prilagodbu sindikalnih strategija, politika i djelovanja.

Tehnologije utječu na suvremeni život i poslovanje na sve intenzivniji način, pri

čemu su turizam i ugostiteljstvo jedan od prvih sektora koji je digitalizirao poslovne procese na globalnoj razini, a što se značajno intenziviralo tijekom pandemije COVID-19. Svjetska turistička organizacija (UNWTO) je prepoznala izuzetno značenje digitalne transformacije za sektor turizma, te je potaknula izradu Strategije inovacija, investicija i digitalne transformacije turizma čiji je cilj potaknuti digitalizaciju turizma i stvoriti ekosustav inovacija i poduzetništva koji će maksimizirati potencijal sektora u smislu gospodarskoga rasta, otvaranja radnih mjesta i održivoga razvoja.

Tijekom studenoga i prosinca 2022. godine provedeno je anketno online istraživanje na uzorku 73 radnika i na uzorku 62 poslodavca u turizmu i ugostiteljstvu o digitalnoj transformaciji. Ujedno su o toj temi provedene dvije fokus grupe sa sindikalnim povjerenicima i s radnicima. Ciljevi istraživanja bili su usmjereni prikupljanju stavova radnika i poslodavaca, među ostalim, o primjeni digitalnih tehnologija u poduzeću; na koji način one utječu na radne uvjete; koje su vještine pritom potrebne, te koja su očekivanja vezana za budućnost primjene digitalnih tehnologija.

Autori studije su Predrag Bejaković, Saša Čižmar i Žarko Čižmar.

PRIOPĆENJE ZA JAVNOST SINDIKALNIH SREDIŠNJICA

Porezne promjene štetne za tržište rada

Sindikalne središnjice uputile su priopćenje u kojem se osvrću na najavljenju poreznu reformu. Priopćenje prenosimo u cijelosti.

25. 5. 2023.

Porezne promjene štetne za tržište rada

Sindikalne središnjice podržavaju načelnu ideju Vlade o potrebi povećanja najnižih plaća, ali iznimno štetnim smatraju mjere kojima Vlada RH želi utjecati na rast neto plaća kroz manipuliranje uplatama u mirovinski sustav.

Plaće u ovom trenutku mogu i moraju rasti temeljem povećanja produktivnosti, a ne neprihvatljivim zadiranjem u mirovinski sustav. Prostora za rast plaća ima i u pravednijoj raspodjeli dobiti, u prilog čemu govore podaci o rastu prihoda od poreza na dobit od skoro 50 posto u 2022. U konačnici, Vlada RH kao najveći poslodavac u zemlji, prošle je godine zabilježila proračunski višak i snažan pad javnog duga te bi trebala voditi primjerom i adekvatno povećati bruto plaće svojim zaposlenicima.

Ograničavajući faktor rasta plaća u Hrvatskoj nisu porezi na rad i doprinosi. Hrvatska je posljednjih 10 godina najviše smanjila porezno opterećenje rada u EU, a prema podacima Glavne uprave za oporezivanje i carinsku uniju Europske komisije, temeljnim na podacima Eurostata trenutno niže opterećenje porezima i doprinosima imaju samo Bugarska i Malta. Podaci, međutim, ne ukazuju da je to potaknulo rast plaća – komparativno gledano, Hrvatska po pitanju rasta plaća zaostaje za usporedivim zemljama EU.

Ograničenje rasta plaća leži u niskoj produktivnosti, nedovoljnim ulaganjima u nove tehnologije, istraživanje i razvoj te neodgovarajućim menadžerskim i organizacijskim sposobnostima naših poslodavaca. To je potvrdila i nedavno objavljena analiza Svjetske banke. No, mantre o visokim porezima koje je nužno smanjiti kako bi plaće mogle rasti, očigledno teško odumiru te im je Vlada i dalje podložna.

Vladine porezne promjene ne adresiraju ni jedno od gore spomenutih ograničenja. Umjesto poticanja nužne transformacije tržišta rada prema bolje plaćenim radnim mjestima, Vlada je na račun svih građana odlučila povećati niske plaće. Time demotivira poslodavce da sami povećavaju bruto plaće i to u okolnostima kada za to imaju prostora. Umjesto pritiska na rast produktivnosti, odlučila se zadirati u temeljne institute socijalne države i nakon neoporezivih primitaka kojima je poslodavcima omogućila izbjegavanje povećanja bruto plaća, sada otvara dodatnu Pandorinu kutiju kroz doprinose. Pitamo se samo hoće li tu biti kraj?

Umjesto podizanja osnovice na koju se primjenjuje najviša porezna stopa te još većeg primicanja proporcionalnom oporezivanju plaća (flat-rate sustavu), Hrvatska bi trebala ići u smjeru jačanja progresivnosti, odnosno vraćanja na tri ili četiri porezne stope. Uz uvođenje pravednijeg oporezivanja plaća, Vlada bi trebala pomoći siromašnijim građanima i obiteljima s većim brojem djece i uzdržavanim članovima obitelji izdvajanjem olakšica za djecu i uzdržavane članove obitelji iz sustava oporezivanja.

Naime, u postojećem sustavu djeca i uzdržavani članovi obitelji predstavljaju poreznu olakšicu samo pojedincima s većim plaćama. Kako bi se ojačali fiskalni kapaciteti lokalnih jedinica i omogućile adekvatne usluge i infrastruktura građanima, krajnje je vrijeme da Vlada uvede porez na rentni dohodak, dodatno zajedničko oporezivanje svih oblika dohodaka te porez na nekretnine. To u konačnici sugeriraju i međunarodne organizacije poput OECD-a i MMF-a i to bi bile promjene stvarnog reformskog karaktera.

Vladine promjene nisu reformske, riječ o parametarskim podešavanjima, ali su zato opasne za budućnost mirovinskog sustava i razinu mirovinskih prava te s potencijalno negativnim efektima na tržište rada i cijelo gospodarstvo!



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE



HMTK - HRVATSKI SINDIKAT



NEZAVISNI
HRVATSKI
SINDIKATI

Sanja Šprem, MHS

Krešimir Sever, NHS

Mladen Novosel, SSSH

Praznik rada u Tvornici

Borba za radnike svaki dan!

Savez samostalnih sindikata Hrvatske je na Međunarodni dan rada organizirao Praznik rada u zagrebačkoj Tvornici kulture na kojemu su se okupili predstavnici sindikata SSSH, izvršne i zakonodavne vlasti i poslodavci. Skupu je nazočio i predsjednik Republike Hrvatske Zoran Milanović.

U uvodnom obraćanju predsjednik SSSH Mladen Novosel upozorio je da smo na samom dnu ljestvice 20 članica Eurozone po bruto plaći, bruto satnici i mirovinama. Domaći radnici koji su stručni u svojim poslovima odlaze u zapadne zemlje, dok ih zamjenjuju strani radnici kojima se isplaćuje minimalna plaća i snižava se cijena rada.

Pozvao je Vladu RH da potiče sektorsko kolektivno pregovaranje, uvede dodatne kriterije za udruge poslodavaca kada se radi o reprezentativnosti i da konačno ojača Državni inspektorat koji je dužan kontrolirati provođenje proširenih granskih kolektivnih ugovora, no do sada nije napravio niti jedan izvid.

Predsjednica Sekcije mladih SSSH Ana Šer istaknula je kako pošteno zarađena plaća nije dovoljna da pokrije osnovne troškove život. Obratila se predstavnicima vlasti i poslodavaca zatraživši od njih plaće s kojima (mladi) radnici neće strepiti hoće li moći podmiriti osnovne životne troškove.

Posebnu čestitku za Međunarodni praznik rada onim radnicima i radnicima koji moraju raditi na taj dan poslala je predsjednica Ženske sekcije SSSH Emina Ibrahim, inače članica Predsjedništva STUH-a i predsjednica Sekcije žena STUH-a. Pozvala je izvršnu i zakonodavnu vlast da napokon počnu provoditi mjere koje tek prigodničarski obećavaju. Osvrnula se i na porast nasilja nad ženama na radnom mjestu, ali i ubojstava. Najugroženije su radnice u uslužnim djelatnostima, kao što su trgovine, ugostiteljstvo i ostale. Ženska sekcija SSSH godinama bezuspješno traži od Vlade RH ratifikaciju Konvenciju 190 o zlostavljanju i uznemiravanju žena na radnom mjestu.

Mato Obradović, predstavnik Sindikata umirovljenika Hrvatske (SUH) istaknuo je nezavidnu situaciju umirovljenika čije se mirovine nalaze na samom dnu europskih zemalja.

Među visokim uzvanicima govore su održali predsjednik RH Zoran Milanović, izaslanik predsjednika Vlade RH Ivan Vidiš, izaslanica predsjednika Hrvatskog sabora Majda Burić, ravnatelj Uprave za rad i zaštitu na radu Dražen Opalić i glavna direktorica Hrvatske udruge poslodavaca Irena Weber.



S pozornice su upućeni su zahtjevi Hrvatskoj udruzi poslodavaca (HUP) i Vladi RH.

Prvi zahtjev koji je Novosel uputio Hrvatskoj udruzi poslodavaca (HUP) je poticanje sektorskog kolektivnog pregovaranja, posebno u djelatnostima gdje su sindikati SSSH već uputili inicijative. Kao žalostan primjer naveo je sektor trgovine u kojem granski kolektivni pregovori traju već sedam godina, a poslodavci ne žele ugovoriti ništa osim minimalne plaće. U drveno-prerađivačkoj industriji i javnom linijskom prijevozu pregovori su započeli, no u poljoprivredi, prehrani i metalskoj industriji oni stoje. Oko 700 tisuća radnika koji rade u privatnom sektoru nisu pokriveni kolektivnim ugovorima.

Drugi zahtjev poslodavcima je početak ugovaranja minimalno tri razine plaće, prvu osnovnu plaću za jednostavne poslove koja mora biti veća o minimalne propisane plaće, drugu najmanju plaću za srednje složenu razinu poslova, i treću za razinu visoko složenih poslova. Bez te tri minimalne plaće nema smisla nikakav kolektivni ugovor.

Prvi zahtjev za Vladu RH jest poticanje granskog kolektivnog pregovaranja na svim razinama, posebno u državnom i javnom sektoru, gdje su istovremeno i poslodavci, i neizdvajanje pojedinih skupina radnika kroz posebne zakone.

Drugi zahtjev je uvođenje dodatnog kriterija za reprezentativnost udruga više razine kada su u pitanju poslodavci prilikom prve izmjene Zakona o reprezentativnosti, a to minimalni broj kolektivnih ugovora u sektoru. Ne može netko biti u tripartitnom socijalnom dijalogu i onda odbijati kolektivno pregovaranje.

Treći i najvažniji zahtjev prema Vladi RH jest ojačavanje Državnog inspektorata RH zapošljavanjem više inspektora i povećanjem njihovih plaća, onemogućavajući im na taj način svakodnevnu podložnost mitu i korupciji. Državni inspektorat RH, koji je po Zakonu o minimalnoj plaći dužan kontrolirati provedbu sektorskih kolektivnih ugovora, u zadnje dvije godine nije proveo niti jedan jedini nadzor.

Praznik rada u Tvornici završio je dodjelom nagrade Srce sindikalne solidarnosti koja je ove godine pripala Suzani Rajković, sindikalnoj povjerenici Sindikata obrazovanja, medija i kulture



(SOMK), dok je povelja SSSH pripala povjereniku radnika za zaštitu na radu Branku Korošecu, povjereniku za zaštitu na radu Sindikata PPDIV u Podravci. Povelje SSSH za sindikalni rad dobili su još Mišel Klasić, sindikalni povjerenik PPDIV-a u PIK Vrbovcu, Marin Soldatek, sindikalni povjerenik SMH-IS u tvrtki Kostwein, Mato Obradović, potpredsjednik SUH-a za Slavoniju, Branko Šafranko, sindikalni povjerenik SGH u podružnici Monter-Strojarske montaže iz Zagreba i Francuskoj demokratskoj konfederaciji rada koji su značajno pomogli u jačanju kapaciteta SSSH.

Uoči Međunarodnog praznika rada, 28. travnja 2023., kod središnjeg križa u Aleji hrvatskih branitelja na groblju Mirogoj kao i svake godine dosad predstavnici sindikalnih središnjica položili su vijence u spomen na sve žrtve radničke borbe, poginule radnike i hrvatske branitelje. Ispred Saveza samostalnih sindikata Hrvatske vijenac je položio predsjednik Mladen Novosel, ispred Nezavisnih hrvatskih sindikata predsjednik Krešimir Sever, a ispred Matice hrvatskih sindikata to je učinila glavna tajnica Mirela Bojić.



Vlada RH mora pronaći novo rješenje za razlikovanje članova i nečlanova sindikata

Dvije sindikalne središnjice Matica hrvatskih sindikata (MHS) i Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) 20. lipnja održale su zajedničku konferenciju za medije u kojoj su se osvrnule na nedavno rješenje Ustavnog suda kojim se ukidaju odredbe Zakona o radu članka 192. stavci 4., 5. i 6. Na konferenciji su govorili Mirela Bojić, tajnica MHS-a, Sanja Šprem, predsjednica MHS-a i Mladen Novosel, predsjednik SSSH.

Ustavni sud je 23. svibnja 2023. godine ukinuo dio Zakona o radu koji je članovima sindikata davao mogućnost ugovaranja po-

voljnijih prava za svoje članove. Navedene odredbe je ocijenio diskriminatornima u odnosu na nečlanove sindikata, a time i protivno Ustavu RH. Protiv takve odluke glasovali su sutkinja Ingrid Antičević Marinović i sudac Andrej Abramović. SSSH i MHS smatraju da je to veliki poraz za sve radnike u Hrvatskoj budući da uvjetuje slabljenje sindikalnog djelovanja.

Ustavni sud jamči slobodu udruživanja na potpuno pogrešan način i potiče one radnike koji nisu udruženi u sindikat da uživaju u potpunosti ista prava kao i oni radnici koji su se udružili u sindikat

i sudjelovali u kolektivnom pregovaranju. Ustavni sud je na ovaj način dao do znanja da podupire samo pravo na udruživanje i osnivanje sindikata, na ostale ustavne kategorije poput socijalnog dijaloga i poticanja na sindikalno udruživanje i djelovanje sindikata ova presuda zanemaruje, istaknula je Mirela Bojić, glavna tajnica MHS-a.

Sindikati već više od 30 godina rade za opće dobro, unaprjeđuju materijalna prava svih radnika i njihov društveni položaj. Očito je da jaki sindikati ne odgovaraju Ustavnom sudu koji je poslao poruku da nije poželjno sindikalno organiziranje, što je protivno svim europskim konvencijama o socijalnom dijalogu. Totalni promašaj, izjavila je Sanja Šprem, predsjednica MHS-a.

Predsjednik SSSH Mladen Novosel osvrnuo se na konstantne pokušaje slabljenja sindikalnog pokreta u Hrvatskoj od 1990., te istaknuo da Ustavni sud i danas provodi takvu politiku kojom na sve načine pokušava spriječiti okrupnjavanje sindikata, kao što je slučaj u Austriji ili Njemačkoj. Ako je Vlada RH u dobroj vjeri uvrstila ukinute odredbe u Zakon o radu, neka sada nakon odluke Ustavnog suda ne kaže "hvala Bogu, riješili smo se ovog problema", nego da pokaže da nije bila u dogovoru s Ustavnim sudom. Neka pronađu novo rješenje, od četiri rješenja koje su sindikati predlagali, neka se konzultira s ustavnim stručnjacima i neka prije sljedećih parlamentarnih izbora pronađe rješenje razlikovanja članova i nečlanova sindikata.



Trogir: održana Konferencija Regionalnog vijeća EFFAT-a

U Hotelu Medena u Trogiru, u kojem STUH ima svoju sindikalnu podružnicu, 28. i 29. ožujka održana je Konferencija EFFAT-ovog Regionalnog vijeća sindikata jugoistočne Europe.

Na Konferenciji su, uz domaćine Sindikat turizma i usluga Hrvatske i Sindikat poljoprivrede, prehrambene i duhanske industrije i vodoprivrede Hrvatske, sudjelovali kolege iz Crne Gore, Makedonije, Bugarske, Turske, Srbije i Slovenije.

Na Konferenciji je Sindikat PPDIV službeno preuzeo predsjedanje Vijećem na-



kon što je prošle godine to činio slovenski Sindikat KŽI. Tijekom dva dana sindikati su izmijenili iskustva i iznijeli probleme s

kojima se susreću, kao što su problem strane radne snage, inflacija, niske plaće, pad članstva sindikata, kolektivno pregovaranje, rat u Ukrajini..., kao i primjere načina i aktivnosti koje provode kako bi ublažili posljedice štetnih utjecaja nabrojanih problema na svoje članove.

Sljedeći sastanak Vijeća održati će se u sklopu radionice koju EFFAT i FES organiziraju u lipnju u Sofiji.

U ime STUH-a na Konferenciji je sudjelovala tajnica i pravna savjetnica Sindikata Sunčica Benović.

Za pravedan odnos prema radnicima

Irska sindikalistica Esther Lynch nova je glavna tajnica Europske konfederacije sindikata!

U Berlinu se od 23. do 26. svibnja održavao 15. kongres Europske konfederacije sindikata (ETUC) kojim se obilježilo i 50 godina postojanja organizacije. U radu kongresa koji se održavao pod motom Za pravedan odnos prema radnicima sudjelovalo je preko 1000 delegata i sudionika, koji predstavljaju 45 milijuna radnika diljem Europe, a među prisutnima su bili i Mladen Novosel, predsjednik SSSH i Dijana Šobota, izvršna tajnica za međunarodne odnose i razvoj organizacije.

Na događaju je sudjelovalo oko 600 nacionalnih sindikalnih izaslanika uključujući glavne tajnike i predsjednike oko 93 nacionalne sindikalne organizacije, iz 41 europske zemlje, 10 europskih sektorskih sindikalnih federacija i posebni gosti iz Europe i šire.

Čelnici europskih sindikata su četiri dana raspravljali o sindikalnim zahtjevima i prioritetima kako bi se osigurao pošten odnos prema radnicima. Razmijenila su se mišljenja o obnovi sindikata, o budućnosti rada, o novom gospodarskom modelu za ljude i planet, o budućnosti Europe i jačem ETUC-u.

Na Kongresu je izabran novi rukovodni tim, najmlađi u povijesti organizacije.

Irska sindikalistica Esther Lynch, koja se prvi put uključila u radnički pokret radeći u tvornici mikročipova 1980-ih, vodit će tim sljedeće četiri godine kao glavna tajnica. Odlučna sam da ćemo tijekom sljedeće

četiri godine postići dugo očekivani rebalans između šefova i radnika, povećanjem moći sindikata i osiguravanjem progresivnog zakonodavstva na razini EU-a. Da bismo to učinili, na predstojećim europskim izborima borit ćemo se s krajnjom desnicom koja nema što ponuditi radnom narodu i osigurati demokratskim strankama pravu alternativu.

Za zamjenike glavne tajnice izabrani su pravnik Isabelle Schömann i švedski sindikalist Claes-Mikael Stahl, koji je radni vijek započeo kao čistač u tvornici.

Za konfederalne tajnike izabrani su 35-godišnja slovenska sindikalistica Tea Jarc i 36-godišnji belgijski sindikalist Ludovic Voet uz talijana Giulija Romanija, koji je iskusan pregovarač u ime radnika u bankarskom sektoru.

Novi tim odgovoran je za provedbu akcijskog plana i manifesta dogovorenog tijekom četiri dana rasprave u Berlinu među tisuću sindikalista koji predstavljaju više od 45 milijuna radnika.

Prioriteti za novi mandat su:

- Zabrana javnog financiranja za tvrtke koje odbijaju priznati sindikate ili kolektivno pregovarati
- Regulacija umjetne inteligencije na radnom mjestu temeljena na načelu 'čovjeka pod kontrolom'
- Sprječavanje povratka štednji i novim ekonomskim pravilima EU-a kojima su ljudi i planet na prvom mjestu



Fotografije: Dijana Šobota/SSSH



- Puna i brza provedba Direktive o jednakim plaćama
- Osigurati da niti jedan radnik ne bude zapostavljen u prijelazu na zeleno i digitalno gospodarstvo
- Povećanje članstva u sindikatima kao uporište protiv uspona krajnje desnice

Kongresu su se obratili i kreatori europske politike, uključujući Olafa Scholza, njemačkog kancelara, Ursulu von der Leyen, predsjednicu Europske komisije, Hubertusa Heila, saveznog ministra rada i socijalnih pitanja Njemačke, Nicolasa Schmita, europskog povjerenika za poslove i socijalna prava i ostale.

Prikaz izmjena i dopuna Zakona o radu

Donosimo kratki prikaz izmjena i dopuna u Zakonu o radu:

RAD NA ODREĐENO (ČL. 12., 13.)

Rad na određeno može trajati tri godine, a sa istim radnikom se mogu sklopiti samo tri uzastopna ugovora (iznimka su agencijski i sezonski rad).

Za svaki ugovor na određeno mora se navesti objektivni razlog za njegovo sklapanje.

Razdoblje od 3 godine prekida se ako je između ugovora prekid od 3 mjeseca (dosad 2).

Nakon isteka 3 godine ili isteka 3 ugovora, ugovor na određeno može se ponovno sklopiti tek nakon 6 mjeseci. Uključeni su i povezani poslodavci.

Radnik koji najmanje 6 mjeseci radi kod poslodavca na određeno vrijeme može zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA (ČL. 17., 17.a, 17.b., 17.c)

Uz rad na izdvojenom mjestu rada (dom radnika ili drugo dogovoreno mjesto), uvodi se i novi institut rada na daljinu: mjesto rada određuje sam radnik i može biti promjenjivo.

Pravo na troškove: Samo radnici s ugovorom za izdvojeno mjesto rada, kad je takav rad ugovoren kao stalan ili traje duže od 7 dana u mjesecu (visina troška navodi se u ugovoru o radu ili kolektivnom ugovoru i moguće je ugovoriti povoljnije).

Neoporezivi iznos je 3,98 EUR po danu, a najviše do 66,37 EUR mjesečno.

Izvanredne okolnosti: Radnik može bez izmjene ugovora obavljati rad od kuće do 30 dana.

Zaštita na radu: Olakšana za rad na izdvojenom mjestu rada, a kod rada na daljinu poslodavac dužan dati samo pisane upute.

Trudnoća, roditeljske obveze prema djetetu do 8 godina, dijagnosticirana bolest ili invaliditet i pružanje osobnoj skrbi teško bolesnoj osobi razlozi su zbog kojih radnik može zatražiti od poslodavca privremeni rad od kuće.

PRIVREMENO UPUĆIVANJE U INOZEMSTVO (ČL. 18.)

Ako traje kraće od četiri tjedna ne mora se sklapati dodatak ugovora, ali poslodavac je dužan dostaviti radniku pisanu informaciju sa svim traženim podacima.

DODATAN RAD RADNIKA (ČL. 18.a., 18.b, 18.c, 26.)

Dosad: moguć u fondu od 8 sati tjedno do 180 sati godišnje, sada 8 sati tjedno bez godišnjeg ograničenja

Iznimno moguće raditi i do 16 sati tjedno uz pristanak radnika, ako je raspored radnog vremena utvrđen kao nejednak i ako se u 4 mjeseca uprosječi na 8 sati.

Više nije potrebna suglasnost matičnog poslodavca/aca, samo obavijest, ali poslodavac može zatražiti prestanak takvog rada zbog zakonske zabrane natjecanja ili zato što dolazi do kolizije rasporeda radnog vremena (radnik ima 3 dana da prilagodi radno vrijeme kod drugog poslodavca).

Poslodavac kod kojeg radnik radi dodatno mora omogućiti korištenje godišnjeg odmora u isto vrijeme kad ga radnik koristi kod matičnog poslodavca.

Matični poslodavac radniku koji radi u dodatnom radu ne smije naložiti prekovremeni rad bez izjave pristanka na takav rad, osim u slučaju više sile.

KORIŠTENJE RODILJNIH I RODITELJSKIH PRAVA (ČL. 36.)

Radnica ili radnik koji se vraća na posao nakon korištenja nekog prava na dopust, mora o tome obavijestiti poslodavca najmanje 30 dana prije.

PROBNI RAD (ČL. 53.)

Može trajati i dulje od šest mjeseci ako je radnik bio odsutan (npr. bolovanje ili korištenje roditeljskih prava prava), produžuje se razmjerno, ali ne može trajati dulje od ukupno godinu dana.

Za iste poslove može se ugovoriti samo jednom i ne može se ugovoriti ako se sklapa ugovor na temelju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora.

OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD (ČL. 54.)

Ide o trošku poslodavca, po mogućnosti se odvija za vrijeme utvrđenog rasporeda radnog vremena i uračunava se u radno vrijeme.

PRAVO NA NEDOSTUPNOST (ČL. 60.a st.8.)

Poslodavac i radnik moraju voditi računa o ovom pravu, osim ako se radi o prijekoj potrebi, kada se zbog prirode posla komunikacija ne može isključiti ili kada je ugovoreno drugačije.

RAVNOTEŽA PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA (ČL. 26., 28.)

Roditelj s djetetom do 8 godina života ne smije raditi prekovremeno, u nejednakom rasporedu radnog vremena i u preraspodjeli bez izjave pristanka na takav rad (prije samo roditelj s djetetom do 3 godine života i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života). Radnik koji koristi pravo na rad s polovicom radnog vremena zbog korištenja nekog od roditeljskih prava ne smije raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena i u preraspodjeli bez izjave pristanka na takav rad (prekovremeni rad nije dopušten uopće). Roditelj djeteta do 8 godina života i radnik koji pruža osobnu skrb mogu zatražiti privremeno ugovaranje nepunog radnog vremena, promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

PLAĆENI DOPUST (ČL. 86.)

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je moguće, obavijestiti poslodavca najmanje 3 dana unaprijed.

NEPLAĆENI DOPUST (ČL. 87.)

Za pružanje osobne skrbi radnik ima pravo na neplaćeni dopust u trajanju od 5 radnih dana godišnje (ne odjavljuje se iz obveznog osiguranja).

Poslodavac može tražiti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga koji zahtjeva skrb.

ODSUTNOST S POSLA (ČL. 87.a)

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog obiteljske situacije hitno potrebna njegova nazočnost.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu moguće je utvrditi i veći broj dana.

PLAĆA (ČL. 90b, 92., 94., 95.)

Plaća se ugovara u bruto iznosu i ugovaranje plaće u neto iznosu je prekršaj.

Osnove i mjerila za isplatu plaće ne mogu biti poslovna tajna i moraju se navesti u ugovoru o radu, ako nisu utvrđena kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Plaća se isplaćuje najkasnije petnaestog u mjesecu (moguće ugovoriti samo ranije).

Povećanje plaće za rad nedjeljom ne može biti manje od 50%. Ako se uz rad nedjeljom radi o još nekoj okolnosti za koju radnik ima pravo na povećanu plaću, ti dodaci se zbrajaju.

Ako do prekida rada dođe zbog epidemije, potresa, poplava, ekološkog incidenta i slično (izvanredne okolnosti): naknada plaće određuje se u iznosu od 70% (moguće ugovoriti više).

RAD NAKON 65. GODINE ŽIVOTA (ČL. 112., 122., 126., 151.)

Ugovor o radu automatizmom prestaje kad radnik navrší 65. godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnike drukčije ne dogovore (nije bilo izmjene).

Radnik koji u trenutku otkazivanja ima više od 65 godina nema pravo na zakonsku otpremninu ni otkazni rok, niti je potrebna suglasnost radničkog vijeća za otkaz ugovora o radu. (radnik ostvaruje pravo na otpremninu za slučaj umirovljenja).

DOSTAVA ODLUKA (ČL. 132.)

Dostava komunikacija koje nisu odluka o otkazu ugovoru i odluka iz postupka za zaštitu prava može se vršiti u elektroničkom obliku ako se mogu isprintati i spremirati i ako poslodavac može imati dokaz da su dostavljene.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA (ČL. 134.)

Poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika, dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su ovlaštene primati i rješavati pritužbe.

Poslodavac se dužan o toj osobi savjetovati sa radničkim vijećem i o imenovanju obavijestiti radnike u roku od 8 dana.

Osoba ne mora biti zaposlena kod poslodavca.

MOGUĆNOST UGOVARANJA VEĆIH PRAVA ZA ČLANOVE SINDIKATA (ČL. 192.)

Prava koja nisu propisana Zakonom o radu, odnosno materijalna prava koja se ne smatraju plaćom mogu se ugovoriti u većem opsegu za članove sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru.

Visina na godišnjoj razini ne smije biti veća od dvostrukog iznosa prosječne godišnje članarine sindikata koji se pregovarali.

Prava ostvaruju članovi o kojima je sindikat obavijestio poslodavca.

KOLEKTIVNI UGOVOR (ČL. 201.)

Poslodavac je dužan radnika obavijestiti o sklapanju, izmjeni ili prestanku kolektivnog ugovora pisanim putem u roku od 15 dana.

Predsjednik Sindikata turizma

Vlasnika koji je otvorio dva hotela od 300 soba sa samo 12 zaposlenih i 47 stranaca treba istjerati iz Hrvatske!

Piše: Maja Rilović Koprivec

21. travnja 2023., Dubrovački vjesnik

Foto: Vojko Basić / Cropix



Hoteli Cavtat nedavno su dospjeli u središte pozornosti kada smo objavili kako su dva hotela kategorije četiri zvjezdice s po 300 soba otvorili sa samo 12 zaposlenih osoba, i uz njih sezonski zaposleno 47 stranih državljana za koje je ishođena radna dozvola. Problemi su se stvorili već s prvom grupom gostiju, mažoretkinjama Državnog prvenstva. Roditelji su nam se ogorčeno javili kako su satima čekali da im recepcija Hotela Albatros da ključeve soba.

Iz Hotela Cavtat, čiji je vlasnik tvrtka Remisens hoteli, ispričala se roditeljima i mažoretkinjama. Odgovorili su kako je došlo je do pogreške u sistemu te su nastale poteškoće s izdavanjem soba, a da su Hoteli Cavtat odmah reagirali i na trošak hotela ponudili roditeljima i mažoretkinjama osvježenje na baru kako bi se osjećali ugodnije. Dodatno, hotel je omogućio produljenje radnog vremena bazena i restorana kako bi ugodili gostima što je više moguće, ustvrdili su iz Remisensa.

Roditelji koji su nam se javili tvrde i pričaju račune kako nisu dobili besplatno piće. No više od toga ljuti ih kvaliteta usluga:

– Iako na računu piše sok od naranče Pago, konobar je sok nasuo iz tetrapaka, i jedina je takva čaša soka 4,50€! Toliko o besplatnom piću! Nakon večere, oko 19:15 sati, sam s djecom otišla na bazene, ljubazni konobar

nas je odveo do bazena i rekao da rade do 21 sat. No za nama je došla zaposlenica wellnessa i rekla da bazeni rade do 19 sati! I ništa, opet razočarenje na dječjim licima i toliko o produljenom vremenu! Moram napomenuti da su u subotu navečer napravili cijelu zbrku na večeri. Večera je bila od 18:30 sati, mi smo došli u 19 sati. Restoran krcat, hrane nema!!! Kada je naš vozač ukazao na problem vozaču, onda su iznijeli hranu! Uglavnom, užas! – piše ta mama.

I ona, a i sva hrvatska javnost pita se ovih dana kako je moguće da se otvore dva visokokategorijanska hotela bez dovoljno personala? Kako je to moguće i čeka li nas na primjeru Hotela Cavtat, takva cijela sezona zbog nedostatka radnika, pitali smo Eduarda Andrića, dugogodišnjeg predsjednika Sindikata turizma i usluga.

– To je suludo! Toga vlasnika bi trebalo istjerati iz Hrvatske! Trebalo bi ga poslati tamo odakle uvozi radnu snagu, u Bangladeš ili negdje. Neki poslodavci uvoze i po 200, 300 stranih radnika, ali od tih ljudi koje uvezemo nažalost, niti 10 posto nije upotrebljivo. To su ljudi koji, razumljivo, dođu tražiti bolju plaću nego što imaju u zemlji odakle dolaze, ali nemaju iskustva. Ne mogu oni u našoj zemlji proizvesti zadovoljnog gosta koji želi popričati s osobljem, koji želi čuti gdje je do-

šao, što je interesantno vidjeti, što bi pojeo od autohtonih jela, što popio uz neku ribu itd. To taj stranac ne može – govori Andrić. – Mi moramo dati sve da zadržimo naše domicilne ljude. Činjenica je da broj koji nam treba, više ne možemo očekivati da ćemo naći na našem tlu i prisiljeni smo uvoziti te ljude, ali onaj kostur svakog hotela, najbitniji ljudi bi trebali biti naši. Mi u Sindikatu insistiramo da taj strani radnik ima istu plaću, jer mi imamo kolektivni i svatko je pod tim uvjetima zaposlen, međutim kada vidite koliko on košta poslodavca uz tu plaću, tri obroka, smještaj, plaćen put to je daleko veći trošak. Umjesto da našim radnicima dignu plaću oni idu na uvoz tolikog broja tih ljudi od kojih neće imati previše koristi. Onda se dogodi da od hotela koji zapošljava sto ili više ljudi naših 15, 20 potegne za cijeli taj broj zaposlenih jer oni jednostavno ne znaju. To je veliki problem – objašnjava predsjednik STUH-a Andrić. – Problem je u Hrvatskoj i što nemamo standarda rada u hotelijerstvu gdje se zna koliko couverte može poslužiti konobar u hotelu od pet zvjezdica, a koliko soba treba očistiti sobarica. Da se standardi rada implementiraju u hotelima time bi se dovelo do toga da ovakav hotel ne može imati četiri zvjezdice ako nema potreban broj radnika na svim tim bitnim radnim mjestima – kaže Andrić.

„Gost je uvijek u pravu“

Emocionalni rad: internalizirani aspekt posla

Izvor: ww.radnickaprava.org

Piše: Anja Vladislavljević

Objavljeno: 09.05.2023

Prijavljujete se na recepciji hotela, a uz informacije o korištenju njegovih sadržaja, dobivate i one s dodatnom vrijednošću – kako izbjeći plaćanje parkinga, gdje se najbolje jede i pije ili što izbjegavati u mjestu koje ste posjetili. Konobar vam dozvoljava da zavrtite zadnju

rundu jer je vaša ekipa baš u dobrom raspoloženju, a birtija se za pet minuta zatvara. Trud koji su ti radnici uložili da vam pruže dodatno zadovoljstvo korištenja usluge spada u emocionalni rad.

„Tražimo psihologa s tacnom, u narodu poznatijeg kao konobara! (M/Ž)“, stajao je

oglas za posao u zagrebačkom kvartovskom bircu, okačen u jednoj od brojnih Facebook grupa koje povezuju poslodavce i radnike. „Jedan dan tjedno, a po dogovoru i dva ne moraš viđati goste na svom radnom mjestu, niti tamo moraš biti“, pisalo je u oglasu koji je cijeli šaljivo intoniran. Je li intencija po-

slodavca bila upozoriti budućeg radnika na potencijalne rizike rada u takvom okruženju ili ga je htio privući nešto opuštenijom formom, možemo samo nagađati. U svakom slučaju, sažeo je ono što rad u ugostiteljstvu iziskuje: fizičku spretnost te snalažljivost u socijalnim interakcijama.

Dok se povremeno u medijima mogu pročitati članci koji obrađuju svima poznato iskustvo interakcije konobara i gosta, poput lista „stvari koje konobarima posebno idu na živce“, rijetko se takve „stvari“ stavljaju u kontekst uvjeta rada tih konobara. Još se rjeđe na taj aspekt posla gleda kao na rad koji poput fizičkog ili misaonog također troši energiju, živce, pa i vrijeme.

„Dobar dio gostiju sam volio usluživati. Ono što stvara problem je što malo koji kafić ima dovoljan broj konobara za promet koji ostvaruje pa posao jako brzo postane fizički i psihički neizdržljiv i stalne rotacije radnika su pravilo praktički svuda. Naravno, postojao je i dio gostiju koji se odvratno odnosio prema konobarima i usluživanje takvih jest bilo opterećujuće. U mom iskustvu, vlasnici kafića bi protiv takvih gostiju reagirali prvenstveno ako oni smetaju drugim mušterijama, ne i ako ‘samo’ zlostavljaju radnike“, kaže nam bivši konobar koji je u dvije godine promijenio tri lokala.

Jedan od njegovih bivših poslodavaca želio je svom lokalu „razviti imidž finog mjesta za kul ekipu iz strogog centra Zagreba“, što se odrazilo i na zahtjeve prema radnicima. „Gostima smo ponekad morali skidati kapute i ponašati se kao batleri, iako je to u stvari bio običan pomalo šminkerski kafić. Istovremeno sam tamo radio na crno. Kolege i ja smo prije davanja otkaza do obećanih plaća uspjeli doći tek nakon višestrukih prijetnji inspekcijom“, prisjeća se.

Ono što je naš sugovornik radio dok je bio u kontaktu s gostima – uz primanje narudžbi, spremanje napitaka, naplaćivanje i izdavanje računa, pa i održavanje lokala čistim – naziva se emocionalnim radom. Taj se tip rada najčešće vezuje uz sferu kućanstva ili uz njegovateljske, zdravstvene, odgojne ili obrazovne profesije, ali, iako manje vidljiv, prisutan je i u mnogim drugim branšama.

I sami ste se vjerojatno našli u situacijama kada ste svjesno ili nesvjesno „iskoristili“ svoju poziciju kupca, gosta, klijenta da bi se osjećali bolje. Ukravate se u avion, stjuardese vas nasmiješeno dočekuju i objašnjavaju protokol. Sjedite u salonu za ljepotu, a manikerka, dok vam turpija nokte, sluša vašu intimnu ispovijest. Prijavljujete se na recepciji hotela, a uz informacije o korištenju

njegovih sadržaja, dobivate i one s dodanom vrijednošću – kako izbjeći plaćanje parkinga, gdje se najbolje jede i pije ili što izbjegavati u mjestu koje ste posjetili. Konobar vam dozvoljava da završite zadnju rundu jer je vaša ekipa baš u dobrom raspoloženju, a birtija se za pet minuta zatvara. Trud koji su ti radnici uložili da vam pruže dodatno zadovoljstvo korištenja usluge spada u emocionalni rad.

Turizam i ugostiteljstvo počivaju na emocionalnom radu

Turistička radnica iz Dalmacije koja je s Radničkim pravima podijelila svoja iskustva rada u agencijama za iznajmljivanje smještaja kaže da je u tom poslu, neovisno radi li se o većoj kompaniji ili malim privatnicima, „potrebna ‘blagolagoljivost’, odnosno umiljat i fin ton“ kako bi se ostvarili poslovni ciljevi i ispunile želje klijenata. Obavljala je različite poslove unutar agencija, a svi su uključivali intenzivnu komunikaciju – telefonsku, pisanu ili usmenu – s gostima i iznajmljivačima. Objašnjava da o radnicima na tim pozicijama štošta ovisi: hoće li agencija proći bez loše recenzije, hoće li vlasnik apartmana gostima odobriti popust te hoće li gost u slučaju da je željeni smještaj zauzet „pristati na zamjenski smještaj bez drame“. Kaže da „sve skupa zna biti zamorno i naporno“.

Lara Končar, antropologinja i doktorandica Fakulteta političkih nauka u Beogradu koja trenutno radi istraživanje o radnicima u turizmu, kaže da su turizam i ugostiteljstvo

industrije u kojima su emocionalni rad i njegova komercijalizacija najočitiiji.

„U prvoj liniji to podrazumeva upravljanje sopstvenim i tuđim osećanjima. To znači da moramo da se ponašamo na određene načine i to je uglavnom prijatno ponašanje,“ kaže Končar te pojašnjava da pod „prijatno“ misli na različite izraze pristojnosti ili ljubaznosti, ali i više od toga.

„Na primer, radnice i radnici koji se nalaze u sferi entertainmenta se takođe nalaze pod zahtevom da se ponašaju na određene načine. To je jako dobro vidljivo u turizmu, odnosno kod radnika i radnica kojima je zaduženje zabava gostiju. I oni sami moraju da se ponašaju kao da se zabavljaju kao nikada do sada da bi kreirali određenu atmosferu zabave i dobrog provoda.“

U svom istraživanju saznala je i za primjer radnika koji je od poslodavca dobio uputu da ne razgovara o temama koje „potencijalno mogu da izazovu neprijatna osećanja onih koji primaju usluge“, kao što su primjerice religija, politički stavovi, čak i sport.

Potom, nastavlja Končar, jako je bitan i fizički izgled, pri čemu je i rodna dimenzija zaista očita: „moramo da izgledamo na određene načine koji su većinom pripisani od strane poslodavaca, odnosno samih kompanija“.

„U pitanju može da bude frizura, šminka, držanje. U velikom broju slučajeva ljudi ne smiju ni da sede dok rade, dakle čitavo telo mora da se prilagođava radnom okruženju, odnosno moraju da budu samo u stojećem položaju“, objašnjava Končar za Radnička prava.

Emina Ibrahimović iz Sindikata turizma i ugostiteljstva Hrvatske (STUH) te predsjednica Ženske sekcije SSSH kaže da su ovom vrstom rada najviše opterećene turističke radnice poput recepcionarki i konobarica koji su direktno u kontaktu gostom, ali da nisu isključene ni čistačice i sobarice. „Sad recimo po nekim hotelima traže znanje čak nekoliko jezika i za sobarice,“ rekla nam je.

Dodaje da su u turizmu i uslužnim djelatnostima zastupljenije žene te da među poslodavcima nerijetko postoji pretpostavka da će žena bolje postupati prema gostima. Uz to, kada je riječ o zapošljavanju žena, poslodavci ponekad imaju diskriminatorne preferencije.

„Jedno vrijeme je bio trend, ako je žena prošla neku određenu dob, ona više nije bila njima dovoljno simpatična, ili već po nekim njihovim normama, pa bi ih recimo, ako su imale ugovore na neodređeno, premještali na neke poslove gdje ne do-



laze u toliko direktan kontakt s gostima... Imali smo i primjera gdje su ženama na recepciji skroz zabranili stolicu i da čitavo vrijeme, čitavih svojih osam, ili možda i više, radnih sati stoji na nogama. To jako loše utječe i na zdravlje. Negdje smo to uspjeli riješiti, nema puno takvih primjera“, prisjeća se Ibrahim.

„Kad radiš u uslužnim djelatnostima moraš biti nasmiješen, ljubazan, pristupačan. Međutim, zbog problema s kojima se svi suočavamo, nije uvijek lako na takav način se odnositi prema gostima. Iako zaista naše radnice i radnici odrade najbolje što mogu bez obzira na probleme“, kaže Ibrahim. Jedan od problema koje izdvaja je rad na određeno koji stvara ogromno opterećenje radnicima.

„One su uvijek u neizvjesnosti koliko će dugo ostati i hoće li uspjeti skupiti dovoljno mjeseci kako bi imale nekakvu naknadu sa Zavoda za zapošljavanje. Što je još žalosnije, imamo čak žena u turizmu koje po 20-25 godina rade na određeno. Sad se jesu zakonski promijenile te nekakve norme, ali naravno, poslodavci to lako iskoriste. Ako dođeš do onoliko vremena rada koliko je potrebno da dobiješ posao za stalno, oni te odjave, i poslije: ako ćeš doći, dođi, ako nećeš nemoj. Dakle, svi ti čimbenici utječu na samu osobu koja mora uspješno obaviti taj posao,“ objašnjava sindikalistkinja.

Ukazala je i na problem zlostavljanja žena na poslu „koje zna biti i od gosta, muških kolega, ali i od nadređenih“ te da je SSSH uputio zahtjeve Vladi za ratifikacijom Konvencije 190 Međunarodne organizacije rada „koja bi baš direktno od vlade išla za bolje kažnjavanje i sankcioniranje tih verbalnih i fizičkih zlostavljača“. No bez obzira na uznemiravanja na radnom mjestu, većina se radnica nalazi pred zahtjevom poslodavca da budu ljubazne jer je to dio posla.

Gost je uvijek u pravu

Končar napominje kako je emocionalni rad u poslovanju potpuno internaliziran i da ga se podrazumijeva kao dio posla.

„Bez obzira na aktivnosti koje obavljamo, on u većem broju slučajeva nije ogoljen... Uvek je popraćen još nekom vrstom usluge, bilo to serviranje kave, pevanje i slično. Imam jednu anegdotu, pre par dana se to dogodilo, u supermarketu na kasi je došlo do neke vrste konflikta zato što je osoba smatrala da je žena koja radi za kasom neljubazna. I njen odgovor je bio: 'Radim ovde sa parama, ne znam zašto svi očekujete da se smeškam'. Evidentno da je njena ideja samog zaposlenja i radnog zadatka ta



da zapravo radi s novcem i naplaćuje određene proizvode, a da je postojala neka vrsta očekivanja od strane kupca da se ponaša na određeni način“, prepričava Končar.

„Tu kapitalizam jako dobro – i mislim da je jako dobro da podvučemo da je zaista sistemska i kapitalistička stvar – komercijalizuje osećanja, ponašanja, fizički izgled i tako dalje. Mi smo u toj meri to internalizovali da zaista kada različite vrste usluga koristimo, čak i odlazak u poštu, očekujemo ljubaznost. Sa druge strane što je isto važno kada govorimo o internalizaciji, jeste to da radnici i radnice to vide, mogu reći na strukturnom nivou, kao neku vrstu nasilnog odnosa jer se nalaze pred zahtevom da kontrolišu svoja autentična ponašanja, odnosno da paze na koje se načine ophode prema drugima i da je u velikom broju slučajeva zapravo to još dodatni rad na sebi... Posebno kada su konfliktne situacije u pitanju i kada prosto niste u mogućnosti da postavite granicu“, nastavlja ova istraživačica.

Kroz svoj istraživački rad, ali i iz vlastitog iskustva rada na kruzima, Končar je zamijetila da ponašanje radnika kontroliraju i poslodavci i gosti. Ispričala je kako je u sklopu rada na kruzima imala takozvane smiley treninge na kojima se radnike podučavalo kako se ophoditi prema gostima i kako reagirati u kojoj situaciji.

„Tu uglavnom dolaze osobe iz oblasti poslovnih studija, ne dolaze nužno iz turizma ili kruziranja industrije. To je neko ko vas uči na koji način da se ponašate. Na primer, da se pomeramo kada gosti idu, prosto ne seče se put gostima, ne trči se pored gostiju... Isto tako, kada gosti prolaze da se osmehujemo. I u krajnoj liniji, da se performira neko dobro raspoloženje jer se

ljudi nalaze na odmoru i u dokoličarskim su aktivnostima,“ objašnjava. Uz to, radnike se nadgleda i upućuju im se upozorenja, predisklucenja i slično ako se ne ponašaju u skladu s tim normama.

Turistička radnica s iskustvom rada u agencijama koju smo ranije spomenuli, rekla nam je i da se u većim agencijama razgovori s klijentima snimaju, što poslodavci „zgodno napomenu prilikom obuke ili upoznavanja s radnom pozicijom“. Kaže da u principu nema sankcija prema radnicima vezanim uz pogreške u ophođenju s klijentima, „osim ponekad tog blagog pokušaja guilt tripanja“. Kako to utječe na radnice, kaže, ovisi od osobe: „jednu kolegicu je recimo jako pogadalo“.

Kada uspoređuje velike i male agencije, kaže da su mali privatnici posebna priča jer imaju „posesivan roditeljski odnos prema firmi, iznimno strpljenje i s najnapornijim vlasnicima nekretnina jer o njima ovisi, s gostima i partnerima također“. U biti, nastavlja radnica, „svima posao ovisi o tome koliko dobro će njihovi radnici prodati njihov proizvod: sve je na pozitivnom tonu i komunikacijskim vještinama agenta“.

Konobar s početka priče nam je rekao da je na jednom od poslova dobio otkaz, između ostalog, i jer nije htio posluživati goste nakon radnog vremena. „Pa su se neki žalili gazdarici koja je sve nas konobare lažno prijavljivala na pola radnog vremena, a u stvarnosti smo radili gotovo puno radno vrijeme i često prekovremeno, naravno neplaćeno“, rekao je za Radnička prava.

Sindikalistkinja Ibrahim kaže nam da nije čula za direktan primjer otkaza zbog negativnih recenzija gostiju, ali da su radnice bile povratno o tome obaviještene.

„Imali smo i pozitivnih i negativnih primjera, recimo neki gosti znaju biti naprasni i nekulturni i u nekim hotelima zaista se desilo da su tim gostima otkazali smještaj. Nemam baš neki primjer direktno prijavljenog otkaza zbog neljubaznosti. Svakako se osoba pozove na razgovor ili dobije opomenu pred otkaz. Većinom to prođe razgovorom ili nekakvom usmenom opomenom. Ono: gost je uvijek u pravu,“ kaže Ibrahim i dodaje da svakako te opomene imaju negativan učinak na radnice.

„Nakon što odradiš krvavo, posebno sezonu – mnogi rade i čitavu godinu – kad ti netko dođe, pa čak i ako si malo ishitreno reagirao nakon čitavog tog napora, privatnog i poslovnog, bilo kakva opomena pa i ta usmena naravno da djeluje na osobu i ruši njenu snagu, dostojanstvo i volju da uopće ide dalje“.

Neke tvrtke dat će veća prava članovima sindikata: dopunsko zdravstveno, više godišnjeg, slobodno za rođendan...

Dio zaposlenika je dosad koristio argumentaciju da se ne želi učlaniti u sindikat jer, iako ništa ne plaća, dobije ista prava koja sindikat izbori

Piše: Gordana Grgas

Objavljeno: 25. travanj 2023., Jutarnji list

Foto: Vlado Kos / Cropix

U tri kompanije iz turističkog sektora sindikat je već uspio dogovoriti, a u jednoj i potpisati kolektivni ugovor s povoljnijim dodatnim pravima za članove, rekao nam je jučer predsjednik Sindikata turizma i usluga (STUH) Eduard Andrić, dodajući da se u nekoliko kompanija o tome trenutačno pregovara. Ne otkriva o kojim se kompanijama radi, no među njima su i velike hotelske kuće. Zasad ipak nisu uspjeli doći do većih iznosa božićnica, regresa, uskrsnica ili stimulacije u turističkoj sezoni, „to teško ide“, kaže. Uspješni su bili s uplatama dopunskog zdravstvenog osiguranja, dodatnim danima godišnjeg odmora, slobodnim danom za rođendan i slično.

„Pokušali smo povoljnija prava za članove sindikata uvrstiti i u novi granski ugovor koji ćemo s HUP-ovom udrugom potpisati za koji dan, ali poslodavci su ‘stali na sve četiri’ protiv toga“, rekao je. Probijanje leda U pregovorima s državom i sindikati javnih i državnih službi prošlog su tjedna zatražili povoljnija dodatna prava za članove reprezentativnih sindikata, a to je omogućeno izmjenama i dopunama Zakona o radu koje su stupile na snagu početkom godine.

„Vođenje kolektivnih pregovora košta, a to se pokriva iz članarina“, objašnjava Andrić novo pravo, tumačeći da se ono na sličan način rješava u nizu zemalja EU, dok je hrvatski model preuzet iz Njemačke. Kaže i da je dio zaposlenika dosad koristio argumentaciju da se ne želi učlaniti u sindikat jer, iako ništa ne plaća, dobije ista prava koja sindikat izbori. U tom je sindikatu članarina mjesečno 7-8 eura.

Darko Šeperić iz Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) odgovara nam da povoljnija prava za članove stavljaju na stol u svim pregovorima, i na kućnoj i na granskoj razini, „gdje procijenimo da u ovom trenutku o tome ima smisla pregovarati. Ima poslodavaca koji shvaćaju i uvažavaju logiku takve odredbe, no mnogi su neskloni ‘probijati led’ i biti među prvima koji će tako nešto ugovoriti“. Kao poseban problem u pregovorima pojavilo se to što je u dijelu potpisanih kolektivnih ugovora već predviđen maksimalni iznos neoporezivih prigodnih davanja radnicima (božićnice, regres) od 663,62 eura, pa bi onda poslodavcima isplata dodatnog iznosa za članove sindikata bila oporeziva.

Stoga je SSSH, kako nam kaže Šeperić, pisao ministru financija i zatražio da se taj iznos (zakonski je ograničen na dvostruku

godišnju članarinu, pa bi to vjerojatno bilo oko 200 eura) uvrsti na popis neoporezivih primitaka u pravilniku o porezu na dohodak. Saborska rasprava To će vjerojatno potegnuti i na današnjem sastanku Gospodarsko-socijalnog vijeća, kao i pitanje o stavu HUP-a. Kad su izmjene ZOR-a bile u saborskoj raspravi, iz poslodavačke udruge su poručili da ga smatraju diskriminacijom te da neće dijeliti zaposlenike ovisno o tome jesu li u sindikatu ili ne. Prema Andrićevim riječima, to su im poručili i tijekom pregovora o granskom kolektivnom ugovoru u turizmu.

Pitali smo i Hrvatski sindikat telekomunikacija, koji pregovara u jednom od najpropulzivnijih sektora, kako oni stoje. „O tome bi se moglo pregovarati u Hrvatskom telekomu ili Ericssonu koji prihvaćaju i poštuju socijalni dijalog. Na, kod ostalih poslodavaca na razini HUP-ICT djelatnosti gdje je HST reprezentativni sindikat, to je potpuno ne-realno. Poslodavci kao što su A1 Hrvatska ili Telemach ne priznaju prava radnika na kolektivno pregovaranje o osnovnoj plaći i radnom vremenu, a kamoli na pregovore o većim pravima članova sindikata“, odgovorila nam je kratko Vesna Mamić, predsjednica tog sindikata.



IN MEMORIAM

Mirjana Čurko i Ljerka Kutlić

Prošlo je punih dvadeset godina otkako su nas napustile naše Mirjana i Ljerka.

Mirjana Čurko bila je pravna savjetnica u Sindikatu turizma i usluga Hrvatske, a Ljerka Kutlić administrativna radnica. Mirjana je Ured Predsjedništva STUH-a punila mirom i staloženošću, svim je problemima pristupala smireno, svoj je posao obavljala tiho i temeljito, bila je uvijek tu za sve. Ljerka Kutlić je Ured punila veseljem i smijehom, bila je glasna, brza, okretna, radišna i nijedan radni zadatak nije joj predstavljao problem.

Bolest nam je oduzela obje drage kolegice koje nam i danas neizmjereno nedostaju i kojih se često sjetimo.

Počivale u miru.



Pitanje:

Izabran sam za povjerenika za zaštitu na radu, molim da mi pojasnite koja su moja prava i obveze.

Odgovor:

Poštovani,
u privitku Vam dostavljamo kratke isječke iz Zakona o zaštiti na radu – članak 71. i 72. kojima su utvrđena prava i obveze povjerenika za zaštitu na radu tim Zakonom.

Također ističemo da u kolektivnim ugovorima koje zaključujemo s poslodavcima dodatno ugovaramo i veća prava od prava zajamčenih zakonom.

Primjerice da povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo na četiri sata tjedno na teret poslodavca za obnašanje dužnosti

iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio.

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca sudjeluje u planiranju unapređenja uvjeta rada i slično, ili na zahtjev inspektora rada prisustvuje inspekcijskim nadzorima i radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka, ima i za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Povjerenik radnika ima pravo na odustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) sedam dana tijekom kalendarske godine.



Važno je znati da Sindikat turizma i usluga Hrvatske za svoje povjerenike za zaštitu na rad organizira sudjelovanje na edukacijama sustava EDUCA@SSSH za osposobljavanje sindikalnih i drugih radničkih predstavnika pa Vam svakako preporučamo edukaciju.

Sunčica Benović
tajnica i pravna savjetnica STUH

Izvod iz ZAKONA O ZAŠTITI NA RADU POVJERENIK RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU

Prava i obveze

Članak 71.

- (1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu obavezan je štititi interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu.
- (2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo:
 - 1) podnositi poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu
 - 2) zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika
 - 3) podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu
 - 4) sudjelovati s poslodavcem u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces te poticati poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu
 - 5) biti obaviješten o svim promjenama koje utječu ili bi mogle utjecati na zaštitu na radu
 - 6) izvršiti uvid i koristiti dokumentaciju poslodavca iz zaštite na radu
 - 7) primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi poslodavcu ili njegovom ovlašteniku
 - 8) izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika
 - 9) prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor
 - 10) pozvati nadležnog inspektora, kada ocijeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili odbija provoditi potrebnu zaštitu na radu
 - 11) osposobljavati se za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu
 - 12) stalno proširivati i unapređivati znanje te pratiti i prikupljati obavijesti od važnosti za svoj rad
 - 13) staviti prigovor na inspekcijski nalaz

14) svojim djelovanjem poticati radnike na provedbu zaštite na radu

15) obavješćivati radnike o provedbi zaštite na radu.

- (3) Kolektivnim ugovorom mogu se urediti i druga pitanja vezana za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu, a mogu se urediti i sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća, ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke sporazuma.

Zaštita djelovanja

Članak 72.

- (1) Poslodavac je obavezan povjereniku radnika za zaštitu na radu:
 - 1) osigurati potrebno vrijeme za nesmetano obnašanje dužnosti
 - 2) davati sve potrebne obavijesti i omogućiti mu uvid u sve propise i isprave iz zaštite na radu
 - 3) osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti u skladu s općim propisima o radu kojima su propisani uvjeti za rad radničkog vijeća.
- (2) Poslodavac ne smije povjereniku radnika za zaštitu na radu, tijekom obnašanja dužnosti, bez suglasnosti radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika koji ima prava i obveze radničkog vijeća, otkazati ugovor o radu, niti ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.
- (3) Ako radničko vijeće ili sindikalni povjerenik koji ima prava i obveze radničkog vijeća uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave tog očitovanja zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.
- (4) Za obnašanje dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu povjerenik ima pravo na naknadu plaće za najmanje tri sata tjedno, osim ako se kolektivnim ugovorom to pitanje drukčije ne uredi, a bez mogućnosti ustupanja toga prava drugom povjereniku.

ČLANOVI PREDSJEDNIŠTVA STUH

EDUARD ANDRIĆ

(predsjednik)
Ured Predsjedništva STUH
Trg kralja Petra Krešimira IV/2
10000 Zagreb
Mob: 098 265 362
e-mail: predsjednik@stuh.hr

MILJENKO ALARIĆ

Turisthotel d.d. Zadar, TN Zaton
Dražnikova 76T
23232 Nin
Mob: 098 981 1320
e-mail: maleric63@gmail.com

EMINA IBRAHIMI

Apartmani Medena d.d.
Ulica hrvatskih žrtava 186
21218 Seget Donji
Mob: 091 550 6208
e-mail: mime16101978@gmail.com

GORAN NIKOLIĆ

Arena hospitality group d.d.
Smareglina 3
52100 Pula
Mob: 098 224 650
e-mail: gnikolic@arenahospitalitygroup.com

ANTE BIONDA

JUNP Plitvička jezera,
Josipa Jovića 19
53231 Plitvička Jezera
Mob: 091 600 2255
e-mail: ante.bionda@gmail.com

IVAN BLAŽEVIĆ

Jadran d.d. Crikvenica
Bana Jelačića 16
51260 Crikvenica
Mob: 097 798 3929
e-mail: iblazev2@gmail.com

DANIJE BARIĆ

JUNP Krka
Ulica Ivana Pavla II 5
22000 Šibenik
Mob: 099 323 1771
e-mail: danijel.bari@gmail.com

ŽELJKO KOVAČIĆ

Jadranka d.d.
Dražica 1
51550 Mali Lošinj
Mob: 098 443 887
e-mail: kustous@yahoo.com

JOSKO VITLIĆ

Sunce hoteli d.d., Hotel Alga
Dračevica 25
21325 Tučepi
Mob: 095 800 2576
e-mail: joskovitlic68@gmail.com

PERO PRKOČA

Jadranski luksuzni hoteli
Masarykov put 20
20000 Dubrovnik
Mob: 098 982 3615
e-mail: pero@stuh.hr

DAMIR GORIČKI

Hotel Dubrovnik d.d.
Gajeva 1
10000 Zagreb
Mob: 0959123544
e-mail: damir.goricki@gmail.com

TAJNICA STUH

SUNČICA BENOVIĆ

Ured Predsjedništva
Trg kralja Petra Krešimira IV/2
10000 Zagreb
Mob: 098 452 434
e-mail: suncica@stuh.hr

REGIONALNI POVJERENICI

ROBERTO ERMAN STUH-REGIONALNI URED I. SINDIKALNE REGIJE I II. SINDIKALNE REGIJE

Mate Vlašića 20
52440 Poreč
Mob: 098 247 1812
E-mail: roberto@stuh.hr

SVETISLAV DŽALE STUH – REGIONALNI URED III. SINDIKALNE REGIJE

P. Grubišića 3
22000 Šibenik
Mob: 098 238 720
e-mail: dzale@stuh.hr

GORAN BULIĆ STUH – REGIONALNI URED IV. SINDIKALNE REGIJE

Dalma d.d.
Kopilica 5
21 000 Split
Mob: 098 938 7366
e-mail: goran.bulic1306@gmail.com

URED PREDSJEDNIŠTVA STUH REGIONALNI URED V. SINDIKALNE REGIJE

Trg kralja Petra Krešimira IV/2
10000 Zagreb
Tel: 01 465 5620
e-mail: stuh@stuh.hr

PODRUČNI POVJERENICI

STUH – PODRUČNI URED ZADAR

C. F. Bianchija 2
23 000 Zadar
Mob: 098 238 720
dzale@stuh.hr

STUH – PODRUČNI URED SPLIT

Marmontova 1
21 000 Split
Mob: 098 938 7366
e-mail: goran.bulic1306@gmail.com

DOLORES LUJIĆ STUH – PODRUČNI URED DUBROVNIK

A. Hebranga 83
20000 Dubrovnik
Mob: 098 427 842
e-mail: dolores@stuh.hr

ČLANOVI STATUTARNE KOMISIJE STUH

DRAŽEN ČORAK

JUNP Plitvička jezera
Josipa Jovića 19
53231 Plitvička Jezera
Mob: 091 532 3657
e-mail: corak.drazen@gmail.com

KSENIJA HEKIĆ

Arena hospitality group d.d.
Smareglina 3
52100 Pula
Mob: 098 334 161
e-mail: khekic@yahoo.com

DARKO LENDIĆ

Club Adriatic Baško Polje
Bana Jelačića 16
51260 Crikvenica
Mob: 098 172 2388
e-mail: darko.lendic@club-adriatic.hr

IVICA ŠKENBER

Primošten hoteli d.o.o., Hotel Zora
Rađuca 1
22202 Primošten
Mob: 098 945 1991
e-mail: iskenber@gmail.com

BARBARA TENČIĆ

Jadran hoteli d.d. Rijeka, Hotel Jadran
Šetalište XIII. divizije 46
51000 Rijeka
Mob: 091 121 1615
e-mail: jadran@jadran-hoteli.hr;
barbara.tencic@gmail.com

ČLANOVI NADZORNOG ODBORA STUH

ANTE DAVORIN VRHOVAC

Erste cardclub d.o.o.
Folnegovićeva 6
10 000 Zagreb
Mob: 099 492 9262
e-mail: antedavorin.vrhovac@ecc.hr

VALTER KNAPIĆ

Valamar riviera d.d.
Stancija kaligari 1
52440 Poreč
Mob: 099 217 3916
e-mail: valter.knapic@valamar.com

JOSIP TOMAŠ

Hotel Medena d.d.
Ulica hrvatskih žrtava 185
21218 Seget Donji
Mob: 098 169 5407
e-mail: josipts2105@gmail.com

NINA VITAS

OPCO NOVI d.o.o.
Hrastić 15
51 250 Novi Vinodolski
Mob: 098 988 1799
e-mail: nvitas2012@gmail.com

BRANKO KOKIĆ

Borik d.o.o.
Majstora Radovana 7
23 000 Zadar
Mob: 091 3220211
e-mail: bkocic59@gmail.com

ČLANOVI VIJEĆA SSSH IZ STUH

GORAN NIKOLIĆ

arena hospitality group d.d.
Smareglina ulica 3
52 100 Pula
Mob: 098 224 650
e-mail: gnikolic@arenahospitalitygroup.com

SLAVIJA JAČAN OBRATOV

HTZ
Iblerov trg 10
10 000 Zagreb
Mob: 098 278 235
e-mail: slavija.jacan-obratov@htz.hr;
slavija.jacan.obratov@gmail.com

ODBOR ŽENA STUH

Emina Ibrahim

(predsjednica)
ApArtmani Medena d.d.
Hrvatskih žrtava 187
Seget Donji
21220 Trogir
Mob: 091 550 6208
e-mail: sekcija.zena@stuh.hr

SEKCIJA MLADIH STUH

LUANA ROJNIĆ

(predsjednica)
PARK PLAZA BELVEDERE
Osipovica 33
52203 Medulin
Mob: 099 309 9486
E-mail: sekcija.mladih@stuh.hr



PRISTUPNICA

IME I PREZIME:	
OIB:	
DATUM ROĐENJA:	
STRUČNA SPREMA:	
RADNO MJESTO:	
NAZIV TVRTKE I ADRESA:	
E-MAIL ADRESA:	
ADRESA STANA (ULICA):	
POŠTANSKI BROJ I MJESTO STANOVANJA:	
TELEFON:	
MOBITEL:	
RADNI ODNOS: (označi x u željenoj rubrici)	☐ Neodređeno ☐ Određeno ☐ Sezonac
OVOM PRISTUPNICOM PRISTUPAM SEKCIJI: (označi x u željenoj rubrici)	☐ Sekcija mladih ☐ Sekcija žena

- ☒ Pristajem na mjesečno ustezanje sindikalne članarine iz plaće, u iznosu od 1,25% od bruto iznosa plaće, putem računovodstvene službe društva.
- ☐ Otvaranjem trajnog naloga u banci kojime ću iznos od 1,25% bruto plaće uplaćivati na račun Sindikata: IBAN – HR 1223600001101364829.
- ☐ Virmanskom uplatom iznosa od 1,25% bruto plaće, na račun Sindikata: HR 1223600001101364829, čiji ću primjerak, osobno ili poštom, dostaviti u Ured Predsjedništva STUH.

**Ovlašćujem ovaj Sindikat da u moje ime pregovara o kolektivnom ugovoru.
Slanjem ove pristupnice potvrđujem da dobrovoljno pristupam ovom Sindikatu.**

Dajem suglasnost Sindikatu turizma i usluga Hrvatske za obradu mojih navedenih osobnih podataka u pristupnici u svrhu članstva u Sindikat turizma i usluga Hrvatske i realizacije ukupne ponude Sindikata, a u skladu s načelima i procedurama propisanim Uredbom EU 2016/679 o zaštiti pojedinca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te s njom usklađenim internim aktima STUH-a.

UČLANIO: _____ **MOB:** _____

MJESTO I DATUM: _____

POTPIS ČLANA: _____