



Uz finansijsku potporu
Europske unije

PRIRUČNIK ZA MLADOG, AKTIVNOG RADNIKA: SAVJETI ZA MLADE RADNIKE

VS/2018/0030

Promotion of Youth Workers
Involvement and Decision Making
in Trade Unions and Undertakings



PRIRUČNIK ZA MLADOG, AKTIVNOG RADNIKA: SAVJETI ZA MLADE RADNIKE

Sažetak

1. Zakon o radu u Europskoj Uniji	4
2. Prijava za posao	6
3. Vrste i primjeri tipičnih kršenja Zakona o radu u praksi	7
4. Važnost i prednosti uključivanja u sindikat	9
5. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje	10
6. Savjeti za mlade radnike	11
7. Projekt VS/2018/0030 „Promicanje uključivanja i donošenja odluka mladih radnika u sindikatima i poduzećima”	17

Ova objava prikaz je samo autorova gledišta i Europska komisija nije odgovorna za bilo kakvu upotrebu informacija koje su u njoj sadržane.

1. ZAKON O RADU U EUROPSKOJ UNIJI

Zakon o radu propisuje prava i obveze radnika i poslodavaca.

Zakon o radu Europske unije (EU) pokriva dva osnovna područja:

- Uvjeti rada - odredbe o radnom vremenu, nepunom radnom vremenu, ugovori o radu na određeno vrijeme, upućivanje radnika;
- Informiranje i savjetovanje sa zaposlenicima - primjerice, u slučaju kolektivnog otkazivanja i prijenosa kompanije.

Politike koje provodi EU posljednjih desetljeća imaju za cilj:

- postizanje visoke zaposlenosti i snažne socijalne zaštite
- poboljšanje uvjeta života i rada
- postizanje socijalne kohezije.

Europska unija promiče socijalni napredak i ima za cilj poboljšanje uvjeta života i rada za stanovnike Europe - vidjeti uvodnu izjavu Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

Kad je riječ o Zakonu o radu, EU nadopunjuje političke inicijative pojedinačnih europskih zemalja postavljajući **minimalne standarde**. U skladu s navedenim Ugovorom - osobito člankom 153. - usvajaju se zakoni (direktive) kojima se propisuju minimalni zahtjevi za:

- uvjete ugovora o radu i zapošljavanju
- informiranje i savjetovanje s radnicima.

Države EU mogu pojedinačno pružati i višu razinu zaštite ako žele. Dok prema **europskoj Direktivi o određenim vidovima organizacije radnog vremena** radnici imaju pravo na 20 dana plaćenog godišnjeg odmora, mnoge su se države članice opredijelile za još veći broj dana na dobrobit radnika.

Nacionalne vlasti i zakon o radu

EU usvaja direktive koje njezine države članice uvrštavaju u nacionalno zakonodavstvo i provode. To znači da su **nacionalne vlasti** - primjerice, inspektorati za rad i sudovi institucije koje **provode propise**.

Direktiva Europske unije oblik je zakonodavnog akta Europske unije (EU). Direktivama se propisuju zajednički ciljevi država članica EU. One se moraju uključivati u nacionalne zakone do rokova propisanih određenom direktivom. To obavlja nacionalni zakonodavac, npr. parlament. Za razliku od uredbi EU, direktiva propisuje pojedinačne ciljeve, dopuštajući prilagodbe u skladu s potrebama svake države članice prilikom uvrštavanja ciljeva u nacionalno zakonodavstvo. Direktiva ne gubi svoj smisao nakon uključivanja u nacionalno zakonodavstvo jer može služiti i kao referentni izvor za zajednička EU stajališta o različitim pitanjima koja se odnose na područja koja pokriva direktiva. Ako država članica ne uspije uvesti direktivu do određenog roka, tada direktiva potpuno stupa na snagu teritorija te države nakon isteka roka. To znači da direktiva postaje obvezujuća u obliku u kojem je usvojena u Europskoj uniji.

Direktive EU i djelovanje

Zakon EU uspostavio je prava i obveze zaposlenika i njihovih predstavnika o kojima se trebaju informirati i savjetovati putem niza direktiva za informiranje i savjetovanje s radnicima i na nacionalnoj i na transnacionalnoj razini:

- Na nacionalnoj razini

Direktiva o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje sa zaposlenicima u Europskoj uniji želi se osnažiti dijalog unutar poduzeća i osigurati sudjelovanje zaposlenika u postupku odlučivanja s ciljem boljeg predviđanja problema i sprečavanja.

Direktiva o kolektivnim otkazima višku zaposlenika utvrđeno je da poslodavac koji planira provesti kolektivno otkazivanje mora pravodobno obavijestiti predstavnike radnika o predloženim otkazima i s njima se savjetovati.

Direktiva o zaštiti prava zaposlenika u slučaju prijenosa poduzeća propisuje, među ostalim materijalnim pravima, prenositeljevo i/ili primateljevo informiranje i savjetovanje sa zaposlenicima.

- Na transnacionalnoj razini

Direktiva o osnivanju Europskog radničkog vijeća ili postupka za obavješćivanje i savjetovanje zaposlenika primjenjuje se na poduzeća ili skupine poduzeća na razini Europske unije s najmanje 1000 zaposlenika, i to

najmanje 150 zaposlenika u svakoj od dvije države članice EU.

U tri je direktive utvrđeno sudjelovanje radnika (npr. informiranje, savjetovanje i sudjelovanje u nadzornom ili upravnom odboru) u poduzećima koja donose Statut europskog društva ili Statut europske zadruge ili proizlaze iz prekograničnih spajanja.

Osim toga, EU podržava razvoj transnacionalnih sporazuma tvrtke.

Zakon EU o sudjelovanju zaposlenika na transnacionalnoj razini uključuje:

- DIREKTIVU 2009/38/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 6. svibnja 2009. o osnivanju Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi obavješćivanja i savjetovanja radnika.

Svrha je te Direktive poboljšati pravo na informiranje i savjetovanje zaposlenika poduzeća i skupina poduzeća na razini Zajednice (članak 1. stavak 1.). „Poduzeće koje posluje na razini Zajednice” znači svako poduzeće s najmanje 1 000 radnika u državama članicama i najmanje 150 radnika u svakoj od najmanje dvije države članice (članak 2. stavak 1.).

S tim ciljem, Europsko radničko vijeće ili postupak za informiranje i savjetovanje zaposlenika usvojiti će svako poduzeće i skupina poduzeća na razini Zajednice gdje se to zahtijeva na način propisan člankom 5. stavkom 1. sa svrhom informiranja i savjetovanja zaposlenika. Sporazumi za informiranje i savjetovanje zaposlenika definiraju se i provode tako da osiguravaju učinkovitost i omogućavaju poduzeću ili skupini poduzeća učinkovito donošenje odluka (članak 1. stavak 2.).

Obavješćivanje i savjetovanje radnika mora se događati na odgovarajućoj razini uprave i predstavljanja u skladu s predmetom rasprave. Da bi se isto postiglo, nadležnost Europskog radničkog vijeća i opseg postupaka za obavješćivanje i savjetovanje radnika, koji su uređeni ovom Direktivom, ograničeni su na transnacionalna pitanja (članak 1. stavak 3.).

- DIREKTIVA VIJEĆA 2001/86/EZ od 8. listopada 2001. kojom se nadopunjuje Statut Europskog trgovačkog društva u pogledu sudjelovanja radnika

Temeljno je načelo i navedeni cilj ove Direktive osigurati stečena prava zaposlenika s obzirom na sudjelovanje u odlukama društva. Prava zaposlenika na snazi prije uspostave europskih javnih društava s ograničenom odgovornošću (*Societas europaea*, u daljnjem tekstu „SE”) trebaju pružiti osnovu za prava radnika glede njihovog sudjelovanja i u upravljanju SE-a (po načelu „prije i poslije”). Raširena praksa za postizanje tog cilja je nacrt sporazuma između predstavnika uprave i zaposlenika nadležne SE. Ako se sporazum ne postigne u roku od 6 mjeseci (taj se rok može produljiti na 12 mjeseci međusobnim sporazumom), Direktiva predviđa primjenu niza supsidijarnih propisa. Nadalje, predstavnici zaposlenika mogu odlučiti ne otvarati pregovore ili ne prekidati već otvorene pregovore, i oslanjati se na propise o informiranju i savjetovanju zaposlenika na snazi u državama članicama u kojima SE ima zaposlenike.

- DIREKTIVA VIJEĆA 2003/72/EZ od 22. srpnja 2003. o dopuni Statuta Europske zadruge s obzirom na sudjelovanje zaposlenika

Cilj je prethodno navedene regulative stvaranje jedinstvenog pravnog okvira unutar kojeg bi zadruge i druge pravne i fizičke osobe iz različitih država članica mogle planirati i provesti reorganizaciju svojeg poslovanja prema zadružnom modelu na razini Zajednice.

Temeljno je načelo i navedeni cilj ove Direktive osigurati stečena prava zaposlenika s obzirom na sudjelovanje u odlukama društva (Uvodna izjava 2). Prava zaposlenika na snazi prije donošenja SCE-a trebala bi pružati temelj za prava zaposlenika na sudjelovanje u upravljanju u SCE-u (načelo „prije i poslije”).

- DIREKTIVA 2005/56/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 26. listopada 2005. o prekograničnim spajanjima društava kapitala

Društvo kapitala s temeljnim kapitalom koje ima pravnu osobnost i posjeduje posebnu imovinu određenu za pokriće obveza i koje prema nacionalnom pravu, koje se primjenjuje na to društvo, podliježe uvjetima o jamstvu utvrđenim Direktivom 68/151/EEZ za zaštitu interesa članova i trećih osoba (članak 2. stavak 1.).

Zakon EU o sudjelovanju zaposlenika na transnacionalnoj razini uključuje:

- DIREKTIVU 2002/14/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za informiranje i savjetovanje zaposlenika u Europskoj zajednici

Svrha je ove Direktive uspostaviti opći okvir kojim se utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje u poduzećima ili pogonima u Zajednici (članak 1. stavak 2.)

Praktična rješenja za obavješćivanje i savjetovanje definiraju se i provode u skladu s nacionalnim pravom i

praksom vezanom uz odnose među socijalnim partnerima na snazi u pojedinim državama članicama tako da se osigura njihova učinkovitost (članak 1. stavak 2.)

Pri definiranju i provođenju praktičnih rješenja za obavješćivanje i savjetovanje, poslodavac i predstavnici radnika međusobno surađuju i vode računa o uzajamnim pravima i obvezama, uzimajući u obzir i interese poduzeća ili pogona i interese radnika (članak 1. stavak 3.).

2. PRIJAVA ZA POSAO

Prijava i pronalaženje odgovarajućeg posla najčešće je složen proces, osobito za mlade koji tek počinju svoju profesionalnu karijeru. Međutim, taj proces može se uvelike olakšati uz nekoliko osnovnih koraka. Prije svega, morate odrediti osnovna pitanja posla koji tražite, koja se uglavnom mogu svesti na - **gdje, kada i koliko?**

Gdje - važno je odrediti tražite li radno mjesto u svom rodnom gradu ili gradu u kojem studirate, je li vam mjesto rada uopće važno i jeste li se spremni preseliti u bilo koji drugi grad u zemlji dok god je ponuda radnog mjesta dovoljno atraktivna ili sanjate o radu izvan domovine. Trebate odlučiti želite li raditi od kuće ili u uredu. Želite li radije napredovati u javnom ili privatnom sektoru.

Kada je osobito važno pitanje onda kada morate početi raditi, ponekad je riječ o hitnoj potrebi, a ponekad tražite sezonski posao ili posao koji možete započeti za mjesec-dva ili kasnije. Također, svakako odredite realno vrijeme koje možete provoditi na novome poslu, pa ćete prema tome tražiti puno radno vrijeme ili fleksibilno radno vrijeme.

Koliko - iznos ponuđene plaće, mogućnost korištenja plaćenog / neplaćenog dopusta, naknade za privremenu nesposobnost, rođenje i porodiljni dopust, redovite isplate poslodavca za zdravstveno i mirovinsko osiguranje. Premda se to ne čini previše relevantnim za mlade radnike, dobro je osigurati ta osnovna radnička prava kako bi se izbjegle neugodnosti u budućnosti.

Mnogo je mogućnosti za pronalazak posla, primjerice, ako tek završavate školu ili studirate, možete kontaktirati centre za karijeru koji vas mogu usmjeriti u odgovarajuće ponude poslova koji bi odgovarali vašim sposobnostima i iskustvu. Mnogo visoko specijaliziranih škola i fakulteta nudi plaćenu / neplaćenu stručnu praksu za svoje studente, koji kasnije mogu prerasti u dobre poslovne mogućnosti. Većina vladinih institucija i kompanija iz privatnog sektora nudi slične stručne prakse. Naš je savjet da ne podcjenjujete te mogućnosti jer one nude korisno iskustvo, vještine i nove kontakte.

Velik broj poslovnih ponuda može se naći i odabrati sukladno zahtjevima na brojnim mrežnim platformama za traženje posla, društvenim i poslovnim mrežama, kao i na mrežnim stranicama određenih kompanija koje su privukle vašu pozornost. Pritom je najvažnije informirati se, stalno tražiti i provjeravati kada će se otvoriti nove poslovne mogućnosti. Poslodavci najčešće oglašavaju slobodna radna mjesta, rokove i potrebne dokumente za prijavu na svojim mrežnim stranicama.

Informacije o slobodnim radnim mjestima mogu se naći u novinskim, radijskim i televizijskim oglasima, agencijama za zapošljavanje, preko preporuka prijatelja i rođaka.

Također, možete se prijaviti u državnu agenciju za zapošljavanje kao tražitelj posla, pa vam i sama agencija može ponuditi posao koji bi vam odgovarao i povezati vas s mogućim poslodavcem.

Možete se uključiti u godišnje forume za traženje posla u kojima sudjeluju brojne velike kompanije, predstavljajući sebe i svoj rad, i koje traže svježe nove djelatnike u svojim timovima.

Najvažnije je uvijek ostati pozitivan, spreman na učenje i stjecanje iskustva, otvoren za nove prilike čak i kada niste bili uspješni u traženju posla prvi put, ili niste bili zadovoljni prethodnim poslom. Stalno se informirajte i budite aktivni kako biste maksimalno povećali šansu za pronalaskom boljeg posla i plaće. Čitajte mrežne medije i zanimajte se za nove kompanije na tržištu koje nude nova radna mjesta.

U slučaju da je neka kompanija već privukla vašu pozornost, bilo bi dobro na raznim mrežnim forumima istražiti mišljenja drugih ljudi o toj kompaniji, što vas može poštedjeti mnogih problema. Bez obzira na sve, nemojte ništa uzimati zdravo za gotovo, bilo da je riječ o pozitivnom ili negativnom dojmu.

Dakle, već vam se svidjelo nekoliko ponuda za posao i spremni ste se na njih prijaviti. Većina poslodavaca traži da im se pošalje CV i / ili motivacijsko pismo. Ovdje su neki praktični savjeti o tome kako ih dobro pripremiti, što će vam uvelike povećati šanse da budete pozvani na razgovor.

Prvo, izaberite format i veličinu životopisa. Posebno je važno u njega uključiti sve potrebne informacije i sastaviti ga što je moguće jednostavnije kako bi bio što razumljiviji. Prije no što pošaljete CV, provjerite još jednom svoj tekst od pravopisnih i gramatičkih pogrešaka, jer se takvi životopisi prvi odbacuju. Bilo bi dobro da CV bude napisan na jednoj, najviše dvije stranice.

Gledajte na svoj životopis kao na svojevrsnu reklamu. Posebno je važno istaknuti točno ono što poslodavac traži.

Odaberite format životopisa koji najbolje odgovara vašem slučaju. Kronološki pisani životopisi imaju prednost kada želite istaknuti rast svoje karijere i prethodno iskustvo na sličnim radnim mjestima. Funkcionalni životopisi upotrebljavaju se za naglašavanje svojih prednosti u određenim područjima kao što su marketing, programiranje, dizajn itd. prilikom prvog traženja posla.

Za svaku prijavu izradite novi CV, koji odgovara zahtjevima poslodavca i preferencijama navedenim u oglasu za posao.

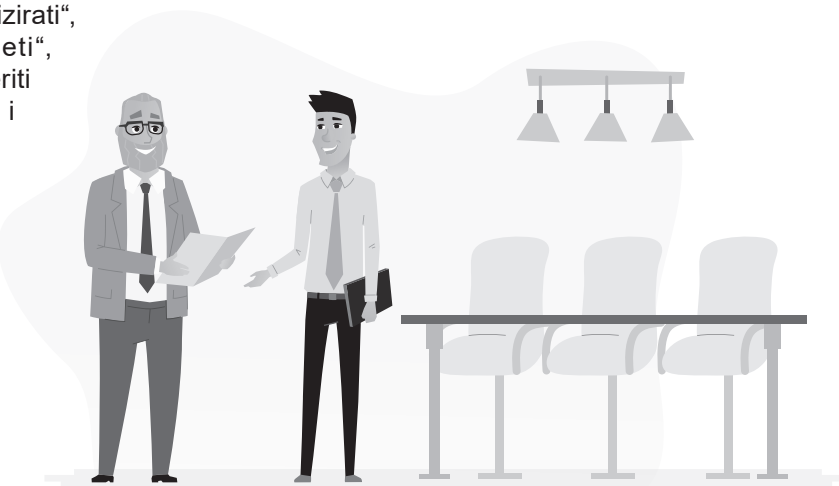
Važno je da ne preuveličavate svoje radno iskustvo. Ako ga uopće nemate, budite iskreni i usredotočite se na svoje prednosti, brzo usvajanje novih znanja i želju za radom u određenoj kompaniji radi povećanja njezine uspješnosti u određenom području.

I zadnje ali ne manje važno, vodite računa o izgledu životopisa, jasnom i preglednom ili pak više kreativnom, ovisno o radnom mjestu za koje se prijavljujete. Neka bude napisan na debljem papiru svijetlih boja i srednje veličine slova. Najvažnije je opisati svoje profesionalno iskustvo / prednosti, stečeno obrazovanje, te navesti svoje kontakt-podatke.

Sljedeći je korak pisanje motivacijskog pisma koje će vam pomoći da se istaknete među drugim kandidatima. Vaše motivacijsko pismo trebalo bi se odnositi na određeno radno mjesto, stoga prikupite što je moguće više informacija o određenoj kompaniji i ponuđenom radnom mjestu. Važno je da ne ponavljate ono što ste naveli u životopisu, motivacijsko pismo trebalo bi pružiti svježu sliku o vama. Potrudite se da ono bude odraz vaše motivacije i entuzijazma za preuzimanje tog posla. Upotrijebite i dopunite ključne riječi i vještine navedene u oglasu. Ponudite primjere i pregled svojih vještina te navedite na koji bi način to bilo od koristi za poslodavca. Neka tekst ne bude kompliciran, jasno iskažite razloge svoje prijave te navedite kako ste spremni za rad i razgovor za posao. I ne zaboravite provjeriti da se u pismu nije potkrala koja pravopisna, gramatička ili stilistička pogreška. Pismo uputite voditelju, direktoru ili službi za ljudske resurse ako niste točno sigurni kome se trebate obratiti. Također, pismo neka bude pristojno.

Možete se poslužiti izrazima poput: „organizirati“, „osmisлити“, „prodati“, „uvjeriti“, „uspjeti“, „savršeno“, „optimizirati“, čime možete uvjeriti poslodavca da ste ozbiljni, metodički i inovativni.

Kada vas pozovu na razgovor, samo naprijed! Ne oklijevajte, jer ondje možete pitati dodatna pitanja o poslu koji vas zanima. Informirajte se o kompaniji i radnom mjestu jer što više informacija imate, to bolje. Pokušajte biti smireni, nemojte kasniti, dođite najmanje 15 minuta ranije i odaberite jednostavnu poslovnu odjeću kako biste pokazali da ste mlada i ozbiljna profesionalna osoba na koju se može računati.



3. VRSTE I PRIMJERI TIPIČNIH KRŠENJA ZAKONA O RADU U PRAKSI

U ovom području ne može biti kršenja propisa zbog već postojećih propisa, prema dostupnim podacima, 95 % zaposlenih radnika zaposleno je preko ugovora na određeno vrijeme. Problem je takvog zapošljavanja prije svega u odredbama Zakona o radu i, dakako, u odnosu poslodavca prema zaposleniku. Zakon o radu omogućava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme za radni odnos čije je okončanje predodređeno rokom, prilikom obavljanja određenog posla ili izvedbe na određenom događaju. Ta je iznimka u Hrvatskoj postala pravilo.

Poslodavac može s istim radnikom sklopiti uzastopni ugovor na određeno vrijeme samo ako postoji objektivan razlog u ugovoru ili pisanoj potvrdi o ugovoru o radu.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Iz te odredbe proizlazi da se tražilo produljenje trogodišnjeg roka jer se zakonom ne propisuje broj ugovora koji se mogu zaključiti na to razdoblje, osobito zato što se ograničenja ne odnose na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena ili raskid ugovora o radu na određeno vrijeme koji bi utjecali na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Raskid u razdoblju kraćem od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine i tu odredbu poslodavci iskorištavaju jer raskidaju ugovor da se ta odredba ne bi morala poštivati.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme. Poslodavci su osobito oprezni s ovom odredbom kako se to u praksi ne bi dogodilo.

Još jedan oblik nemogućnosti zapošljavanja mladih ljudi odnosi se na agencije za zapošljavanje, što je regulirano Zakonom o radu. Važno je napomenuti da je Zakonom o radu omogućeno sklapanje kolektivnog ugovora s agencijom s manjim ugovorenim pravima iz Zakona.

Treći nepovoljan oblik zapošljavanja mladih upravo je u okviru HZZ-a (Hrvatskog zavoda za zapošljavanje) i odnosi se na zapošljavanje bez zasnivanja radnog odnosa opisanog u prethodnom poglavlju. Zakon o radu propisuje da, ako je stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugom regulativom propisano kao uvjet za obavljanje posla na određenom radnom mjestu, poslodavac može primiti osobu koja je završila edukaciju za takvo radno mjesto na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad). Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad smatra se pripravničkim radom a radno iskustvo uvjetom za rad na poslovima određenog radnog mjesta. Stručno osposobljavanje za rad navedeno u stavku 1. ovoga članka može trajati koliko i stručna praksa. Na osobu koja je stručno osposobljena za rad primjenjuju se sve odredbe o zapošljavanju, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaćama i raskidu ugovora o radu. Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Gdje su bili problemi? Naravno, u plaći i raskidu ugovora o radu. Naime, za stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa sklapa se ugovor s HZZ-om s minimalnom plaćom prema Zakonu o minimalnoj plaći, bez obzira na vještine i obrazovne kvalifikacije. Takav ugovor vrijedi jednu godinu. Na taj način poslodavci dobivaju jeftine radnike, koji, zapravo, poslije godine dana najčešće ne nastavljaju raditi kod tog poslodavca. U najboljim uvjetima, ponovno uspostavljaju radni odnos na određeno vrijeme, čime se produljuje rok ugovora na određeno vrijeme za još godinu dana jer je nakon isteka prethodnog sporazuma, ugovor o radu sklapao poslodavac a ne HZZ.

Četvrti problem koji proizlazi iz prethodnih također je skup propisa vezanih uz odredbe Zakona o radu, a odnosi se na stručnu praksu. Osobu koja je prvi put zaposlena na radnom mjestu za koje je stručno osposobljavana poslodavac može zaposliti kao vježbenika. Vježbenik se obučava za samostalan rad u profesiji za koju je osposobljavan. Ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme. Način obuke osobe za samozapošljavanje mora biti propisan poslovnikom ili ugovorom o radu. Za potrebe obuke za samozapošljavanje osoba na obuci može se privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Vježbenička obuka (stručna praksa) traje najviše jednu godinu, osim ako zakonom nije propisano drukčije, i zapravo nije iznimno u policiji i sličnim zanimanjima. Nakon obavljene stručne prakse, osoba će pristupiti stručnom ispitu ako je tako propisano zakonom ili drugim propisima, kolektivnim ugovorom ili radnim propisima. U kolektivnim ugovorima koje potpisuju sindikati takve odredbe postoje i one se također ugovaraju.

Ako sadržaj i način provođenja stručnog ispita nije određen zakonom, drugim propisima ili kolektivnim ugovorom, sadržaj i način polaganja stručnog ispita propisuju se pravilnikom. Poslodavac može otkazati stručnu praksu ako vježbenik ne položi stručni ispit. Stručna praksa je, ovisno o stupnju obrazovanja, skraćena kolektivnim ugovorom, te se na godinu dana određuje i ugovara za najviše stupnjeve obrazovanja.



Za značajno produženje ugovora o radu na određeno vrijeme, Zakon o radu propisuje da se za vrijeme trajanja ugovora o radu može ugovoriti probni rad koji ne smije trajati dulje od šest mjeseci. Razočaranost radnicima na probnom roku posebno je opravdani razlog za raskid ugovora o radu. Otkazni rok za probni rok najmanje je sedam dana. Kolektivni ugovori koje potpisuju sindikati određeni su probnim rokom ovisno o stupnju stručne spreme.

4. VAŽNOST I PREDNOSTI UKLJUČIVANJA U SINDIKAT

Nakon završenog obrazovanja, sljedeći je korak u životu ulazak u svijet rada, svijet obveza i odgovornosti, profesionalni razvoj, ali i ekonomska neovisnost kojoj teži svaki pojedinac. Sada, u novoj životnoj ulozi zaposlenika morate biti svjesni da postoje određena prava koja su vam zakonski dodijeljena. O tome poštuje li poslodavac sva ta prava posebno se brine upravo sindikat.

Što su, dakle, sindikati i zašto biste trebali biti njihov član?

Sindikat je organizacija temeljena na interesu zaposlenika koja se zakonskim načinima bori za bolji položaj radnika kad je riječ o boljim plaćama, boljim radnim uvjetima, te općenito boljem životu.

Spomenimo ovdje da je pravo na organiziranje i pristup sindikatu jedno od temeljnih ljudskih prava. Kao takvo, ono je zajamčeno Općom deklaracijom Ujedinjenih naroda o ljudskim pravima iz 1948., konvencijama Međunarodne organizacije rada (ponajprije konvencijama broj 87., 98. i 135.), Međunarodnim paktom o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, Europskom konvencijom o ljudskim pravima i Europskom socijalnom poveljom (izmijenjenom). Pravo na sindikalno organiziranje i sindikalno djelovanje detaljnije je razrađeno u nacionalnom zakonodavstvu, a u većini zemalja propisane su kaznene odredbe za sprečavanje i ometanje sindikalnog udruživanja i djelovanja.

Dakle, sada je jasno da su organiziranje i pristupanje sindikatima kao i sindikalno djelovanje i rad, prava zaštićena najvažnijim dokumentima koji vrijede za sve države koje su ih ratificirale.

Članstvo u sindikatu pitanje je dobrovoljne odluke svakog zaposlenika. Da, na vama je da odlučite hoćete li biti članom sindikata ili ne. Ali budite svjesni da članstvo u sindikatu znači zaštitu vaših radničkih prava. I ne samo to. Ovisno o broju članova, sindikati mogu učiniti značajne promjene u pogledu poboljšanja gospodarskih i socijalnih uvjeta svih radnika, čak i na nacionalnoj razini. Ne zaboravite, snaga je u brojkama! Što su sindikati brojniji, njihov je glas jači!

Stoga članstvom u sindikatu možete postići samo prednosti, pa nam dopustite da vam posebno navedemo neke od stvari na koje imate pravo kao član sindikata:

- besplatna pravna pomoć u radnim sporovima;
- besplatno savjetovanje;
- mogućnost sudjelovanja u raspravama s poslodavcem;
- mogućnost sudjelovanja u kolektivnom pregovaranju i pregovorima s poslodavcem o uvjetima rada, te s državnim i lokalnom upravom o radnom i socijalnom zakonodavstvu;
- mogućnost sudjelovanja u sastancima na kojima se prijedlozi i inicijative poslodavca sagledavaju u odnosu na gospodarski i socijalni položaj zaposlenika;
- mogućnost da birate i budete izabrani u sva sindikalna tijela, ali i u tijela na nacionalnoj, podružničkoj, regionalnoj i lokalnoj razini, gdje se vodi socijalni dijalog;
- mogućnost učenja i edukacije preko sindikalnog rada;
- mogućnost putovanja i razmjene iskustva s drugim prijateljskim sindikatima iz zemlje, regije, Europe i svijeta;
- mogućnost utjecaja na pitanja od važnosti za sigurnost i zdravlje na poslu;
- mogućnost sudjelovanja u formiranju ili pristupanju mreži mladih sindikalista i kroz različite oblike aktivizma i nastojanje da se, različitim oblicima aktivizma, poboljša položaj mladih u društvu i na tržištu rada;
- mogućnost kreiranja i implementiranja raznih



kampanja o temama relevantnim za mlade, radnim i socijalnim pravima zaposlenika;

- mogućnost sudjelovanja u štrajkovima kao legitimnom načinu borbe za ispunjenje nekih ciljeva itd.;
- mogućnost pregovaranja o naknadi za troškove prijevoza, naknadi za prekovremeni i noćni rad, pravo na nagradu za godišnjicu rada itd.

Stoga, iskoristite sve te mogućnosti. Budite aktivno uključeni u svijet rada izvan radnog mjesta, na dobrobit svih zaposlenika i VAŠU OSOBNOST. Budite član sindikata!

5. SOCIJALNI DIJALOG I KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Socijalni dijalog

Socijalni dijalog jedan je od značajki demokratske države, a obilježava ga međusobni dijalog između zaposlenika i poslodavaca s ciljem uspostavljanja socijalnog i gospodarskog partnerstva. On je moguć na tri razine: nacionalnoj, sektorskoj i kompanijskoj. Socijalni dijalog na razini kompanije odnosi se na plaće i uvjete rada kao i na uključenost zaposlenika u pitanja upravljanja, proizvodnje i razvoja kompanije. Zaposlenici se, izravno ili putem predstavnika zaposlenika - sindikata ili izabраних predstavnika zaposlenika, mogu zalagati za svoja socijalna, ekonomska i profesionalna prava i interese u socijalnom dijalogu.

Poslodavci imaju obvezu surađivati s predstavnicima zaposlenika putem informiranja, savjetovanja ili koordiniranja različitih pitanja.

Poslodavac obvezatno mora obavijestiti zaposlenike:

- prije početka kolektivnog otkazivanja;
- u slučaju tranzicije kompanije;
- na zahtjev predstavnika zaposlenika, o mogućnostima rada zaposlenika na nepuno radno vrijeme;
- na zahtjev predstavnika zaposlenika, za dobivanje tražene informacije potrebne za zaključivanje kolektivnog ugovora.

Poslodavac obvezatno mora konzultirati predstavnike zaposlenika:

- kada u kompaniji uvodi rad u smjenama;
- u slučaju uspostavljanja šestodnevnog radnog tjedna u kompaniji;
- kada uređuje radne standarde;
- kada odobrava propise o radnom postupku;
- kada radi na rasporedu odmora;
- u slučaju početka kolektivnog otkazivanja;
- u slučaju tranzicije kompanije.



Kolektivno pregovaranje, kolektivni ugovori

Kolektivno pregovaranje odnosi se na sve pregovore između sindikata i poslodavaca radi određivanja uvjeta rada i zapošljavanja, uključujući pitanja koja se odnose na plaće i radno vrijeme, te radi reguliranja odnosa između poslodavaca i radnika (Konvencija Međunarodne organizacije rada 154).

Kolektivno pregovaranje, koje čini temelj radnih odnosa, provodi se na raznim institucionalnim razinama i u različitim okolnostima. Istodobno, nacionalni sustavi koji reguliraju tržište rada i zakone o radu međusobno se razlikuju. Usljed provjere kolektivnog pregovaranja i njegove uloge, utvrđeno je da je zakonodavstvo u svakoj zemlji različito. Primjerice, na međusektorskoj, sektorskoj te razini radnog mjesta, regije ili profesionalnoj razini, kolektivno pregovaranje provodi se u različitim institucionalnim uvjetima.

Kolektivni ugovor obično je rezultat kolektivnog pregovaranja. Takvim se ugovorima mogu regulirati i postupci za odnose između stranaka potpisnica te uvjeti zapošljavanja zaposlenika pokrivenih ugovorom, kao što su plaća i radno vrijeme.

Kolektivnim ugovorom propisuje se:

- sustav plaćanja, primjerice plaće + bonusi;
- zaštita organizacije rada - posebna regulacija zaštite na radu i fondova;
- uspostava i prekid radnog odnosa - zapošljavanje i otkaz, otpremnina za tehnološki višak;
- socijalna zaštita zaposlenika - zdravstveno i drugo osiguranje, razne prednosti;
- osobna edukacija - programi edukacije, studijski dopust;
- i druga pitanja vezana uz rad.

Ako nije potpisan kolektivni ugovor i zaposlenik nije član sindikata, tada je on socijalno i ekonomski ovisan samo o volji poslodavca. Ako zaposlenik jest član sindikata, poslodavac ne može prekinuti ugovor o radu bez suglasnosti sindikata.

6. SAVJETI ZA MLADE RADNIKE

Opće informacije o nacionalnom zakonu o radu

Osnovni zakoni koji reguliraju zapošljavanje u Republici Hrvatskoj uključuju Zakon o radu, Kolektivne ugovore, Zakon o obveznim doprinosima te propise o zaštiti prava zaposlenika. Poslodavci, zaposlenici i sindikati mogu ugovoriti radne uvjete koji su povoljniji za zaposlenika od onih propisanih Zakonom o radu, ali isto tako mogu biti ovlašteni ugovoriti i nepovoljnije uvjete.

- **Narodne novine 93/2014**
- **Narodne novine 127/2017**
- **Narodne novine 16/2017**

Informacije o pravima radnika

Opća prava:

- Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija u području rada i uvjeta rada, uključujući selekcijski kriterij za zapošljavanje, promaknuća, strukovno osposobljavanje i slično.
- Sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme - ugovor na određeno vrijeme je iznimka koja mora biti opravdana objektivnim razlozima; rad na određeno vrijeme može trajati najviše tri (3) godine za istog poslodavca.
- Poslodavac je dužan radniku omogućiti uvjete za siguran rad koji neće predstavljati opasnost za njegov život, zdravlje i privatnost.
- Pravo na obrazovanje, osposobljavanje i osposobljavanje u skladu s mogućnostima i potrebama posla.

Ugovori o radu

Radni odnos zasnovan je na pisanom ugovoru o radu. Ako poslodavac sa zaposlenikom ne zaključi pisani ugovor o radu prije početka rada ili ne ispostavi pisanu potvrdu o zaključivanju ugovora, ugovor s radnikom smatra se ugovorom na neodređeno vrijeme. Poslodavac će radniku dati kopiju prijavnice za obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje unutar 15 dana od zaključivanja ugovora o radu ili početka rada.

Ugovor o radu mora sadržavati sve ključne uvjete i barem osnovne



informacije o:

- stranama i njihovom boravištu ili sjedištu,
- mjestu rada,
- nazivu radnog mjesta ili kratak popis opisa radnih dužnosti,
- datumu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora u slučaju zapošljavanja na određeno vrijeme,
- trajanju godišnjeg odmora ili načinu određivanja trajanja godišnjeg odmora,
- otkaznom roku ili načinu određivanja otkaznog roka
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaća,
- trajanju uobičajenog radnog dana ili tjedna.

Ugovor o probnom radu može se zaključiti na određeno vrijeme. Kada prođe probni rok, zaposlenik polaže stručni ispit ako se tako traži. Ako se stručni ispit ili radno iskustvo propisuje kao zahtjev za obavljanje dužnosti nekog radnog mjesta, poslodavac može osobu koja je završila obuku za takvo radno mjesto poslati na dodatno stručno usavršavanje bez zapošljavanja. Osoba koja je prošla stručno usavršavanje podliježe odredbama o radnom odnosu uz iznimku onih koji se odnose na zaključivanje ugovora o radu, plaći, isplati naknada i raskidu ugovora.

Vrste zapošljavanja

Osobe starije od 15 godina i mlađe od 18 godina mogu se zaposliti ako ne pohađaju obvezno osnovnoškolsko obrazovanje. Maloljetnici ne smiju biti zaposleni na radnim mjestima koja bi mogla ugroziti njihovu sigurnost, zdravlje, ponašanje ili razvoj. Zapošljavanje se obično ugovara na puno radno vrijeme i na neodređeno razdoblje.

Ugovori o radu na određeno vrijeme mogu se sklopiti zbog privremenog povećanja posla, kako bi se zamijenili odsutni radnici i slično, a samo u iznimnim slučajevima ti se ugovori mogu uzastopno sklapati na razdoblje duže od tri godine.

Probno razdoblje određeno je ugovorom, ali ne smije trajati duže od šest mjeseci. Radnik koji je kod jednog poslodavca zaposlen preko ugovora na nepuno radno vrijeme može potpisati dva ili više ugovora s više poslodavaca kako bi postigao puno radno vrijeme.

Sezonsko zapošljavanje uglavnom je prisutno u hotelijerstvu i turizmu (uglavnom na području Jadrana), poljoprivredi, trgovini i prehrambenoj industriji. Ako zaposlenik radi uglavnom sezonski, stalni sezonski poslovi mogu se ugovoriti ugovorom na određeno vrijeme za stalni sezonski posao. U tom slučaju, zaposlenik mora radnicima uplaćivati mirovinske doprinose za vrijeme razdoblja kada ne rade.

Osoba koja se prvi put zapošljava na radno mjesto za koje je školovana može se primiti na probni rok ili joj se može omogućiti stručno usavršavanje bez ugovora o zapošljavanju, što je jedna od aktivnih mjera politike zapošljavanja.

Samozapošljavanje se primjenjuje kako bi se uključila obrtnička zanimanja, slobodna zanimanja (liječnička zanimanja, veterinari, odvjetnici, bilježnici, revizori, inženjeri, arhitekti, porezni savjetnici, stečajni upravitelji, simultani i pisani prevoditelji, turistički radnici, znanstvenici, pisci, izumitelji, novinari, umjetnici, sportaši itd.) te poljoprivreda i šumarstvo.

U slučaju zapošljavanja na određeno vrijeme putem agencija za zapošljavanje, radnici s agencijom potpisuju ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme, a agencija potpisuje sporazum s krajnjim korisnikom o ustupanju radnika na razdoblje od najviše godine dana. Ako je agencija s radnikom potpisala ugovor na neodređeno vrijeme, dužna je radniku, i u razdobljima kada on nema posla, isplaćivati plaću u iznosu prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Prestanak ugovora o radu

Prestanak ugovora o radu mogu pokrenuti i zaposlenik i poslodavac.

Postoje dva osnovna tipa prekida ugovora o radu:

1. Regularni prestanak
2. Izvanredni otkaz

1. Poslodavac može raskinuti ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju da:

- prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

- radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima. Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

2. Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Otkaz ugovora o radu kao postupak jednostrane izjave volje poslodavca, mora se uručiti radniku u pisanom obliku. Radnik ima pravo u roku od 15 dana od dana dostave otkaza podnijeti zahtjev za zaštitu svojih prava. Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika za zaštitu prava ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Otkazni rok uvjetovan je duljinom trajanja radnog odnosa i utvrđen je zakonom (varira između dva tjedna za osobe koje su radile kraće od godinu dana do tri mjeseca za osobe čiji je radni odnos trajao 20 uzastopnih godina). Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Mirovina

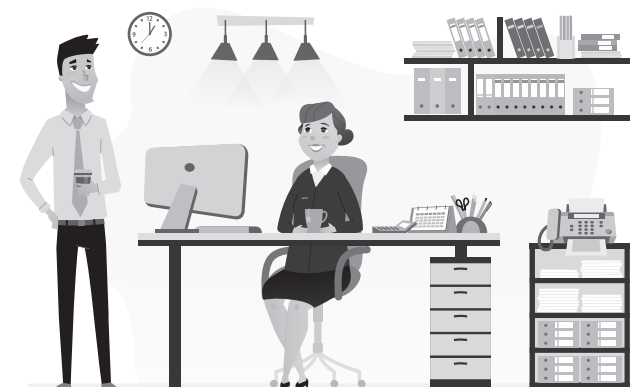
Mirovine mogu biti vezane uz dob (prijevremene starosne ili starosne) ili invalidske (uslijed profesionalne ili potpune nesposobnosti za rad). Pravo na starosnu mirovinu stječe se u dobi od 65 godina uz najmanje 15 godina radnog staža, a pravo na prijevremenu mirovinu stječe se kada osiguranik napuni 60 godina starosti i 35 godina radnog staža.

Doprinosi se u u mirovinski fond uplaćuju u dva stupa.

Prvi stup (15 %) temelji se na generacijskoj solidarnosti, što znači da se iz tog fonda plaćaju mirovine trenutačnih umirovljenika.

Drugi stup (5 %) osobne je prirode za svakog zaposlenika.

Ako plaća zaposlenika prijeđe ovu osnovicu tijekom godine, računa se samo 5 % iz drugog stupa.



Radno vrijeme u Hrvatskoj

Sukladno Zakonu o radu, radni tjedan može trajati najviše 40 sati. Za svaki rad koji traje šest ili više sati dnevno obvezna je pauza od najmanje 30 minuta unutar radnog vremena. Radni tjedan ne smije trajati više od šest dana. Međutim, broj radnih dana u tjednu nije propisan zakonom, primjerice, u njemu se ne navodi traje li radni tjedan pet ili šest dana. Dnevno radno vrijeme ne smije prelaziti 12 sati za sve radne djelatnosti, osim sezonskih djelatnosti u kojima je dopušten rad od najviše 14 sati dnevno.

Kada za to postoje opravdani razlozi, radnik može raditi prekovremeno na zahtjev poslodavca, ali ne više od osam sati tjedno, 32 sata mjesečno ili 180 sati godišnje. Prekovremeni rad plaća se više ili ga možete zamijeniti za slobodne dane.

Minimalna plaća

Osnovni zakoni koji reguliraju zapošljavanje u Republici Hrvatskoj uključuju Zakon o radu, Kolektivne ugovore, Zakon o obveznim doprinosima te propisi o zaštiti prava zaposlenika. Poslodavci, zaposlenici i sindikati mogu ugovoriti radne

uvjete koji su povoljniji za zaposlenika od onih propisanih Zakonom o radu, ali isto tako mogu biti ovlaštene ugovoriti i nepovoljnije uvjete.

Plaće zaposlenika u Hrvatskoj propisane su zakonom, kolektivnim ugovorima, pojedinačnim ugovorima i internim aktima tvrtke. Minimalnu plaću određuje Vlada svake godine i ona raste na temelju realnih stopa rasta BDP-a iz prethodne godine.

Postupak obračuna plaće

Obračun mjesečne plaće ovisi o broju dana ili sati koje je zaposlenik proveo radeći tijekom određenog mjeseca. Obračunava se bruto plaća, a zatim se izračunavaju svi obvezni doprinosi kao što su porezi na plaću i socijalno osiguranje koji se oduzimaju od mjesečne bruto plaće. Neto plaća isplaćuje se zaposleniku, dok se odbici proslijeđuju nadležnim tijelima.

U 2018. godini nacionalna minimalna plaća u Hrvatskoj ostala je fiksirana na 462,3 € mjesečno, što je 5.548 eura godišnje ako uzimamo u obzir 12 godišnjih isplata.

Ako pogledamo najmanju plaću u hrvatskim kunama, službenoj valuti u Hrvatskoj, vidimo da je ove godine ona iznosila 3.439,8 kuna, te je stoga nacionalna minimalna plaća povećana za 163,8 kuna mjesečno u odnosu na prethodnu godinu, 5 % u prošloj godini.

Odmor i dopust:

Radnik u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju o najmanje četiri tjedna, a to se pravo može početi koristiti šest mjeseci nakon početka rada. Osnovnom broju dana godišnjeg odmora dodaju se dani za teške uvjete rada, složenost posla, životnu dob, obiteljski status ili radni učinak, a za većinu zaposlenika godišnji dopust može trajati najviše 30 radnih dana. Državni praznici i neradni dani propisani zakonom ne ubrajaju se u trajanje godišnjeg dopusta. Razdoblje privremene nemogućnosti rada uz potvrdu ovlaštenog liječnika nije uključeno u trajanje godišnjeg odmora. Radnik se ne može odreći prava na godišnji dopust ili zamijeniti godišnji dopust za novac. Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najviše sedam dana iz važnih osobnih razloga (vjenčanje, rođenje djeteta, teško oboljenje ili smrt bliskog člana obitelji). Kolektivnim ugovorom, radnim propisima ili pravilnicima o radu može se propisati i dulje razdoblje plaćenog dopusta. Poslodavac može odobriti zahtjev radnika za neplaćeni dopust, za vrijeme kojega prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Bolovanje

Zaposlenici imaju pravo na najviše 42 dana plaćenog bolovanja godišnje. Iznos koji se isplaćuje za vrijeme trajanja bolovanja ovisi o ugovoru o radu; međutim, on ne može biti manji od 70 % iznosa prosječne dnevne plaće u šest mjeseci koji su prethodili bolovanju.

Poslije 42 dana, naknadu plaće obračunava i isplaćuje poslodavac na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja:

- Pravo trudnice na jednako postupanje - poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, i ne smije tražiti od radnice nikakve informacije o trudnoći, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo zaštite trudnica.
- Pravo trudnice ili roditelja na mogućnost predlaganja poslodavcu sklapanje ugovora o radu prema izmijenjenim uvjetima za obavljanje drugih odgovarajućih poslova:
- Pravo na roditeljski, roditeljski, posvojiteljski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, te pravo na to da se takvo razdoblje smatra radom u punom radnom vremenu ako je prethodni radni odnos važan za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili odnosa zaposlenosti;
- Zabrana otkaza;
- Pravo radnika na otkazivanje ugovora o radu izvanrednim otkazom;
- Pravo na prethodne ili odgovarajuće poslove.

Usvojena je izmjena Zakona o roditeljskim potporama (Narodne novine br. 59/2017). Povećana je naknada plaće osobama na roditeljskom dopustu (zaposlene i samozaposlene osobe).

Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad:

- Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću;
- Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad;
- Pravo zaposlenja na drugim poslovima;
- Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.
- Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju.

Zaštita na radu

Svaki poslodavac ima obvezu izrade procjene rizika, odnosno njezine izmjene i dopune u propisanim uvjetima. To može obavljati sam odnosno može dati na izradu ovlaštenoj osobi.

Svi poslodavci moraju na propisani način obavljati osposobljavanje radnika za rad na siguran način (osposobljavanje obavljaju sami poslodavci za svoje radnike ili im to obavljaju ovlaštene osobe).

Fizikalne čimbenike (mikroklima, buka i rasvjeta) i kemijske čimbenike (opasne radne tvari – prašine, plinovi, dimovi, biološki agensi i dr.) radnog okoliša periodički ispituju svake tri godine ovlaštene osobe, ako takva obveza proizlazi iz procjene rizika.

Socijalno osiguranje

Porezni zahtjevi

Porezi se obično zadržavaju na izvoru, a međunarodne isplate morat će uračunati prihod, socijalno osiguranje i druge poreze za osiguranje. Progresivni porez na dobit iznosi 40 % za one s najvećim primanjima, 25 % za one u sredini i 12 % za one s najmanjim primanjima. Strane tvrtke dužne su plaćati porez za svaku dobit ostvarenu u Hrvatskoj. Porezni je sustav u Hrvatskoj kompetitivan, sa stopom poreza na dobit od 20 %, Doprinosi poslodavca za zdravstveno osiguranje iznose 13 %, a PDV je 25 %. Tvrtke moraju imati knjigovodu za obračunavanje i vođenje poreza.

Doprinosi za socijalno osiguranje

Doprinosi za socijalno osiguranje koje plaća zaposlenik ovise o gornjem iznosu koji propisuje zakon.

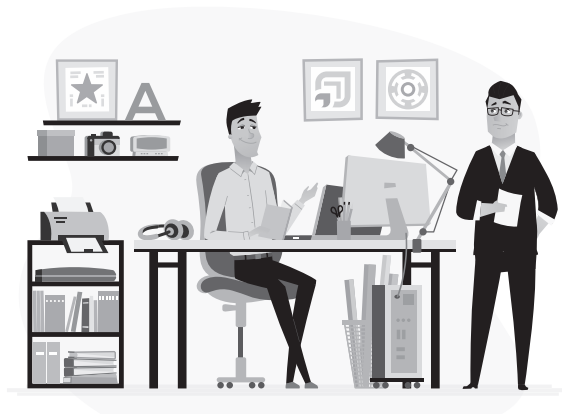
Poslodavac: 17,2 % obračunava se i isplaćuje na bruto plaću.

Hrvatska nema državni sustav socijalne sigurnosti, osim sljedećeg:

- Zdravstveno osiguranje: 15 % doprinosa poslodavca.
- Osiguranje za slučaj nezaposlenosti: 1,7% doprinosa poslodavca.
- Osiguranje u slučaju nezgode: 0,5% doprinosa poslodavca.

Zaposlenik: 20 % obračunava se i isplaćuje od bruto plaće.

Kako bi se potaknulo uključivanje mladih na tržište rada, poslodavci su oslobođeni plaćanja socijalnih doprinosa za razdoblje od pet godina ako zaposle osobu mlađu od 30 godina na temelju ugovora na neodređeno vrijeme.



Opće informacije o radu u inozemstvu

Kao građanin Europske unije (EU), imate pravo živjeti i raditi u bilo kojoj drugoj zemlji članici Europske unije. Ako ste državljanin EU ili uzdržavani član državljanina EU te udovoljavate zahtjevima direktiva EU o slobodnom kretanju radnika, općenito vam se ne može uskratiti dopuštenje za ulazak u drugu zemlju EU. Može se od vas zahtijevati važeća osobna iskaznica ili putovnica.

Trebate li vizu?

Neke države članice EU zahtijevaju da se unutar tri mjeseca rada prijavite u toj zemlji kako biste dokazali da imate pravo na život u toj zemlji, stoga to dodatno provjerite prije nego što se uputite onamo na rad.

Ostali dokumenti koji bi vam mogli zatrebati:

- Osobna iskaznica
- Potvrda o zaposlenosti
- Potvrda o dovoljnom prihodu za samoudržavanje
- Potvrdu o zdravstvenom osiguranju

Ako idete raditi izvan EU, možda će vam trebati viza. Zahtjevi se razlikuju od zemlje do zemlje, stoga je najbolje na web-stranici veleposlanstva ili konzulata određene zemlje provjeriti najnovije informacije o vizama.

Vaš novi inozemni poslodavac također bi vam trebao moći pomoći, ali uvijek dodatno provjerite svoju informaciju. I ova bi stranica mogla biti od pomoći.

Zdravstveni troškovi

Informirajte se o cijeni liječenja u zemlji u koju odlazite. Pobrinite se da dobijete zdravstveno osiguranje ako vam poslodavac to ne omogućuje.

Prije prihvaćanja posla u inozemstvu, priupitajte sami sebe sljedeće:

- a) Koliko ćete sati raditi?
- b) Hoćete li biti plaćeno tjedno ili mjesečno?
- c) Hoće li vam biti omogućen uvodni tečaj ili kratko upoznavanje s poslom prije početka rada?
- d) Koliko je sigurna zemlja/područje u koje se selite?
- e) Trebate li posebno pripaziti na neke kulturne vrijednosti? Možete li se s time nositi?
- f) Kakvo vam osiguranje nudi novi poslodavac? Pokriva li ono liječničke ili troškove ozljede?
- g) Pokriva li polica troškove repatrijacije ako se razbolite? Možete li dobiti kopiju te police da provjerite što sve pokriva? Itd.

Kontakt-podaci organizacija koje pružaju pomoć radnicima

Europski portal za mobilnost pri zapošljavanju - EURES

Hrvatski zavod za zapošljavanje
Telefon: +3851 4699 959
<http://www.hzz.hr/default.aspx?id=18069>

Hrvatski zavod za zapošljavanje

Telefon: +385 16444 000
e-pošta: eukoordinacija@hzz.hr

Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje

Adresa: A. Mihanovića 3, 10000 Zagreb
Telefon: +385 1 4595 500
www.mirovinsko.hr

Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje

Adresa: Margaretska 3, 10 000 Zagreb
Besplatni telefon u Hrvatskoj: 0800 7979
www.hzzo.hr

Ministarstvo financija - Porezna uprava

Besplatni telefon u Hrvatskoj: 0800 1001
www.porezna-uprava.hr

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava

Inspektorat rada - središnji ured
Petračićeva 4, 10 000 Zagreb
e-pošta: prijave.središnjured@mrms.hr
Telefon: +3851 3696 486
www.mrms.hr

Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju

Trg kralja Petra Krešimira IV, br. 2, 10 000 Zagreb
www.brid.coop ili www.radnickaprava.org

CMS - Centar za mirovne studije

Selska cesta 112a, 10 000 Zagreb
Telefon: +38514820094
cms@cms.hr
www.cms.hr

Friedrich- Edbert-Stiftung

Praška 8, 10 000 Zagreb
Telefon: +38514807 970
max.braendle@fes.hr

Hrvatska udruga radničkih sindikata

Gajeva 10, 10000 Zagreb
e-pošta: hurs@hurs.eu
Telefon: 01 / 4655 622
www.hurs.eu

Nezavisni hrvatski sindikati

Trg Francuske Republike 9/V
10 000 Zagreb
telefon: +3851 3908 620
nhs@nhs.hr
www.nhs.hr

Matica hrvatskih sindikata

Trg Republike Hrvatske 4, 10 000 Zagreb
Phone: +3851 4882 335
tajnistvo@matica-sindikata.hr

Savez samostalnih sindikata Hrvatske

Trg kralja Petra Krešimira IV, br.2, 10 000 Zagreb
+3851 4655 013
+3851 4655 616
sssh@sssh.hr
www.sssh.h

7. PROJEKT VS/2018/0030 „PROMICANJE UKLJUČIVANJA I DONOŠENJA ODLUKA MLADIH RADNIKA U SINDIKATIMA I PODUZEĆIMA”

Projekt VS/2018/0030 „Promicanje uključivanja i donošenja odluka mladih radnika u sindikatima i poduzećima” ima za cilj promovirati uključenost zaposlenika u poduzećima putem mehanizama informiranja, savjetovanja i sudjelovanja, kojima predstavnici zaposlenika mogu utjecati na odluke koje se donose unutar kompanije.

Projekt obuhvaća glavne izazove vezane uz uključenost i donošenje odluka mladih radnika u poduzećima i sindikatima s kojima se susreću u pet zemalja-partnera - Latviji, Hrvatskoj, Crnoj Gori, Bugarskoj i Mađarskoj.

Glavni cilj Projekta je osigurati promicanje aktivnog uključivanja i donošenja odluka mladih radnika u poduzećima i sindikatima, organizaciju kampanja za podizanje svijesti mladih zaposlenika koje se odnose na uključivanje radnika i donošenje odluka, promicanje određivanja i obuke mladih vođa sindikata, te promicanje uspostavljanja međunarodne suradničke mreže za mlade radnike.

Očekivani rezultati projekta su sljedeći:

- Bolje razumijevanje problema vezanih uz uključenost i donošenje odluka mladih radnika u poduzećima i sindikatima te načini rješavanja postojećih problema s pomoću široke razmjene iskustva i najboljih praksi među zemljama-partnerima za vrijeme trajanja projekta;
- Promicanje unaprjeđenja sadašnje situacije u pogledu uključenosti i donošenja odluka mladih radnika u poduzećima i sindikatima zahvaljujući provedbi informativnih seminara, programa poduke za mlade sindikalne lidere i kampanji podizanja svijesti;
- Promicanje unaprjeđenja mogućnosti sindikata privlačenjem aktivnih mladih članova i menadžera koji žele raditi;
- Promicanje suradnje organizacija zaposlenika i poslodavaca s obzirom na uključenost i donošenje odluka mladih ljudi u poduzećima i sindikatima;
- Promicanje javne svijesti o uključenosti radnika u poduzeća i sindikate.

Projektne aktivnosti	Provedbeni uvjeti
Organizacija sastanka Odbora za upravljanje projektima	1. veljače 2018.
Provedba Ankete za mlade članove sindikata/mlade radnike o uključenosti i donošenju odluka	1. veljače 2018. - 31. svibnja 2018.
Razvoj informativnih materijala i provedbe kampanje za podizanje svijesti	1. travnja 2018. - 16. studenog 2018.
Međunarodni okrugli stolovi/posjeti razmjene iskustava za predstavnike zemalja-partnera	1. travnja 2018. - 30. studenog 2018.
Priprema „Priručnika za mladog, aktivnog radnika“	1. travnja 2018. - 16. studenog 2018.
Provedba informativnih seminara za mlade radnike/studente o pitanjima uključenosti u zemljama-partnerima	1. travnja 2018. - 31. siječnja 2019.
Razvoj Međunarodnog programa edukacije za mlade vođe sindikata	1. listopada 2018. - 28. veljače 2019.
Organizacija i provedba Međunarodne edukacije za mlade vođe sindikata u Latviji.	1. ožujka 2019. - 31. svibnja 2019.
Organizacija Međunarodne završne konferencije projekta	1. travnja 2019. - 30. lipnja 2019.

Trajanje aktivnosti:

1. siječnja 2018. - 30. lipnja 2019.

Više o Projektu VS/2018/0030 „Promicanje uključivanja i donošenja odluka mladih radnika u sindikatima i poduzećima“ kao i o različitim korisnim informacijama o sindikatima, zakonu o radu, aktivnostima mladih, uključenosti u donošenje odluka u poduzećima i sindikatima možete naći na našim profilima na društvenim mrežama!

Mrežna stranica projekta:

www.youthinvolvement.eu

Profili na društvenim mrežama:

Latvija:

<https://www.facebook.com/YouthWorkersInvolvement/>

<https://twitter.com/involveYouthEU>

Bugarska:

<https://www.facebook.com/Promotion-Of-Youth-Workers-Involvement-and-Decision-Making/>

<https://www.linkedin.com/company/promotion-of-youth-workers-involvement-and-decision-making/>

Mađarska:

<https://www.facebook.com/Fiatalok-bevonása-a-munkahelyi-és-a-szakszervezeti-döntéshozatal-ba-316599762493641/>

<https://twitter.com/bevonasa>

Hrvatska:

<https://web.facebook.com/youthdecisionmaking/>

<https://www.instagram.com/youthinvolvement/>

Pridružite nam se!



The background of the entire page is a repeating geometric pattern of interlocking cubes or hexagons in various shades of blue. The pattern is dense and covers the entire area.

www.youthinvolvement.eu