

SKRAĆIVANJE RADNOG VREMENA !?

- Bogate zemlje idu prema kraćem radnom tjednu, a Hrvatska !?

Dok je nerazvijenijim zemljama u prosjeku radni tjedan najduži u Europi, uključujući i Hrvatsku, bogate zemlje koje su i dosad spadale u zemlje s najkraćim radnim tjednom idu prema njegovu skraćivanju. U Francuskoj, koja je prije 15 godina skratila radni tjedan na 35 sati u tijeku je kampanja za njegovo skraćivanje na 32 sata, a kako bi se povećala produktivnost radnika, ali i smanjila nezaposlenost.

- Eksperiment razvijenih

Istraživanja pokazuju da su preopterećeni i nezadovoljni radnici manje produktivni, češće obolijevaju zbog čega štetu trpe i poslodavci i država, a uz to dugo radno vrijeme nepovoljno utječe na ravnotežu između privatnog i profesionalnog života i time i na mentalno zdravlje. Razvijene zemlje svjesne su da su preopterećeni radnici zapravo šteta za tvrtke i cijelo društvo, ali i činjenice da i tehnološki razvoj vodi ka kraćem tjednu. Već sada najkraći radni tjedan uz Francusku imaju Nizozemska, Danska, Belgija, a u Švedskoj se radi na skraćivanju radnog tjedna na 30 sati.

U švedskim poduzećima u kojim je uveden 30-satni radni tjedan, radnicima nisu smanjivane plaće.

Pošta na tragu Švedskog modela!?

Na jednom od naših Internet portala objavljena je vijest da Švedska uvodi 6-satno radno vrijeme. U ime veće produktivnosti i zadovoljstva radno aktivnog stanovništva, Švedska se okreće šestosatnom radnom danu.

Takvo 6-satno radno vrijeme je u eksperimentalnoj fazi a konkretniji rezultati očekuju se krajem 2016. godine.

U članku se navodi kako su još prije više od deset godina brojne i uspješne tvrtke krenule sa takvom organizacijom radnog vremena a sada im se mnoge druge planiraju pridružiti. Čelni ljudi tvrtki izjavljuju da osmosatno radno vrijeme uopće nije učinkovito i produktivno. Lakše se nositi sa stresom i količinom zadataka kada znate da vas nakon toga čeka više slobodnog vremena za oporavak i punjenje baterija.

Opet Švedska prednjači u nečemu što je za mnoge radnike utopijska i neostvarena san.

Ali za radnike Hrvatske pošte to se baš ne bi moglo reći. Mi smo već na pola puta da uvedemo radno vrijeme kao i Švedska. U poštanskim uredima već imamo organizaciju rada na način da se u jednom danu radi 6 sati! Samo sada trebamo riješiti onaj drugi dio nepoznanice. Promijeniti da radnik koji jedan dan radi 6 sati drugi dan ne radi 10 sati i više!



SAGA O IZMJENAMA I DOPUNAMA KRITERIJA ZA ORGANIZACIJU DOSTAVNOG PODRUČJA

☐ Savjetovanje s radničkim predstavnicima ili „pokazivanje mišića i forsiranje procedure“!?

Zbog nedavnog proceduralnog propusta u dopisu Glavnom radničkom vijeću, poslodavac je, nakon članka objavljenog u prošlom broju Sindexpresa, privremeno odustao od zakonom predviđenog postupka savjetovanja. Istog dana, 4. studenog 2015. godine, održan je sastanak predstavnika RSRH-a i HSP-a s izvršnim direktorom Sektora optimizacije **na kojem je poslodavac odustao od razgovora o najavljenj temi (norme za dostavu), već se raspravljalo samo (!?) o problemima u organizaciji dostave pri povećanom obimu poslovanja**, koji se više ne očituje samo u vršnom opterećenju već je to svakodnevica.

Nakon održanog „brifinga“ očekivali smo da će poslodavac prihvatiti iskazanu inicijativu sindikata o potrebi provođenja sastanka radne skupine, u kojoj bi sudjelovali predstavnici poslodavca i predstavnici reprezentativnih sindikata, koji bi usuglasili izmjene i

dopune kriterija za organizaciju dostavnog područja, a tek nakon toga pokrenuo bi se formalni postupak savjetovanja s Glavnim radničkim vijećem.

Nažalost, prema nama trenutno dostupnim informacijama, poslodavac se umjesto stvarnoj želji za savjetovanjem s radničkim predstavnicima (ipak!) odlučio za „pokazivanje mišića i forsiranje procedure“ te uz pravovaljanu zakonsku proceduru uputio „predmet“ - savjetovanje o izmjenama i dopunama kriterija za organizaciju dostavnog područja,“ na raspravu Glavnom radničkom vijeću.

A dobro nam je svima poznato koliko je mišljena i prijedloga Glavnog radničkog vijeća, u dosada provedenim postupcima savjetovanja, poslodavac prihvatio!

Sve je po zakonu, rekli bi pravni stručnjaci.

Da, možda je sve je po zakonu, ali nije na tragu, toliko puta proklamirano, razvoja socijalnog dijaloga!

Što to poslodavac želi obuhvatiti (izmijeniti i nadopuniti) u Kriterijima za organizaciju dostavnih područja?

- uvođenje elektro bicikla kao prijevoznog sredstva u dostavi pošiljaka (predložena vrijednost norma minute bila bi između mopeda i „normalnog“ bicikla)

- ukidanje definicije norme i osnove izračuna skupnih preporučenih pošiljaka i običnih pošiljaka (naravno, prema novoj definiciji i izračunu očekuju se više skupnih pošiljaka a

manje pojedinačnih pošiljaka – dakle manja učinkovitost poštarar!?)

- osnova za izračun knjiženih pošiljaka iznesenih na dostavu (R, VP, EMS, HPE...) bile bi samo uručene pošiljke (ne i sve iznesene na dostavu!?)

- povećala bi se norma za pisanje obavijesti o prispjeću pošiljke na dostavi, te uvela nova za pisanje obavijesti u PU... itd.

ZAŠTO BEZ DIJALOGA SA SINDIKATIMA!?

Mišljenja Ministarstva rada i mirovinskoga sustava o pojedinim odredbama Zakona o radu

RASPORED RADNOG VREMENA I PREKOVREMENI RAD

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 tjedno. No, poslodavac može u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim slučajevima prijekne potrebe, zahtijevati od radnika rad duži od punog radnog vremena.

Radnik je dužan raditi prekovremeno samo na pisani zahtjev poslodavca, kojeg mu je isti dužan uručiti prije početka prekovremenog rada, osim u slučaju prijekne potrebe. Ukoliko je poslodavac donio usmeni zahtjev, dužan ga je pismeno potvrditi u roku od sedam dana od kada je prekovremeni rad naložen. Ako je nekom radniku izmijenjen raspored rada zbog slučaja prijekne potrebe (npr. iznenadno povećanje obima posla), poslodavca ne obvezuje rok od

tjedan dana u kojem mora obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena. No, takav rad radnika smatra se prekovremenim radom, za koji radnik ima pravo na povećanu plaću, a ne kao dio njegova redovnog rasporeda radnog vremena.

Naime, institut prekovremenog rada nije institut kojim se poslodavac može svakodnevno koristiti, da bi u svojem poslovanju nadoknadio nedostatak radne snage. Stoga, ako postoji potreba da radnik tijekom jednom razdoblja radi duže, odnosno kraće od ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena moguće je uvesti nejednaki raspored radnog vremena na način kako je to propisano člankom 66. Zakona o radu (NN br. 93/14, dalje: Zakon), odnosno preraspodjelu radnog vremena kako to propisuje članak 67. Zakona.

KOLEKTIVNO OSIGURANJE RADNIKA

U članku 59. Kolektivnog ugovora za radnike HP-a ugovoreno je slijedeće:

(1) Poslodavac će sve svoje radnike osigurati (24-satno) od posljedica nesretnog slučaja (nezgode) i to u iznosima od najviše:

- smrt zbog bolesti: 20 000,00 kn
- smrt zbog nezgode: 40.000,00 kn
- trajni invaliditet zbog nezgode: 80.000,00 kuna
- za liječenje u bolnici od posljedica nezgode na iznos od 40,00 kuna po danu.

Naizgled ništa sporno, dok se ne pogledaju police osiguranja (od 01.10.2014. do 30.09.2015. Croatia osiguranje, a od 01.10.2015. do

30.09.2016. godine Jadransko osiguranje) u kojima je po osnovi smrti zbog prometne nezgode osigurana svota 10.000 kuna (!?). U gore navedenom članku Kolektivnog ugovora piše ...**u iznosima najviše**...no skloni smo vjerovati da se to trebalo odnositi isključivo na osiguranu svotu trajnog invaliditeta zbog nezgode koja se isplaćuje u postotnom iznosu razmjerno utvrđenom invaliditetu. Iskreno se nadamo da poslodavac prilikom ugovaranja police nije razmišljao o takvoj vrsti uštede...

Temeljem statističkih podataka razvidno je da je udio smrti uslijed prometne nezgode u odnosu na sve smrti uslijed nezgode nešto niži od 50%, ako se uzme u obzir samo radno aktivno stanovništvo.

IZVJEŠĆE O OZLJEDAMA NA RADU ZA III. TROMJESEČJE 2015. GODINE

U trećem tromjesečju 2015. godine (razdoblje od 01.07. – 30.09.2015. godine) dogodila se ukupno **81 ozljeda na radu**, od toga:

- 32 u radnom procesu
- 4 na putu s posla i na posao
- 19 zbog ugriza psa
- 26 zbog razbojništva

Sati bolovanja ukupno 23.672 odnosno 2.959 radna dana.

Najčešći izvori nastanka ONR:

- protupravno djelovanje trećih osoba -28 puta
- životinje (ugriz psa) - 20 puta
- prostori, površine i instalacije izvan navedenih objekata i prostorija s kojih se obavlja rad i po kojima se kreću osobe na radu -10 puta
- prijevozna sredstva cestovnog prometa – 7 puta

Najčešći uzroci nastanka ONR:

- protupravno djelovanje treće osobe – 50 puta
- neispravnost, klizavost i zakrčenost prolaza i površina s kojih se obavlja rad – 10 puta
- ostala neprimijenjena posebna pravila ZNR- 6 puta

- izvođenje radne operacije na način protivan pravilima ZNR-5 puta

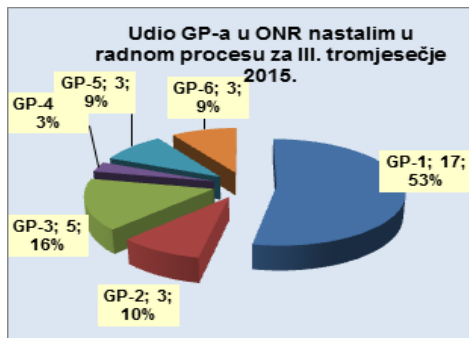
Najčešći načini nastanka ONR:

- ostali načini nastanka povreda radnika – 49 puta
- pad radnika – 18 puta
- sudar radnika s predmetima – 5 puta

- prekomjerna tjelesna naprezanja ili pogrešni pokreti radnika - 3 puta
- pad predmeta na radnika - 3 puta
- uklještenje tijela radnika - 3 puta

Najčešće ONR po radnim mjestima:

- poštar – 43 puta
- operator u PU – 28 puta
- peronski manipulant - 2 puta



GLAVNI POVJERENICI

SC GP 1

Ivica Franić, Zagreb,

tel: 01/4611615, mob: 099/ 2675 634

SC GP 2

Siniša Seketin, Varaždin,

tel: 042/314 236, mob: 098/ 9732 371

SC GP 3,

Domagoj Mendeš, Split,

tel: 021 342 584, mob: 098/ 9060 340

SC GP 4,

Gordana Perković, Šibenik,

tel: 022/ 342 226, mob: 098/ 9042 038

SC GP 5,

Marija Mandić, Slavonski Brod,

tel: 035/ 223 538, mob: 098/ 730 720

SC GP 6,

Ingrid Sušanj, Rijeka,

tel: 051/ 200 383, mob: 099/ 2110 139

RSRH je član Nezavisnih hrvatskih sindikata

Uredništvo: **Željko Vidaković** - glavni i odgovorni urednik, **Marija Jukić, Siniša Seketin, Domagoj Mendeš, Gordana Perković, Ivica Franić, Ingrid Sušanj, Marija Mandić, Cvetan Kovač.**

TF: 01 4611616; FAX: 01 4611617; ADS: Kneza Mislava 11 /2, 10000 ZAGREB; E-MAIL rsrh@rsrh.hr