

PRIJEDLOG NOVOGA ZAKONA O RADU

**Kako stotinu puta
izgovorena laž
ne bi postala istina...**

LAŽ
Cilj novoga Zakona
o radu je otvaranje
novih radnih
mjesti.

ISTINA

Radna mjesta ne otvara
ZOR niti Ministarstvo rada
– nužno je da Vlada vodi cjelovitu
politiku zapošljavanja (ovisi o: eko-
nomskoj, socijalnoj, obrazovnoj, te
posebno industrijskoj politici,
mirovinskom i zdravstvenom
sustavu...!)

LAŽ
Promjene Zakona o
radu su nužne za
postizanje
konkurentnosti
hrvatskog
gospodarstva

ISTINA

Temeljni razlozi
nekonkurentnosti
hrvatskog gospodarstva su
neposobnost
menadžerskog kadra i
neučinkovitost
javne uprave te
korupcija!

LAŽ

Aktualni
Zakon o radu je
najnefleksibilniji
u Europi!

ISTINA

I prema važećem
Zakonu o radu
u posljednjih pet godina
izgubljene su
stotine tisuća radnih
mjesti!

2014.

LAŽ

Novi Zakon o radu
ne donosi radikalne
rezove već male
promjene.

ISTINA

Riječ je o ključnim
promjenama u nekoliko područja -
organizacija radnog vremena,
uvjeti rada agencijskog radnika,
otkazni rok,
poslovno uvjetovani otkaz,
sprječavanje pristupa sudu,
onemogućavanje štrajka,
nadziranje rada sindikata i
smanjivanje njegova
utjecaja...

LAŽ

Novi Zakon o radu
donosi promjene u
općem interesu.

ISTINA

Novi Zakon o radu
donosi promjene u interesu
kapitala i političkih elita!
U „općem interesu“
očito nema mjesta za
radnike!

LAŽ

Cilj novoga
Zakona o radu je
očuvanje postojećih
radnih mjesta.

ISTINA

Radna mjesta se ne mogu
očuvati (dinamika: neka se
zatvaraju, nova se otvaraju...).
Međutim, lakše će otpustiti
radnike: kod kolektivnog viška,
na probnom radu, kod poslovno
uvjetovanog otkaza, starije rad-
nike, sa smanjenim radnim
sposobnostima...!



ŠTO DONOSE NAJAVLJENE PROMJENE ZAKONA O RADU ?

Nestaje jednaki raspored radnog vremena jer poslodavac (neovisno o veličini, sektoru...) samostalno, svojom odlukom, raspoređuje radno vrijeme koje tjedno može trajati i do 56 sati. Je li unutar tih 56 sati bilo prekovremenog rada, vidjet će se nakon četiri mjeseca (svodi se na prosjek od 40 do 48 sati). Tu više nije bitan ni sindikat jer će se kolektivnim ugovorom uređivati samo ako tjedni rad traje duže od 56 sati (do 60). U periodu dužeg rada i promijenjene dinamike upitne su posljedice po zdravlje i sigurnost radnika. Nestaje mogućnost usklađivanja privatnog i radnog života. Iako se, prema Direktivi EU, ne prilagođava čovjek radnom vremenu, već radno vrijeme čovjeku – prema našem ZOR-u ispada da živimo samo kako bismo radili!

Ne propisuje se najduže dnevno trajanje radnog vremena pa je ono ograničeno samo najkraćim dnevnim odmorom što znači da će biti dozvoljeno dnevno raditi 12 sati, a u više od 30 sektora u RH i 16 sati: pomorske i zračne luke, promet u širem smislu, zdravstvo, socijalna skrb, skupljanje i odvoz kućnog otpada, pogoni za spaljivanje otpada, proizvodnja, prijenos i distribucija plina, el. energije, javni gradski prijevoz, poljoprivreda, turizam, poštanske usluge, tisak, radio, televizija, kinematografi, vatrogastvo, hitna pomoć, civilna zaštita, industriji koja se ne može prekidati iz tehnoloških razloga...

Skraćeni dnevni odmor radnika u navedenim sektorima u trajanju od 8 sati, u kojem se radnik mora vratiti kući, odmoriti, naspavati i ponovno vratiti na posao, poslodavac će moći primijeniti izravno zakonom, a ne kao dosad samo kroz kolektivne ugovore.

Agencijski radnik će moći zamijeniti jučer otpuštenog radnika, „privremeno“ na razdoblje od 3 godine, za „golu“ plaću, bez prava na ostala materijalna prava po kolektivnom ugovoru, uz naknadu plaće za vrijeme kada nije iznajmljen u visini i samo 1 kune!

Nakon povratka s rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta poslodavac nije obavezan vratiti radnika na njegovo mjesto već ga može rasporediti i na neko drugo, s nepovoljnijim radnim uvjetima.

Kod poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza poslodavac više nije dužan prethodno radniku ponuditi neko drugo radno mjesto i nije ga dužan obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim raspoloživim poslovima kod poslodavca.

Ubrzan tijek otkaznog roka na način da otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, dok ograničenje postoji u odnosu na radnike koji su na bolovanju, za koje otkazni rok ne teče, ali njima radni odnos u svakom slučaju prestaje nakon 6 mjeseci od odluke o otkazu.

Pravo na godišnji odmor ostvarivat će se uvijek u razmjernom dijelu, a pravo na 1 dan godišnjeg odmora po želji radnika prestaje biti zakonsko pravo.

Uvođenjem obvezne arbitraže u slučaju uskrate suglasnosti radničkog vijeća na otkaz zaštićenim kategorijama radnika sprječava se pristup sudu.

U slučaju nedopuštenog otkaza, kada radnik ne nastavlja rad kod poslodavca koji mu je nezakonito otkazao ugovor o radu, sud više ne može dosuđivati naknadu štete u iznosu od 3 do 18 plaća već od 3 do 8 plaća!

Započet je proces izbacivanja sindikata iz tvrtki – smanjuje im se uloga kao i potreba poslodavaca da uopće trebaju kolektivni ugovor!

U prvi se plan guraju radnička vijeća koja ne smiju sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju industrijskih akcija, uključujući i štrajk, a osniva ih se tek kod poslodavaca s 20 i više zaposlenih, tako da su radnici kod poslodavaca s manje zaposlenih praktično nezaštićeni!

Pravo na štrajk se svodi na pravo na jednokratnu upotrebu, jer se o istom sporu može provesti samo JEDAN postupak mirenja (primjerice, zbog neisplate plaće). Gospodarsko-socijalni interes, kao razlog štrajka, svodi se samo na kolektivni ugovor.