



**SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE**

UNION OF AUTONOMOUS TRADE UNIONS OF CROATIA

10000 Zagreb • Trg kralja P. Krešimira IV. 2 • centrala: 01/46 55 111 • Ured Predsjedništva: 01/46 55 013, 46 55 616 • fax: 01/46 55 040 • e-mail: sssh@sssh.hr
www.sssh.hr • IBAN: HR6324840081102644193 • OIB: 00602600385



**CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

URED PREDSEDNIŠTVA

Broj: 01-587/13

Zagreb, 6. rujna 2013.

MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOG SUSTAVA
Gospodin Mirando Mrsić, ministar

SAVJETOVANJE
O NACRTU PRIJEDLOGA ISKAZA O PROCJENI UČINAKA
ZA NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O RADU

OPĆE NAPOMENE

Savez samostalnih sindikata Hrvatske uvodno ističe sljedeće:

- zakon o radu temeljni je zakon koji uređuje odnose između poslodavaca i radnika s ciljem omogućavanja uključivanja radnika u organizirani radni proces poslodavca i uređenja radnih odnosa na način da se poslodavcima omogući poslovanje, a radnicima rad, poštujući prava radnika na slobodu rada i dostojanstvo pri radu;
- sukladno rečenom, zakon o radu ne treba mijenjati u krizi i zbog krize, a upravo krizom predlagatelj opravdava najznačajnije izmjene Zakona o radu (u slučaju krize i/ili restrukturiranja poslodavca Vlada treba, drugim propisima i mjerama, osigurati da država pomaže poslodavca tijekom privremenog poremećaja poslovanja, uzimajući u zaštitu radnike i održavajući njihovu kupovnu moć – upravo kao jedno od ključnih rješenja izlaska iz krize);
- Zakon o radu, nakon posljednje novele 2013. godine, posve je usklađen s pravnom stečevinom Europske unije;
- s obzirom na prethodno, SSSH se protivi izmjenama Zakona, te se i dalje zalaže da se problemi uočeni u primjeni rješavaju boljim informiranjem, pojačanim i kontinuiranim edukacijom, kako poslodavaca tako i radnika i njihovih predstavnika, te drugim nenormativnim aktivnostima (vidjeti dalje Cjelinu III. - Moguće opcije);
- nadalje, instituti koje predlagatelj u nacrtu dokumenta (Cjelina I. - Problem) problematizira, komentirani su samo s aspekta interesa poslodavca (a te se interese poistovjećuje s interesima hrvatskog gospodarstva), zanemarujući pritom potrebu da ih se komentira i s aspekta interesa radnika koji svojom produktivnošću i općenito kvalitetom rada pridonose konkurentnosti toga istog gospodarstva; uz rečeno, napominjemo da stabilniji i sigurniji radni odnosi pridonose, dugoročno gledano, stabilnosti sustava socijalne sigurnosti (mirovinsko, zdravstveno, za slučaj

nezaposlenosti...) dakle, razvoju društva u cjelini; i ne po prvi put u RH je potrebno razjašnjavati temeljne pojmove, pa tako ponavljamo da gospodarstvo ima dva jednako važna sastavna dijela: rad i kapital, radnika i poslodavca;

- vezano uz Cjelinu I. - PROBLEM ističemo da **predlagatelj nije dao dokaze** o postojanju problema (a što bi, prema Zakonu i Uredbi o procjeni učinaka propisa, bio dužan učiniti), već ionako štur i nedostatnu statistiku komentira u svjetlu već spomenutih interesa poslodavaca, dok neke statističke podatke (slučajno ili ne) navodi netočno;

- predlagatelj, na žalost, nije kvalitetno iskoristio vrijeme od svoje prve najave izmjena Zakona o radu (prosinac 2012. godine) i nije izradio cjelovite analitičke podloge koje se odnose na tržište rada (primjerice, analizu kolektivnih ugovora: napominjemo da je na dan 31. prosinca 2012. godine na snazi bilo 154 kolektivna ugovora evidentirana u MRMS, uz koje je valjalo prikupiti i one evidentirane pri županijskim uredima za rad), pa to omogućava proizvoljno tumačenje i korištenje bilo kojeg podatka koji bi trebao potkrijepiti stajalište predlagatelja;

- također nisu izrađene analitičke podloge odnosno izračuni utjecaja daljnje fleksibilizacije radnih odnosa na sustave socijalne sigurnosti (što će biti, primjerice, s obaveznim mirovinskim fondovima – i s I. i s II. stupom – za 30-40-50 godina?

- u Cjelinu II. - CILJEVI, predlagatelj nije ciljeve postavio „čisto“, u odnosu na komentar po institutima koje predlagatelj smatra problemom, već se u nekima od njih navode i moguća rješenja problema (naravno, kako ih zagovara predlagatelj!).

Cjelina I. – PROBLEM

Članak 1. Problem

Okruženje – financijska i gospodarska kriza

Ocjenu predlagatelja kako Zakon o radu treba mijenjati jer je prepreka novom zapošljavanju SSSH smatra apsolutno neprihvatljivom. Više smo puta upozoravali MRMS da je **i OECD napustio tezu o tzv. rigidnom radnom zakonodavstvu kao prepreci novom zapošljavanju, jer ta uzročno–posljedična veza nije dokazana!** Dapače, nezaštićeni radnici samo su „potrošna roba“ i ono što se privremeno (statistički) čini poželjnim, dugoročno gledano vodi ka segmentaciji tržišta rada, povećanju broja radnika/građana u riziku od siromaštva, povećanju društvene nejednakosti... Društveni troškovi tada rastu i puno su viši ako model razvoja društva ne omogućava realizaciju prava na rad i plaću od koje se pristojno može živjeti, te uvjete rada koji neće ugrožavati sigurnost i zdravlje radnika.

Podsjećamo da još od 2003. godine naš Zakon o radu sadrži sve oblike ugovora o radu koji se u Europskoj uniji smatraju **fleksibilnim odnosno tzv. atipičnim oblicima rada** (napominjemo da je i u EU temeljni oblik ugovora o radu - ugovor o radu na neodređeno vrijeme!), poput **agencijskog rada, ugovora o radu na određeno vrijeme, ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada (telework), ugovora o radu za stalne sezonske poslove.** Pitanje je, međutim, koliko su i poslodavci i radnici s time upoznati, te znaju li koristiti različite oblike ugovora.

Otvaranje novih radnih mjesta država treba poticati mjerama za zapošljavanje ali istovremeno, posebnim **propisima i mjerama, mora nastojati očuvati ugrožena radna mjesta**, a to je u RH u promatranom periodu izostalo. No, nijedno od rečenog ne smije ići nauštrb radnika!

Govoreći o krizi i njezinim poslasticama, treba napomenuti da su od 2010. godine sindikati udruženi u SSSH (vjerojatno i neki drugi) izmjenama kolektivnih ugovora (granskih i/ili na razini poslodavca), a nakon što su im poslodavci predočili konkretne podatke o problemima u poslovanju kao posljedici krize, pristali na privremeno smanjivanje materijalnih prava radnika kako bi se očuvala radna mjesta. Da toga nije bilo, broj radnika koji su izgubili radna mjesta bio bi daleko veći! Ovo napominjemo stoga što predlagatelj ne samo da nije izradio odgovarajuće analitičke podloge vezane uz kolektivne ugovore u kojima bi navedeno bilo vidljivo i istaknuto, već se sindikate i kolektivno pregovaranje smatra problemom a ne dijelom rješenja.

Rad na određeno vrijeme

Rad na neodređeno vrijeme u RH je, kao i u zemljama Europske unije, temeljni oblik zapošljavanja, uz mogućnost korištenja fleksibilnih oblika rada (prethodno smo ih već naveli).

Udio radnika koji u RH rade po ugovorima na određeno vrijeme u ukupnoj se zaposlenosti povećao i dosegao prosjek Europske unije. Međutim, prizivati još više ugovora o radu na određeno vrijeme kako bi se potaknuo gospodarski rast (!) posve je ne samo neutemeljeno već i pogrešno (primjer katastrofalnog stanja španjolskog gospodarstva iako je u toj zemlji više od trećine svih zaposlenih radnika radilo na određeno vrijeme, ili primjer Portugala...!).

Važno je da rad na određeno vrijeme u Zakonu postoji kao mogućnost, a koristit će se kada postoje razlozi zbog kojih je rad potreban na ograničeno vrijeme. Međutim, podaci za novozaposlene u RH (oko 90 posto novozaposlenih, zaposleno je na određeno vrijeme) zapravo govore da se ovaj institut u praksi zlorabi (a što je, interesantno, predlagatelj to uopće ne komentira!). Držimo da je jedan od glavnih razloga tako proširene zloporabe (osim nešto nižeg troška - bez otpremnine - ili nesigurnosti poslovanja) taj što poslodavci vole držati radnike u uvjetima nesigurnosti jer, s jedne strane, posve krivo misle da će se takav radnik više truditi da mu se ugovor produži (istraživanja, međutim, pokazuju da je sigurniji radnik - bolji odnosno produktivniji radnik) a, s druge strane, radnici na određeno vrijeme se teško sindikalno organiziraju (mada bi poslodavcima trebalo biti u interesu imati organiziran sindikat, jer je, među ostalim i sindikatu u interesu uvažiti probleme u poslovanju u cilju očuvanja tvrtke!).

Napominjemo da je ugovor o radu na određeno vrijeme već izmijenjen zadnjom novelom Zakona o radu (2013.), pa to pitanje više ne treba otvarati.

Rad u nepunom radnom vremenu

Prema načinu na koji predlagatelj komentira ugovore o radu u nepunom radnom vremenu, moglo bi se zaključiti da bi MRMS bio zadovoljniji kada bi radnici u nepunom radnom vremenu doista radili samo za jednog poslodavca, a ne za dva ili

više njih! To bi značilo da bi se 90.800 smatralo zaposlenima, a ne samo njih 45.400 (koji sada rade za dva i više poslodavca), uz 27.000 koji rade samo za jednog poslodavca, pa bi i statistika bolje izgledala! Međutim, predlagatelj ne navodi da se kod ovoga oblika rada pretpostavlja/podrazumijeva DOBROVOLJNOST (dakle, da nepuno radno vrijeme treba biti izbor i poslodavca ali i radnika!). Predlagatelj također ne navodi da se većina radnika, kako u RH tako i u drugim zemljama EU, izjašnjava da žele raditi na puno radno vrijeme, ali su prisiljeni prihvatiti bilo kakvo rješenje. Osim što je radnicima vrlo teško uskladiti obveze prema više poslodavaca (postavlja se pitanje kvalitete njihova privatnog života uz takav rad), u RH je nemoguće živjeti od plaće za nepuno radno vrijeme (teško je i s minimalnom plaćom za puno radno vrijeme!), a radnici žele raditi zbog osiguravanja materijalnih uvjeta za egzistenciju, a ne zbog „džeparca“! Na kraju, predlagatelj ne navodi dugoročne posljedice ovakva rada, posebice po visinu mirovina radnika koji će u dužem vremenu raditi na nepuno radno vrijeme, dakle, i primanja su im daleko manja te će se mirovine svoditi na socijalnu pomoć u starosti (problem će posebno osjetiti sadašnji mladi radnici kojima se mirovina iz I. stupa svodi samo na osnovnu mirovinu, a kapitalizacija malih iznosa u II. stupu će biti zanemariva)!

Stalni sezonski poslovi

Podaci koje je predlagatelj iznio upravo potvrđuju naša stajališta dana prilikom ugradnje ovoga instituta u Zakon o radu (prije 10-tak godina), odnosno potvrda su kako je trošak rada poslodavcima uvijek važniji od kvalitete rada! Prilikom ugradnje instituta u ZOR, argument tadašnjeg predlagatelja bio je kako će to potaći novo zapošljavanje u sezonskim sektorima (posebice u turizmu) jer će se poslodavca osloboditi obveze zadržavanja radnika izvan sezone (odnosno obveze isplate plaće radniku izvan sezone) a omogućit će mu se da kvalitetne radnike sačuva i za drugu sezonu. Međutim, praksa pokazuje da institut *stalnog sezonca* nije potakao novo zapošljavanje, već je, uz ugovore o radu na određeno vrijeme, rezultirao erozijom relativno sigurnih ugovora o radu ka onima nesigurnijim.

Istovremeno, Vladini stručnjaci uključeni u izradu SWOT analize za izradu Okvirnog programa za korištenje sredstava iz fondova EU za proračunsko razdoblje 2014.-2020., a koji se tiču razvoja ljudskih potencijala, kao slabost u sektoru turizma navode nisku kvalitetu radne snage! Međutim, upitno je koji će poslodavac investirati u kontinuirano osposobljavanje svojih radnika, ako oni rade privremeno. Kod stalnog sezonca obveza poslodavca bila bi da upravo u vrijeme dok on ne radi (dok je na čekanju) uključi takvog radnika u edukacijske procese. No, imamo zabilježen samo jedan pozitivan primjer, gdje se to radi (Riviera Adria, Poreč).

Zapošljavanje stalnih sezonaca svakako je bolje rješenje od zapošljavanja na određeno vrijeme samo dok traje sezona. Vjerujemo da će većem korištenju ugovora za stalne sezonske poslove pridonijeti i nove mjere poticanja zapošljavanja (gdje država na sebe preuzima dio obveza prema radnicima izvan sezone), kao i gospodarske mjere i poticaji za produljenje sezona.

Izdvojeno mjesto rada (*telework* ili „rad kod kuće“)

Komentarom o radu na izdvojenom mjestu rada, predlagatelj nije dao ništa novo u odnosu na svoje stajalište izrečeno u prosincu 2012. godine: da se rad na izdvojenom mjestu rada u RH nedovoljno koristi. Kao ni tada, tako ni sada nismo dobili odgovore na naša pitanja: koliko se doista koristi i koliko bi to, prema mišljenju predlagatelja, bilo dovoljno!?

Podaci o nadzoru ovoga oblika rada koje je Državni inspektorat proveo tijekom 2011. i 2012. godine („svega 546 izdvojenih mjesta rada“) nije i podatak koliko takvog rada ima. Također nema niti podataka o tome što se, koliko i kako „kod kuće“ radi (rad na računalu, na telefonu, na stroju, ručno...?). Nije navedeno (niti dokazano) što točno predlagatelj smatra problemom kod takvog oblika rada, a da se odnosi na Zakon o radu. Prema našim saznanjima, najčešći prigovori poslodavaca više se odnose na obavezu provođenja mjera zaštite na radu na takvim mjestima rada, a manje na Zakon o radu. No, o tome zašto je važno provoditi mjere zaštite na radu i onda kada radnik radi kod kuće, nećemo ovom prigodom.

Stajalište SSSH je da i ovaj, kao i druge institute, treba sagledati (pozitivno i negativno) i s aspekta poslodavca i s aspekta radnika, a u kontekstu širega društvenog interesa. Držimo da je za poslodavca važno da ima mogućnost rad organizirati i na ovaj način, da mu je takav je rad jeftiniji (prostor, grijanje/hlađenje, struja, telefon, troškovi prijevoza....), da je usmjeren na realizaciju ugovorenog rezultata rada... i sl.

Rad preko agencija za privremeno zapošljavanje

Tzv. agencijski rad u RH je prisutan već 10 godina, a da javne vlasti nemaju nikakvu službenu statistiku, već se pozivaju na podatke/procjene samih agencija! Cilj navedene Direktive nije potaknuti takav oblik fleksibilnog zapošljavanja već omogućiti poslodavcima-agencijama legalno poslovanje u takvoj djelatnosti (sjetimo se da prije izmjene u Zakonu o radu 2003. godine takvo poslovanje u RH nije bilo moguće), a poslodavcima-korisnicima korištenje ustupljenih radnika (posebice kod zamjene za svoje odsutne radnike), **istovremeno uzimajući u zaštitu radnike** temeljem načela jednakog postupanja koje uključuje pravo na jednaku plaću (*equal treatment, including equal pay*) odnosno štiteći agencijske radnike od diskriminacije a radnike korisnika od *dumpinga* u cijeni rada. Nadalje, tvrdnje javnih vlasti (poticanih od poslodavaca) kako je agencijski rad izvrstan instrument koji omogućava ulazak na tržište rada i daljnje napredovanje, demantiraju brojna provedena istraživanja, posebice u zemljama EU. Dapače, takvi radnici često ostaju zarobljenici toga nesigurnog oblika rada. Stoga zemlje-članice EU, dodatnim instrumentima nacionalnih zakonodavstava, sve češće nastoje poticati prelazak agencijskih radnika iz takvih nesigurnih oblika rada u sigurnije.

Raspored radnog vremena

SSSH ponovno ističe da je Zakon o radu u potpunosti usklađen s europskom pravnom stečevinom, pa tako i s Direktivom 2003/88/EC od 4. studenoga 2003. godine o određenim aspektima organizacije radnog vremena (dalje: Direktiva o radnom vremenu).

Podsjećamo da je temeljna svrha Direktive postaviti minimum uvjeta za zaštitu zdravlja i sigurnost radnika prilikom organiziranja radnog vremena. Direktiva ne daje razloga za bilo kakvo smanjenje postojeće zaštite radnika uređene nacionalnim zakonodavstvima, već nalaže da se i u onim sektorima aktivnosti (posebice onima koje moraju jamčiti 24-satnu uslugu) i na određenim radnim mjestima, tjedni broj sati mora ograničiti i osigurati pravo na dnevni, tjedni i godišnji odmor. Ova se Direktiva stoga često tumači u odnosu kako s Poveljom EU o temeljnim pravima tako i s Okvirnom direktivom 89/391/EEC od 12. lipnja 1989. godine o sigurnosti i zaštiti na radu. Posebice je to vidljivo u presudama Europskoga suda pravde koje kažu da je derogacija primjene Direktive u slučaju rada primjerice u vojsci, policiji, carini, javnom vatrogastvu – moguće samo u slučajevima prirodnih ili tehnoloških katastrofa ili teških nesreća – dok se pri uobičajenom radu moraju poštovati ograničenja Direktive.

Direktiva tako uređuje **ograničenje radnog vremena** (4 mjeseca referentni period, 6 mjeseci referentni period uređen zakonom za neke aktivnosti, 12 mjeseci referentni period uređen kolektivnim ugovorima), **rad po pozivu** (*on-call time*, neovisno je li to vrijeme aktivno ili neaktivno, ako je u prostoru poslodavca smatra se rednim vremenom), **zamjenski odmor** (*compensatory rest*, koji se mora osigurati odmah po okončanju razloga za njegovo skraćivanje), **rad stažista** (*doctor in training*, njihov rad se do 31. srpnja 2009. godine morao svesti na najduže 48 sati prosječno u referentnom periodu, iako u nekim zemljama i dalje rade puno duže, primjerice u Irskoj!), **radnike u javnom sektoru** (*public sector workers*, prethodno već komentirano), **mogućnost isključivanja od primjene** (*opt-out*, isključivanje od primjene Direktive voljom radnika-pojedinca, uvele se neke zemlje ali mogućnost veoma varira od zemlje do zemlje, za opt-out Njemačka, primjerice, traži posebne mjere nadzora zdravlja i sigurnosti takvih radnika, Nizozemska traži socijalni partneri prethodno razmotre postoje li drukčiji načini organizacije rada kao bi se izbjegao opt-out...), **godišnji odmor** (*annual leave*, minimalni plaćeni godišnji odmor 4 tjedna), **noćni rad** (*night worker*, posebna ograničenja i praćenja s obzirom da je ljudsko tijelo osjetljivije na promjene tijekom noći). Područje koje Direktiva izrijeком ne uređuje je pitanje **radnika s više ugovora o radu** (*workers with more than one employment contract*) odnosno primjenjuje li se ograničenje po radniku ili po ugovoru (*per-worker or per-contract*) tako da je praksa po zemljama različita.

Napominjemo da je Europska komisija, prema članku 24. Direktive, dužna svakih pet godina izrađivati izvještaj o primjeni Direktive. Izvještaj se izrađuje temeljem izvještaja zemalja-članica, temeljem izvještaja socijalnih partnera (kako zemalja-članica, tako i na razini EU), temeljem provedenih neovisnih istraživanja i dr.

Dakle, možemo reći da su odredbe o organizaciji radnog vremena ključne u radnom zakonodavstvu. One su važne poslodavcima, pri čemu se oni pozivaju na veću fleksibilnost u cilju postizanja konkurentnosti. One su važne radnicima odnosno njihovim organizacijama, u cilju zaštite radnika od pretjeranog *raubanja* koje smanjuje sigurnost na radu i ugrožava zdravlje radnika. Dodatno, takav fleksibilan način organiziranja radnog vremena (prema kojem radnik zapravo ne može planirati kada radi a kada ne radi) dovodi u pitanje i njegov privatni život (obitelj, odmor,

kultura, rekreacija...) tako da se vraćamo u 19. stoljeće i na tadašnje zahtjeve radnika: 8 sati rada, 8 sati sna, 8 sati slobodnog vremena! Uz to, sindikati zagovaraju postizanje konkurentnosti poslodavca/gospodarstva obrazovanijom radnom snagom (uz kontinuirano osposobljavanje radnika), sigurnijim oblicima rada, boljim sustavom socijalne sigurnosti...(niz je zemalja koje se upravo tako razvijaju i konkurentne su!). Ovo bi trebalo biti važno i javnim vlastima koje moraju osigurati uravnoteženi društveni razvoj.

SSSH je protiv izmjena Zakona o radu u ovome dijelu s obzirom da je posve usklađen s Direktivom o radnom vremenu: ZOR-om je uređen **prekovremeni rad, preraspodjela radnog vremena** (koja nije nužno sezonska, već kaže „Ako **narav posla to zahtijeva**, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće...“) koja, ako nije uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom između poslodavca i radničkog vijeća, treba biti dostavljena Državnom inspektoratu, **izuzeća za pojedine sektore aktivnosti** (zaštita osoba i imovine, pružanje usluga ili proizvodnje u neprekidnom trajanju: zdravstvo, domovi socijalne skrbi, socijalna skrb u zatvorima, luke i zračne luke, tisak, radio, televizija, kinematografija, pošta i elektronička komunikacija, hitna pomoć, vatrogastvo i civilna zaštita, proizvodnja, prijenos i distribucija plina, vode, električne energije, skupljanje i odvoz kućnog otpada i pogoni za spaljivanje, industrije u kojima se rad ne može prekidati iz tehnoloških razloga, djelatnosti istraživanja i razvoja, djelatnosti javnoga gradskog prijevoza, u djelatnostima s izraženom promjenom intenziteta aktivnosti osobito u poljoprivredi, turizmu, poštanskim uslugama, ako se radi o radu izvršnih radnika u djelatnostima željezničkog prometa, u slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidljivih okolnosti i događaja... izuzeća za rukovodno osoblje...) i **primjerice mogućnost skraćivanja dnevnog odmora** (sa zakonski 12 na 8 sati kolektivnim ugovorom, uz osiguranje zamjenskog odmora odmah po završetku razloga zbog kojih je dnevni odmor bio kraći), zakonska mogućnost skraćivanja dnevnog odmora za **sezonske poslove** ako radnik radi dvokratno. Važno je naglasiti da radno vrijeme može biti preraspodijeljeno u razdoblju u kojem traje duže na najduže 4 mjeseca, a kolektivnim ugovorom može trajati najduže 6 mjeseci, iznimno može trajati duže od 48 sati, ali ne duže od 60 sati pod uvjetom da je to predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (*opt-out*).

Detaljnije smo se bavili Direktivom i Zakonom o radu stoga što **SSSH smatra da je ZOR posve usklađen s Direktivom i da poslodavcima i sada daje dovoljno fleksibilan okvir za organizaciju radnog vremena**. Uz to navodimo da sindikati udruženi u SSSH imaju s poslodavcima sklopljen niz kolektivnih ugovora kojima je organizacija rada kroz preraspodjelu uspješno uređena (ne samo u sezonskim sektorima), a to znači da je prema poslodavcu izložen sindikat a ne radnik-pojedinac. To je ujedno najbolje jamstvo provođenja nadzora nad primjenom Zakona o radu u dijelu koji se odnosi na organizaciju radnog vremena (sada su prava radnika zaštićenija i odredbe o organizaciji radnog vremena poštuju se upravo tamo gdje djeluje sindikat). **Sadašnje uređenje ove problematike Zakonom o radu, dakle,**

jamči poslodavcima fleksibilnije organiziranje radnog vremena, a radnicima zaštitu od zlorabe. Bolju iskorištenost odredbi ZOR-a o radnom vremenu moguće je unaprijediti kontinuiranom edukacijom, kako poslodavaca tako i radnika i njihovih predstavnika.

Međutim, ono što predlagatelj sada želi učiniti je omogućiti **svim poslodavcima da jednostrano odlučuju** o organizaciji rada **za sve radnike** (neovisno o sektorima aktivnosti i radnim mjestima), **uz primjenu *opt-outa*** (osobnog pristanka radnika za isključivanje iz ograničenja) **na sve radnike!** Predlagatelj zapravo želi legalizirati sadašnje nepoštovanje Zakona s obrazloženjem da ga poslodavci krše zato što ga ne mogu poštovati, a ako ga poštuju bit će nekonkurentni! Mi tvrdimo da će se time otvoriti prostor novim zloporabama jer neovisno o najavama proširenja ovlasti Državnog inspektorata (to su mu mogli dati i dosad, pitanje je političke volje!), bit će nemoguće pratiti provedbu ovako fleksibiliziranoga Zakona! **Dodatno, isključenje sindikata iz ugovorne i nadzorne funkcije izložit će radnika-pojedinca samovolji poslodavca!** Prekovremeni sati neće biti plaćeni jer tada legalno neće biti iskazani kao prekovremeni rad, čemu pogoduje upravo uprosječivanje radnog vremena u referentnom razdoblju, a dugotrajni i iscrpljujući rad neće pridonijeti ulasku mladih u svijet rada niti će zaposliti nezaposlene, već će povećati troškove zdravstvene zaštite, povećati broj nesreća na radu i dodatno opteretiti proračunska sredstva. *Opt-out* za sve predstavljat će i ucjenu radnika da prihvate takve slobodne oblike organiziranja radnog vremena jer će, posebice u kombinaciji s drugim fleksibilnim oblicima rada (posebice radom na određeno vrijeme), u protivnom ostajati bez posla. **Snižavanje razine zaštite radnika i njihovo izlaganje većim rizicima, u svim sektorima aktivnosti i na svim radnim mjestima, s obrazloženjem da će samo tako naše gospodarstvo (poslodavci) biti konkurentniji – SSSH-u nije prihvatljivo!**

Zakonska zaštita zaposlenja

Upravo razdoblje na koje se predlagatelj u tekstu poziva (2003.-2007.) razdoblje je gospodarskog prosperiteta: zdravije poslovanje (smanjivanje unutarnje nelikvidnosti), velike investicije (domaće i strane) posebice u području cestogradnje, novi uzlet turizma nakon ratnih i nesigurnih godina, nove mjere poticanja zapošljavanja... sve su to razlozi smanjivanja stope nezaposlenosti (nakon što je nekoliko godina, posebice zbog stečajeva 2000.-2003., ona rasla), a ne izmjene ZOR-a 2003. godine. Dokaz je to da sam Zakon nema presudan utjecaj na smanjivanje stope nezaposlenosti, već su to investicije i poslovi koji otvaraju radna mjesta i nameću potrebu novog zapošljavanja. Dakle, gospodarskim mjerama treba poticati poslovanje i otvaranje radnih mjesta te dodatno pripomoći mjerama za poticanje zapošljavanja (posebice kategorija radnika teže zapošljivosti), a ne težiti statističkom prikazu veće zaposlenosti (bez korekcije o kvaliteti rada i života), jer ne može biti održivog razvoja na teret radnika!

SSSH i dalje zagovara razvoj Hrvatske i razvoj konkurentnosti gospodarstva korištenjem prirodnih resursa i geostrateške pozicije, a na temelju znanja (dakle, visokostručnih i visokokvalificiranih radnika), a ne temeljem jeftine i nezaštićene radne snage. Upravo stoga što smo mala zemlja, s malim tržištem i s malo

stanovnika, svaki pojedinac, svaki radnik mora biti dragocjen. Mladi stručnjaci moraju ostajati u zemlji kako bi Hrvatska imala šansu uhvatiti priključak s najrazvijenijima, a to je moguće samo ako oni ovdje imaju šansu za rad i kvalitetan život!

Na kraju moramo istaći nekorektnu uporabu statističkih podataka kojima predlagatelj želi dokazati svoju tezu: naime, za siječanj 2003. navedena je stopa nezaposlenosti od 21,9 posto, a za 2007. godinu 9,6 posto. Međutim, ovo su različite stope, odnosno metodologija njihova izračuna je različita: 21,9 posto je tzv. registrirana, a 9,6 posto tzv. anketna stopa nezaposlenosti! Ispravno je navesti da je u 2007. godini registrirana stopa nezaposlenosti (usporediva s 2003.) bila 14,8 posto.

Duljina trajanja otkaznih rokova i visina otpremnina

Izmjenom Zakona o radu 2003. godine otkazni rokovi su praktično prepolovljeni, a visina otpremnine smanjena s polovice na trećinu plaće po godini rada kod poslodavca i ograničena na najviše šest plaća (uz jednokratnu kompenzaciju preko HZZ-a za one koji su radili duže od 18 godina za istoga poslodavca, a koji su izmjenom ZOR-a oštećeni – vidjeti dalje u tekstu). Kako izgleda praksa posljednjih 10 godina:

Duljina trajanja otkaznih rokova usporediva je s drugim zemljama i ne treba je mijenjati. Kada je riječ o mogućnosti produljenja otkaznog roka zbog okolnosti koje ga prekidaju, smatramo da problem nije u Zakonu o radu već u nadzoru mogućih zloporaba u drugim sustavima. Otkazni rok ima za svrhu omogućiti radniku traženje novog posla (najmanje četiri sata tjedno) i svaki onaj radnik koji je opravdano bolestan sasvim sigurno nije u mogućnosti realizirati pravo traženja novog zaposlenja. Predlagatelj dalje navodi da nije nevažna činjenica da u takvim situacijama poslodavac nema druge mogućnosti osim da na te poslove zaposli radnika na određeno vrijeme, čije je trajanje neizvjesno. Podsjećamo da otkazni rok radnik ima kada mu poslodavac otkazuje ugovor o radu jer za njegovim radom više nema potrebe. Argument predlagatelja zapravo ukazuje da radnik kojemu je dan otkaz nije nepotreban već upravo suprotno, da je poslodavcu potreban rad tog radnika jer umjesto njega zapošljava drugoga, tako da je očito riječ o zloporabama otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca. Također napominjemo da ova prolongacija poslodavcima nije prepreka niti za ostvarivanje, primjerice, poticaja za novo zapošljavanje jer se vrijeme otkaza računa od vremena davanja otkaza a ne od vremena stvarnog odlaska radnika iz tvrtke.

Kod instituta otpremnine suglasni smo da radnici na određeno vrijeme ne smiju biti diskriminirani u odnosu na radnike koji rade na neodređeno vrijeme te bi i oni trebali imati pravo na otpremninu nakon dvije godine rada kod istog poslodavca (ujednačavanjem ovoga prava postiglo bi se i da rad na određeno ili neodređeno vrijeme za poslodavce postane jednaki trošak u slučaju prestanka potrebe za tim radom/radnikom). Suglasni smo s predlagateljem i kada problematizira nedorečenost Zakona u dijelu koji se odnosi na pravo na otpremninu u slučajevima kada radnik otkazuje ugovor o radu zbog teške povrede obaveza poslodavaca.

Što se tiče komentara predlagatelja o razlici između uređenja otpremnina u kolektivnim ugovorima u javnom i privatnom sektoru, držimo da predlagatelj ponovo daje teze onako kako mu odgovara u pokušaju da dokaže postojanje problema. Naime, visine otpremnina u javnom sektoru nisu problem Zakona o radu već problem neodgovornosti Vladine strane (bilo koje Vlade) prilikom pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora. S druge strane, kod pitanja pokrivenosti kolektivnim ugovorima u privatnom sektoru, predlagatelj ne raspolaže podacima već procjenama (izostanak analitičke podloge posebice u vezi kolektivnih ugovora, a koja je mogla biti izrađena, već smo prethodno komentirali). Ovdje samo napominjemo da je pet granskih proširenih kolektivnih ugovora, čiji su potpisnici sindikati udruženi u SSSH (graditeljstvo, ugostiteljstvo, putničke agencije, drvna i papirna industrija te, donedavno, trgovina), prema procjenama SSSH, pokrivalo oko 340.000 radnika. Tome treba dodati i više stotina kolektivnih ugovora na razini poslodavca. No, komentar predlagatelja ponovo je dan prvenstveno u funkciji podjela sindikata u javnom i privatnom sektoru.

Ono što je, međutim, važnije napomenuti je da se kompenzacija gubitka dijela otpremnina starijih radnika (zbog olakšavanja i „pojeftinjenja“ otkaza poslodavcima izmjenom ZOR-a 2003. godine, dogovoreno je da će gubitak radnicima djelomično namiriti država jednokratnom isplatom preko HZZ-a) izgubila izmjenom Zakona o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti 2008. godine – dakle, nakon samo pet godina primjene! Ovo je podsjetnik kako izgleda „fleksigurnost“ na hrvatski način – izgubljena prava radnika gube se nepovratno, a država olako i kontinuirano nauštrb radnika, olakšava poslodavcima poslovanje! Svako daljnje očitovanje SSSH o stajalištima predlagatelja u vezi novoga modela otpremnina, bilo bi prejudiciranje zaključaka radne skupine koja će na tome tek raditi.

Sudski raskid ugovora o radu

Predlagatelj tvrdi kako je institut sudskog raskida ugovora o radu i naknade štete koju radnik ostvaruje takvim prestanka radnog odnosa, problem zbog kojeg je potrebno institut preispitati i izmijeniti. Pritom navodi kako je visina naknade štete na neki način zamjena za otpremninu. Međutim, ova dva instituta ne treba miješati. Naknada štete uslijed sudskog raskida radnog odnosa prije svega je nematerijalna i nije zamjena za otpremninu, a određuje se ovisno o svakom pojedinom slučaju. Na njenu visinu utječe mnogo čimbenika, a ne samo neprekinuti rad kod poslodavca. Riječ je o naknadi štete koju je radnik pretrpio zbog nedopuštenosti otkaza ugovora o radu, dakle zbog nezakonitog postupanja poslodavca, a čime je radnik bio oštećen jer je bio onemogućen raditi i ostvarivati svoja prava iz radnog odnosa, kroz određeni vremenski period, što je svakako imalo posljedice po njegov socijalni status, ali i status njegove obitelji i uzdržavanih članova obitelji.

Otpremnina prvenstveno ima svrhu odvratanja poslodavca od otpuštanja starijih radnika odnosno radnika s dugim radom kod poslodavca (veća otpremnina za duži rad kod poslodavca – najčešće stariji radnici), a potom omogućavanja radnicima da njome donekle kompenziraju gubitak u primanjima (s obzirom na iznos naknada za

nezaposlenost – nakon 90 dana samo 35 posto njihove plaće, a nakon najduže 450 dana nema naknade).

Institut plaće

Predlagatelj navodi kako su pitanje uređenja plaće pravilnicima o radu, dakle jednostranim aktima poslodavca, pokrenuli sindikati, što je točno. Mi, naime, smatramo da prednost treba dati dvostranom načinu uređenja materijalnih prava radnika, prvenstveno kolektivnim ugovorima (neovisnost sindikata, stručnost, vođenje cjelovite politike plaća...) ili ugovorima o radu. Međutim, važno je naglasiti da sindikati nisu dalje inzistirali na ovoj promjeni dok zajednički ne ponude najbolje rješenje (primjerice opći kolektivni ugovor za gospodarstvo, s obzirom da javni sektor već ima temeljni kolektivni ugovor).

No, vezano uz plaću, SSSH smatra da Zakon mora obvezivati poslodavce na isplatu plaće u novcu i na račun radnika, jer je to jedini način kontrole je li radnik doista dobio svoju neto plaću i odgovaraju li uplate za obavezne doprinose, posebice mirovinsko osiguranje, njegovoj neto plaći.

Cjelina II. – CILJEVI

Člana 2. Ciljevi

- 1. Neprihvatljiv nam je navedeni cilj jer se protivimo izmjeni odredaba o organizaciji radnog vremena (vidjeti očitovanje SSSH u Cjelini I. – PROBLEM);
- 2. Neprihvatljiv nam je cilj u cjelini, ali zagovaramo načelo izjednačavanja prava na otpremninu za radnike na određeno i neodređeno vrijeme. Pitanje modela, međutim, nije pitanje niti ZOR-a niti ovoga cilja jer je tek potreban zajednički rad i odabir eventualnog novog modela;
- 3. Neprihvatljiv nam je navedeni cilj jer se protivimo diskriminaciji agencijskih radnika. Praksa će značiti da će agencijski radnici biti u dvostruko nesigurnom položaju – na određeno vrijeme i s malom ili nikakvom plaćom dok nisu iznajmljeni! Dapače, tražimo zakonske poticaje njihova napredovanja iz ovoga nesigurnog oblika zapošljavanja ka sigurnijima;
- 4. Neprihvatljiv nam je navedeni cilj jer se predlagatelj ponovo bavi samo stranom poslodavca. Podsjećamo na načelo dobrovoljnosti za obje strane, a navedeni broj radnika koji rade za dva ili više poslodavaca (2/3 od ukupnog broja radnika koji rade po ugovorima o radu u nepunom radnom vremenu) upravo potvrđuje da radnici žele raditi na puno radno vrijeme (i za primjenu mjere „rad na dijeljenom radnom mjestu“ mislimo da bi morao biti izbor radnika). Također ističemo da materijalna prava radnika (i onih koji rade po ugovoru u nepunom radnom vremenu) nisu uređena zakonom već kolektivnim ugovorima, ugovorima o radu ili pravilnicima o radu, pa izmjena ZOR-a neće utjecati na primjenu načela *pro rata temporis*. Smatramo da sadašnji ZOR daje dovoljan okvir za korištenje ovoga oblika rada (vidjeti očitovanje SSSH u Cjelini I. – PROBLEM);

- 5. Neprihvatljiv nam je navedeni cilj jer istovremeno navodi i izmjene ZOR-a (bez konkretizacije) i poticajne mjere (koje nemaju veze sa ZOR-om). Smatramo da izmjena ZOR-a nije potrebna, a izuzetno su nam prihvatljive i podržavamo sve potpore koje su usklađene/izbalansirane između interesa poslodavca i radnika, poput potpore za produženo mirovinsko osiguranje, koje potiču poslodavca istovremeno štiteći radnika (vidjeti očitovanje SSSH u Cjelini I. – PROBLEM);
- 6. Neprihvatljiv nam je navedeni cilj jer istovremeno navodi i izmjene ZOR-a (bez konkretizacije) i izmjene u području zaštite na radu (koje nemaju veze sa ZOR-om, već sa Zakonom o zaštiti na radu) i izmjene područja koja su regulirana posebnim pravilnicima (evidencija radnog vremena uređena je Pravilnikom, a ne Zakonom o radu. Niti Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima (1984.) nema veze s izmjenom ZOR-a, što navodimo bez želje da prejudiciramo smjer izmjena u tome Pravilniku, jer držimo da mjere zaštite na radu imaju smisla, neovisno o tome radi li radnik u prostoru poslodavca ili kod kuće). (vidjeti očitovanje SSSH u Cjelini I. – PROBLEM);
- 7. Apsolutno nam je neprihvatljiv navedeni cilj! Dodatno, predlagatelj tek kod ovoga cilja navodi da su mu - po našem mišljenju, sadašnje relativno male ovlasti radničkih vijeća i mogućnosti zaštite prava radnika putem radničkog vijeća - problem (očito bi, prema predlagatelju, trebalo ukinuti i sindikat i radnička vijeća – jer bi to doista značajno snizilo indeks zaštite radnika! Možemo samo zamisliti kako bi se tada poslodavci *jagmili* da zaposle mlade radnike!). Istovremeno, predlagatelj ne informira širu javnost, primjerice, kako su naša RV većinom svedena na savjetovanje (dakle, bez obveze poslodavca da postupi po mišljenju/preporuci RV) dok su ta ista pitanja, opet primjerice, u Njemačkoj u području suodlučivanja radničkog vijeća i poslodavca (npr. poslodavac ne može naložiti prekovremeni rad bez suglasnosti radničkog vijeća...). Pa kako to ne sprječava Njemačku da bude konkurentna!? (vidjeti očitovanje SSSH u Cjelini I. – PROBLEM);
- 8. Neprihvatljiv nam je navedeni cilj, jer nije niti postavljen kao cilj već razrađuje model eventualnoga novog sustava otpremnina, prejudicirajući time rezultat rada/zaključke zajedničke tripartitne skupine. Dodatno, ako se tripartitno odluči o novome modelu otpremnina, on će morati biti uređen posebnim zakonom (vidjeti očitovanje SSSH u Cjelini I. – PROBLEM i u Cjelini II. – CILJEVI, cilj br. 2);
- 9. Neprihvatljiv nam je navedeni cilj jer se protivimo prijedlogu prema kojem najviši iznos naknade štete u slučaju sudskog raskida ugovora o radu treba odrediti u visini 6 prosječnih plaća, čime bi ista bila izjednačena s institutom otpremnine, jer ona po svojoj pravnoj prirodi niti nije otpremnina (vidjeti očitovanje SSSH u Cjelini I. – PROBLEM). Dodatno, nevjerojatno je do koje je razine predlagatelj spreman štititi poslodavce na štetu radnika, pa čak i u slučaju nedopuštenog otkaza dakle nezakonitog postupanja poslodavca! Umjesto da zagovara teže kazne kao mjeru odvratanja poslodavca od

ponavljanja nezakonitih radnji (iako držimo da bi to pitanje trebalo biti u nadležnosti suda)!;

- 10. Neprihvatljiv nam je navedeni cilj jer o ovom prijedlogu na tripartitnoj radnoj skupini nije niti bilo riječi. Smatramo da je postojeće zakonsko rješenje dostatno i da radnici moraju imati pravo na zaštitu radničkog predstavničkog tijela (radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća) u samoj tvrtci. Dapače, takva bi rješenja treba dodatno razvijati, te napominjemo da bi poslodavci i sebi dobro učinili kada bi obraćali veću pozornost i češće uvažavali argumente radničkih vijeća i tako postupali prema Zakonu, a time bi se rasteretili sudovi!;
- 11. Ovo je područje i dalje u raspravi;
- 12. Neprihvatljiv nam je navedeni cilj dok se ne usuglasi zamjensko rješenje u području kolektivnih odnosa (vidjeti očitovanje SSSH u Cjelini I. – PROBLEM);
- 13. i 14. Neprihvatljivi su nam navedeni ciljevi u odnosu na Zakon o radu jer smatramo da je potrebno mijenjati Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje;
- 15. Neprihvatljiv nam je navedeni cilj s obzirom da smo se i u vrijeme kada je ova problematika unesena u Zakon o roditeljskim potporama tome protivili smatrajući da se sve što se tiče radnih prava treba nalaziti u Zakonu o radu, a ne biti rasuto po raznim zakonima;
- 16. Podsjećamo da je to bio prijedlog SSSH kada se ta problematika unosila u ZOR, a koji tadašnje resorno ministarstvo nije prihvatilo!
- 17. Neprihvatljiv nam je navedeni cilj s obzirom da je riječ o reorganizaciji sadržaja Zakona o radu, što u ovome trenutku ne smatramo ključnim problemom (dapače, većina se poslodavaca i radnika već navikla na sadašnju strukturu sadržaja Zakona o radu).

Cjelina III. – MOGUĆE OPCIJE

Članak 2. Opcija 2. (nenormativno rješenje)

Stajalište Saveza samostalnih sindikata Hrvatske je da je sadašnji Zakon o radu zadovoljavajući okvir uređenja radnih odnosa u RH, da je posve usklađen s pravnom stečevinom Europske unije, da se pitanja fleksibilnosti (za poslodavce) i zaštite (za radnike) sada nalaze u relativno izbalansiranom odnosu i da bi svaki poremećaj ovoga balansa na štetu radnika imao duboke i, vremenski gledano, dalekosežne negativne društvene posljedice.

Zakon o radu ne treba mijenjati zbog problema u primjeni (veća je šteta od čestih promjena zakona), te se opredjeljujemo za opciju 2. (nenormativno rješenje), a samo neki od naših prijedloga su:

1. Bolje i kontinuirano **informiranje i savjetovanje**, kako poslodavaca tako i radnika i njihovih predstavnika (sindikata i radničkih vijeća), uz podršku MRMS-a;

2. Pojačana i kontinuirana **edukacija**, kako poslodavaca tako i radnika i njihovih predstavnika (sindikata i radničkih vijeća) - uz podršku MRMS-a;
3. Razvoj **kontinuiranoga bipartitnog rada poslodavaca i sindikata** na pitanjima primjene Zakona o radu (kako stručnih službi HUP-a i sindikalnih središnjica, tako i granskih poslodavačkih i sindikalnih udruga, posebice kroz sektorska socijalna vijeća);
4. Uspostava **vjerodostojne i cjelovite statistike** u području tržišta rada za stalno praćenje primjene pojedinih instituta (podsjećamo na obveze javnih vlasti u izvještavanju prema Europskoj komisiji);
5. Provođenje tripartitnih i/ili bipartitnih **istraživanja** ili istraživanja neovisnih stručnjaka (korištenjem, primjerice, sredstava Europske unije ili, zasad na razini projektne ideje s Vladom Kraljevine Norveške, osnivanje Hrvatskoj toliko potrebnog Instituta za tržište rada);
6. **Izrada baza podataka, primjerice baze podataka kolektivnih ugovora uz mogućnost pretraživanja, analiziranja...**;
7. **Poboljšanje i razrada sadržaja provedbenih pravilnika;**
8. **Mjere/potpore** za zapošljavanje i druge;
9. **Jačanje kapaciteta i ovlasti Državnog inspektorata;**
10. **Unaprjeđenje alternativnog rješavanja radnih sporova, te unaprjeđenje rada radnih sudova** (savjetovanja, edukacije...).

Predsjednik SSSH
Mladen Novosel