



# RASPRAVA GRAĐANA I STRUČNJAKA O PRIJEDLOGU ZAKONA O RADU

**Sudjelovanje građana odabranih slučajnim uzorkom u raspravama o  
ključnim političkim temama u Republici Hrvatskoj – provedba  
*deliberative polling* metodologije Sveučilišta Stanford po prvi puta u  
Hrvatskoj**



Projekt "Neka se i glas građana čuje"

Projekt je sufinancirala Europska unija u sklopu Europskog socijalnog fonda – "Ulaganje u budućnost"



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE  
URED ZA UDRUGE

Sadržaj ove publikacije/emitiranog materijala isključiva je odgovornost Centra za mirovne studije. Stajališta izražena na ovom izlošku ne odražavaju nužno stajalište Ureda Vlade Republike Hrvatske za udruge.

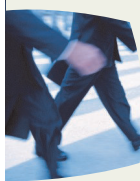




► NACRT NOVOG ZAKONA O RADU



► RAZLOZI DONOŠENJA NOVOG ZAKONA O RADU



► MIŠLJENJE VLADE, SINDIKATA I POSLODAVACA

# Zakon o radu

## ZAŠTO SE DONOSI NOVI ZAKON O RADU?

Važeći Zakon o radu donesen je 4. prosinca 2009. godine te je nadopunjen nakon toga još tri puta.

Zbog promjena u nacionalnom zakonodastvu koje su povezane s područjima koja pokriva Zakon o radu (u daljnjem tekstu ZOR) i ulaska Hrvatske u EU, potrebno je donijeti novi ZOR.

Zakon o radu je najvažniji opći propis o radu koji propisuje prava i obveze nacionalnih individualnih i kolektivnih radnih odnosa.

Zbog negativnih utjecaja gospodarske i financijske krize u posljednjih je nekoliko godina došlo do negativnih kretanja na tržištu rada, čije su posljedice **pad zaposlenosti i rast nezaposlenosti**. Stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 15 do 64 godine smanjila se s 53,2% u 2011. na 52,5% 2012. godine. Stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 20 do 64 godine pala je s 57,7% na 57,2%. Uz to je **u 2012. pao i BDP**.

Stupanj konkurentnosti Hrvatske, prema metodologiji Svjetskog gospodarskog foruma nije na zadovoljavajućoj razini, a na to utječe i efikasnost tržišta rada koje je jednim dijelom određeno pozitivnim radnim zakonodavstvom. Zemlje našeg okruženja i EU zemlje su, radi pobjeđivanja krize, provele niz reformi poput reforme radno-socijalnog zakonodavstva usmjerene na povećanje interne i eksterne fleksibilnosti poslodavca.

**Fleksibilni oblici rada u Hrvatskoj** (nepuno radno vrijeme, stalni sezonski poslovi, rad preko agencija za privremeno zapošljavanje) **se smanjuju**, a usprkos razvoju tehnologije ne koriste se ni mogućnosti rada na izdvojenom radnom mjestu (uglavnom od kuće) – takav rad poslodavci moraju i prijaviti, što otežava poslodavcima da koriste takav rad. **Oko izdvojenog radnog mjesta se slažu i poslodavci i sindikati – uz to naglašavaju da je potrebno staviti naglasak na radni učinak, a ne na formalnu prisutnost.**

Prema procjenama agencija za privremeno zapošljavanje udio ustupljenih radnika na tržištu rada kreće se oko 0,3% u Hrvatskoj. Osim toga, ne postoji zabilježena praksa kolektivnog pregovaranja na razini agencija za privremeno zapošljavanje, a ograničavaju i odredbe o načelu jednakog postupanja u odnosu na plaću i jednake uvjete rada.

Najveći prihodi u RH se ostvaruju u turizmu u kojem je potrebno imati klizni raspored radnog vremena. Podaci Državnog inspektorata ukazuju da su prekršaji poslodavaca vezani za prekovremeni rad zastupljeni samo sa 2% u ukupnom broju prekršaja, što očito nije stvarno stanje.

Postoje inače **dva oblika ograničavanja trajanja rada**: **1.** u odnosu na ukupno trajanje rada u tjednu koje je ograničeno na 56 radnih sati tjedno, **2.** u odnosu na ukupan broj sati koje radnik može odraditi u 4 uzastopna mjeseca i to je ograničeno na prosječno 48 sati tjedno.

Kod sudskog raskida ugovora o radu – kada sud dosudi prestanak radnog odnosa, može odrediti odštetu radniku u visini 3 do 18

prosječnih plaća, no najviše dosuđena do sad je bila isplata 12 plaća.

Kad su u pitanju pravni **sporovi oko neisplate plaće, svi sindikati imaju pravo organizirati štrajk**. Međutim, predlaže se da **oko interesnog spora** (spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora) **štrajk mogu organizirati samo reprezentativni sindikati**, a to su oni koji su sudjelovali u pregovorima oko sklapanja istog. Trenutno se štrajk oko neisplate plaće može organizirati 30 dana nakon dospjeća neisplaćene plaće, što je u praksi oko 45 dana čekanja. Predlaže se u novom ZORu da se taj period smanji na jedan dan zakašnjele plaće.

Da bi se spriječila situacija u kojoj poslodavci moraju koristiti unutar svoje firme više kolektivnih ugovora, treba propisati da će poslodavac koristiti onaj kolektivni ugovor koji se primjenjuje na poslodavce iste statističke klasifikacije djelatnosti poslodavca. Sudski sporovi oko kolektivnih ugovora bi se trebali voditi na Županijskim sudovima i Vrhovnom sudu RH.

**Vlada RH** kaže kako zakon o radu moramo prilagoditi potrebama, prije svega, svakodnevnog života. Izmjenama ZOR-a žele sačuvati postojeća radna mjesta, otvoriti prostor za nova zapošljavanja i omogućiti poslodavcima brže, lakše i jednostavnije prilagođavanje zahtjevima tržišta. Novim Zakonom o radu ne smanjuju se prava radnika, ne pogoduje se poslodavcima, nego se čuvaju radna mjesta.

**Ministar rada i mirovinskog sustava Mirando Mrsić**: „*Nadam se da ćemo postići zajednički dogovor jer je otvaranje tržišta rada prema investicijama, njegovo dinamiziranje, promjena klime i promjena gledanja na Hrvatsku kao na zatvoreno, rigidno tržište rada, u interesu svih i sindikata i poslodavaca i vlade. Mislim da ćemo se naći na toj platformi i napraviti izmjene te srušiti mit o hrvatskom tržištu rada kao zatvorenom i rigidnom, na kojem se ne može otpustati i zapošljavati*“.

**Nezavisni hrvatski sindikati**: „*Ulagači koji traže zemlje što jeftinije radne snage uvijek će gledati druga tržišta i čim osjete da drugdje mogu zaraditi više zatvoriti će poslove i radna mjesta u Hrvatskoj i seliti u „povoljnija“ odredišta. To samo znači da nesigurno tržište privlači nestabilan kapital, odnosno kapital koji ne dolazi zbog izazova poduzetništva, nego zbog povoljnosti da u kratkom roku „isiše“ što više pa onda ode dalje. Nitko ne odgovara na pitanje kako to da unatoč smanjivanju zaštite zaposlenja nezaposlenost i dalje raste.*“

**Viktor Gotovac** - profesor radnog prava na Pravnom fakultetu: „*Hrvatskoj jako trebaju izmjene zakona o radu. Treba racionalizirati sustave zdravstva i obrazovanja jer ta dva sofisticirana sustava još uvijek kao da žive u vremenu Austro-Ugarske države, a ne Googlea i Microsofta. Hrvatskoj svakako trebaju izmjene ZORa jer postoji potreba za fleksibilizacijom.*“

- Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije drukčije određeno. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme. Zapošljavanje na neodređeno i dalje ovim člankom ostaje temeljni oblik zapošljavanja u RH. Ista stavka postoji i u ZORu koji je trenutno na snazi.

- Članak 12.

**Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme. Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ne može biti neprekinuto duže od tri godine**, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno neprisutnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. **Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.** Ako je u te tri godine rad prekinut na dva mjeseca, ovom se odredbom zapravo omogućuje da nakon ta dva mjeseca osoba ponovno bude zaposlena na određeno.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem.

- Članak 25.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, **poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.**

- Članak 26.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. O donošenju pravilnika o radu poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem. Ova stavka ne postoji u sadašnjem ZORu u ovakvom obliku.

- Članak 30.

**Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće**, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa, smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima. **Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži**, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

- Članak 34.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, **poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.** Takav otkaz je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje navedenih okolnosti ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju tih okolnosti i donese dokaz od liječnika.

**Ugovor o radu osobe (trudnice ili korisnika/ce gore opisanih prava) prestaje smrću poslodavca, prestankom obrta po sili zakona, brisanjem trgovca pojedinca iz registra ili danom završetka postupka likvidacije u skladu s posebnim propisima.** Ovaj dio je dodan u novom ZORu.

- Članak 36.

Nakon proteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, **radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja toga prava.** Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja tih prava, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova. Radnik koji se koristio navedenim pravom ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

- Članak 38.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad **tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.** Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest, ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

- Članak 44.

Agencija za privremeno zapošljavanje (dalje: agencija) je poslodavac koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu (dalje: korisnik) za privremeno obavljanje poslova. Pri zapošljavanju, agencija radniku ne smije naplatiti naknadu za njegovo ustupanje korisniku. Agencija je dužna ministarstvu dostavljati statističke podatke o obavljanju poslova.

**Direktor Adecca** - agencije koja u Hrvatskoj radi od 2003., a lani je ostvarila oko 60 milijuna kuna prihoda: *„U Hrvatskoj danas preko agencija radi 0,3 posto zaposlenih, sve zajedno oko 5.000 ljudi. U europskim državama u kojima je agencijski rad mnogo liberaliziraniji, prosjek je 1,8 posto. Dakle, takve bojazni sasvim sigurno nema. Najveći klijenti agencija uvijek su velike industrije, koje u Hrvatskoj ima sve manje i manje.“*

**Vivera** – tvrtka za proizvodnju dječje hrane: *„Već nekoliko godina tako zapošljavamo radnike na zamjene. Nekad nam ljudi trebaju na dva dana. Zamislite u malom gradu koliko traje da ih prijavimo pa odjavimo, a dogodi nam se da već pet dana kasnije trebamo istog tog čovjeka. Jer ako nam je dvoje ljudi istovremeno na bolovanju, cijeli je proizvodni proces u zastoju. Agencija nam je tu neprocjenjiva.“*

- Članak 45.

Ugovor o ustupanju radnika između agencije i korisnika mora biti u pisanom obliku i sadržavati podatke o: 1) broju ustupljenih radnika koji su potrebni korisniku, 2) vremenskom razdoblju na koje se ustupaju radnici, 3) mjestu rada, 4) poslovima koje će ustupljeni radnici obavljati, 5) načinu i razdoblju u kojem korisnik mora ispostaviti agenciji obračun za isplatu plaće, 6) osobi koja je ovlaštena za zastupanje korisnika prema ustupljenim radnicima.

- Članak 46.

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.





- Članak 48.

Korisnik ne smije koristiti rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine. U ZORu koji je na snazi navedeno razdoblje je godinu dana, nakon čega ustupljeni radnik mora dobiti ugovor o radu.

Vlada RH objašnjava kako je novim ZOR-om poslodavcima zabranjeno da na mjesto otpuštenog radnika zaposle agencijskog radnika. Novi ZOR će, sukladno Direktivi EU-a, otvoriti mogućnost odstupanja od načela jednakog postupanja samo u slučaju da to agencije učine u suradnji sa sindikatima kroz kolektivne ugovore.

- Članak 65.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (**prekovremeni rad**).

**Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset šest sati tjedno, niti u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, smije trajati duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno.** U ZORu koji je na snazi postoji samo stavka o 56 sati, a ovih 60 sati je dodano u novom prijedlogu.

Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) podupire ovaj prijedlog, jer mjesečno ograničenje prekovremenog rada stvara određene probleme u primjeni u svim mjesecima dužim od četiri tjedna pa je u tom smislu potrebno preuređenje.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje. U ZORu na snazi stoji samo 180 sati godišnje, ovih 250 sati je dodano u novom prijedlogu ZORA.

Pod krinkom omogućavanja nejednakog rasporeda radnog vremena se i dalje krije prekovremeni rad, a uvođenje ovog instituta način je da se on učini obveznim i legalnim, te da se ne mora evidentirati i plaćati – tvrdi nevladina organizacija CESI.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika. Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. Ovaj dio nema izmjena u odnosu na ZOR koji je na snazi.

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Višnja Ljubičić: "Loša rješenja predloženog ZOR-a prelomit će se na leđima žena. Žene se uglavnom zapošljavaju na određeno vrijeme, poslodavac ih u fertilnoj dobi izbjegava zaposliti, a prilikom zapošljavanja diskriminatorna su pitanja uglavnom namijenjena ženama.



- Članak 67.

**Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena**, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom. Vrijeme ukupno ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

**Iznimno**, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od **pedeset šest sati tjedno**, odnosno **šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski**, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice. Ovaj dio je isti, ZOR koji je na snazi je također predviđao radno vrijeme i do 60 sati tjedno ako se radi o sezonskim poslovima.

**Preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.**

- Članak 76

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu **pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna**. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće.

- Članak 91.

**Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.** Ovaj članak garantira muškarcima i ženama jednake plaće za jednaki rad.

- Članak 92.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada. Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu. Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, **plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.**

- Članak 126.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na **otpremninu** u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. Otpremnina se ne smije odrediti u iznosu manjem od **jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.** Nema izmjena u odnosu na ZOR koji je na snazi.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, **ukupan iznos otpremnine ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća** koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Nema izmjena u odnosu na ZOR koji je na snazi.

Međutim, mijenja se dio o najvećem dijelu naknade štete u slučaju sudskog raskida ugovora o radu, koji se isto ograničava na 6 prosječnih plaća i izjednačava s iznosom otpremnine. **Sindikati** objašnjavaju kako naknada štete u slučaju sudskog raskida ugovora o radu predstavlja naknadu nematerijalne štete koju je radnik pretrpio jer je bez opravdanog razloga dobio otkaz ugovora o radu, dok otpremnina predstavlja oblik materijalnog obeštećenja zbog prestanka radnog odnosa, kojim se radnik osigurava i izvor egzistencije u razdoblju nezaposlenosti. **Smatraju da te dvije stavke ne smiju biti izjednačene niti zamijenjivati jedna drugu.**

- Članak 140.

Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima – putem radničkog vijeća.

U prijedlogu novog ZORA je maknuta obaveza poslodavca o zbrinjavanju radnika, što u sadašnjem ZORu postoji:

„Članak 122. (NN 73/13) iz sadašnjeg ZORA:

- (1) Program zbrinjavanja viška radnika poslodavac je dužan dostaviti radničkom vijeću i nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.
- (2) Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge o dostavljenom programu zbrinjavanja viška radnika.
- (3) Poslodavac ne može provesti otkazivanje radnicima za koje je izrađen program zbrinjavanja viška radnika u roku od trideset dana od dana dostave programa nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.“

- Članak 165.

**Radnici imaju pravo utemeljiti sindikat** te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata. **Poslodavci imaju pravo utemeljiti udruhu poslodavaca** te se u nju učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima te udruge.

**HUP** dodatno traži zaštitu malih i srednjih poduzetnika koji čine 90% našeg gospodarstva. Smatraju da malog poslodavca treba redefinirati kao poslodavca koji zapošljava najmanje 50 radnika, jer je to u skladu sa Zakonom o računovodstvu i Zakonu o poticanju razvoja malog gospodarstva. ZOR daje povoljnije uvjete samo za one koji zapošljavaju do 20 ljudi. Potrebno je osigurati veću fleksibilnost malih poslodavaca radi njihovog opstanka. Tako bi se, osim u turizmu, odredba o produljenju radnog vremena trebala proširiti i na prodajno, osoblje, servisno osoblje i slično.

Poslodavci dugo upozoravaju da je dio zemalja EU već omogućio malim poslodavcima da budu izuzetak od pojedinih zakonskih obveza koje se odnose na srednje i velike poslodavce jer je riječ o tvrtkama koje su u najtežoj poziciji na tržištu.

Sindikatima je neprihvatljivo da mali poslodavci mogu svojim radnicima dati otkaz bez obrazloženja, jer se pokazalo da hrvatski poslodavci nisu zreli za razliku od nekih drugih.

Neka istraživanja pokazuju kako je radno zakonodavstvo tek 7. na ljestvici prepreka stranim ulaganjima u Hrvatsku. Umjesto krajnje deregulacije radnog zakonodavstva, Hrvatska bi svoj razvojni put trebala tražiti u privlačenju poslova s dodanom vrijednošću – smatraju **sindikati**.

Dokazi za to su velike zastupljenosti rada na određeno vrijeme u Španjolskoj i Portugalu – zemljama s najvećim gospodarskim i socijalnim problemima od vremena izbijanja krize u EU. To je samo dokaz da liberalizacija u području fleksibilnih oblika rada nije preduvjet gospodarskog rasta.

#### SRBIJA

Od početka godine u Srbiji se pregovara oko novoga ZORA.

**Poslodavci (Unija poslodavaca Srbije)** traže da se **rad na određeno vrijeme poveća s jedne na tri godine** jer se, kako kažu, tek nakon tri do četiri godine vidi da li će nova firma opstati.

Kada je riječ o **godišnjem odmoru i bolovanju**, poslodavci traže da se u novi zakon uvrsti da će zaposleni u tom periodu imati **pravo samo na osnovnu plaću**, a ne kao do sada, iznos u visini tri prosječne posljednje plaće jer u taj iznos ulaze svi dodaci poput rada u smjenama, prekovremenog i minulog rada, toplog obroka, regresa – što uvećava zaradu za 50%.

Jedan od prijedloga je i uvođenje mogućnosti da **poslodavac odredi kolektivni godišnji odmor** za sve zaposlene u poduzeću. Poslodavci traže i **ukidanje dodatka od 26% za rad u smjenama, prekovremeni rad i rad nedjeljom** „jer je to kao i svaki drugi dan“. Smatraju da se trebaju **ukinuti putni troškovi** i da poslodavac sam treba urediti kolike će troškove svojim zaposlenicima davati. Potrebno je **ukinuti i dodatak na plaću za svaku godinu radnog staža od 0,4%**. Visina toplog obroka i regresa bi se trebala odrediti kolektivnim ugovorom, jer je **ishrana tokom radnog vremena uračunata u plaću**. Poslodavac bi trebao bez odobrenja sindikata dva dana unaprijed preraspodijeliti radno vrijeme. Traže i **ukidanje isplate otpremnine za sve godine staža** i uvesti isplatu samo za godinu staža kod posljednjeg poslodavca (ovime se sprječava zapošljavanje onih s puno godina radnog staža, jer su preskupi kada ih se treba otpustiti). **Otpremnina za odlazak u mirovinu treba biti u visini jedne plaće bez poreza i doprinosa**, a može i više ako tako stoji u kolektivnom ugovoru. **Ženama na porodiljnom** treba dati mogućnost da, svojom voljom, **rade do 4 sata dnevno**. Potrebno je ukinuti dva dana plaćenog dopusta za dobrovoljno davanje krvi, a **dopust kod smrti članova obitelji se dobije samo ako se radi o roditeljima ili djeci zaposlenih** – uz to maksimalan **dopust može biti 3, a ne 5 dana**.

## O PROGRAMU I ORGANIZATORIMA/CAMA

Rasprava građana i stručnjaka o prijedlogu Zakona o radu prva je u nizu od 5 rasprava koje organiziramo u sklopu projekta **“Neka se i glas građana čuje”** koji sufinancira Europska unija u sklopu Europskog socijalnog fonda – "Ulaganje u budućnost" i Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva. Projekt provodi Centar za mirovne studije u suradnji s Institutom za javne financije, Srpskim narodnim vijećem te Udrugom mladih Dalj. Ovakva vrsta rasprave predstavlja **model deliberativnog javnog mnijenja** (deliberative polling) kao jedne od metoda deliberativne demokracije koju je razvio Centar za deliberativnu demokraciju (cdd.stanford.edu) pri **Sveučilištu Stanford i kao takav se u Hrvatskoj provodi po prvi puta.**

Ova metoda predstavlja pokušaj da se koristi istraživanje javnog mnijenja i rasprave u kojima sudjeluju građani na nov i konstruktivan način. Ona **uključuje građane birane kao reprezentativni uzorak u rasprave o važnim političkim pitanjima**, a ključni moment je da osim rasprave građani dobivaju objektivne stručne informacije o pitanju o kojem se raspravlja te političke poglede svih zainteresiranih strana. Rasprave se mogu dokumentirati video materijalom, a dijelovi prenositi i na javnoj televiziji.

Građani koji sudjeluju u raspravama okupljaju se tokom jednog vikenda, te sa stručnjacima i političkim liderima raspravljaju o zadanoj temi i donose zaključke. **Cilj metode je pokazati da kada građani imaju dovoljno informacija i prilike raspravljati o nekoj temi donose zaključke koji nisu isključivo bazirani na ideološkoj ili iracionalnoj podlozi i koji predstavljaju važan doprinos poboljšanju političkih odluka koje se donose u Saboru.**

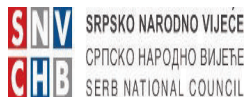
Organizatorice iz Centra za mirovne studije:

- **Sandra Benčić** sandra.bencic@cms.hr
- **Mirjana Mikić Zeitoun** mirjana.mikic@cms.hr
- **Petra Jurlina** petra.jurlina@cms.hr
- **Ela Naranda** ela.narandja@cms.hr

Centar za mirovne studije cms@cms.hr

Selska cesta 112a, 10 000 Zagreb

tel: 01/482 0094



Sadržaj ove publikacije/emitiranog materijala isključiva je odgovornost Centra za mirovne studije. Stajališta izražena na ovom izlošku ne odražavaju nužno stajalište Ureda Vlade Republike Hrvatske za udruge.

