

Deliberacijska rasprava o prijedlogu novog

ZAKONA O RADU



CMS

CENTAR ZA MIROVNE STUDIJE



EUROPSKA UNIJA
ULAGANJE U BUDUĆNOST



Projekt "Neka se i glas građana čuje"

Projekt je sufinancirala Europska unija u sklopu Europskog socijalnog fonda
Projekt sufinancira Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske

Dodatne informacije:

Ovaj projekt provode:

Centar za mirovne studije

A: Selska cesta 112a, 10000 Zagreb

t: 01 / 4820094

e: cms@cms.hr

www.cms.hr

Institut za javne finacije

A: Smičiklasova 21, 10000 Zagreb

t. 01/ 4886 444

e: ured@ijf.hr

www.ijf.hr

Srpsko narodno vijeće

A: Gajeva 7/1, 10000 Zagreb

t. 01/ 4886 376

e. ured@snv.hr

www.snv.hr

Centar za mlade Dalj

A: Bana Josipa Jelačića 12, 31226 Dalj

t. /

e. oljaa.bojan@gmail.com

Kontakti relevantnih institucija iz sustava upravljanja EU fondovima:

Ministarstvo regionalnog razvoja i EU fondova

www.mrrfeu.hr

fondovi@mrrfeu.hr

Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva

www.zaklada.civilnodrustvo.hr

zaklada@civilnodrustvo.hr

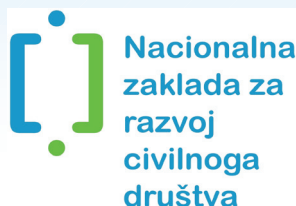
Ured Vlade Republike Hrvatske za udruge

www.uzuvrh.hr,

info@uzuvrh.hr

Za više informacija o EU fondovima

www.strukturnifondovi.eu



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
Ured za udruge

Projekt "Neka se i glas građana čuje"

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

Projekt sufinancira Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske

Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Centra za mirovne studije.

Stajališta izražena na ovom izložku ne odražavaju nužno stajalište Ureda Vlade Republike Hrvatske za udruge.



Deliberacijska rasprava o prijedlogu novog

ZAKONA O RADU

1. Uvod
2. Zakon o radu (ZOR)
 - 2.1. Glavne prijeporne točke prije deliberacije
 - 2.2. Prijeporne točke sudionika deliberacije o ZORu
 - 2.3. Plenum
3. Rezultati promjene stavova sudionika
 - a) Fleksibilizacija radnih odnosa i procedura otkaza
 - b) Prekovremeni rad
 - c) Otkazi
 - d) Agencije za zapošljavanje
 - e) Radnička vijeća i štrajk
 - f) Ostala radnička prava zajamčena ZOR-om
4. Zaključak
5. Preporuke Centra za mirovne studije

U okviru projekta „Neka se i glas građana čuje / Polling voices - Citizens debate and advocate for sustainable social change“ Centar za mirovne studije je s partnerima: Institutom za javne financije, Srpskim narodnim vijećem i Udrugom mladih Dalj, vanjskim suradnicima sa Sveučilišta Stanford te prof. Anom Matan sa Fakulteta političkih znanosti u Zagrebu proveo prvu deliberacijsku raspravu u Hrvatskoj održanu 7. i 8. lipnja u Tuheljskim toplicama.

Model deliberativnog javnog mnijenja (deliberative polling) razvijen je od strane Centra za deliberativnu demokraciju (Sveučilište Stanford, SAD) te do sada proveden u preko deset zemalja u svijetu. Metoda predstavlja pokušaj da se istraživanja javnog mnijenja i rasprave u kojima sudjeluju građani koriste 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 stručne informacije o pitanju o kojem se raspravlja te političke poglede svih zainteresiranih strana. 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 razmijeniti mišljenja, donose zaključke koji nisu isključivo bazirani na ideološkoj ili iracionalnoj podlozi, već da mijenjaju mišljenje i stavove u odnosu na činjenice koje im se predoče i objasne.

Tema prve „mini-deliberacije“ u Tuhelju (kako metodološki nisu ispunjeni svi kriteriji, ne možemo govoriti o pravoj deliberativnoj debati) bila je novi prijedlog Zakona o radu, a kroz sljedećih godinu dana odvit će se još tri rasprave na teme koje se u tom trenutku pokazuju aktualnima. Sudionike (njih 21) za deliberaciju je slučajnim uzorkom iz cijele Hrvatske birala agencija za ispitivanje javnog mnijenja Target.

Njihova prosječna dob bila je 36,2 godine, 71,4% uzorka su činile žene, a 28,6% muškarci. Polovinu uzorka čine zaposlene osobe u punom radnom odnosu, od toga velika većina s radnim ugovorom na određeno (40% od ukupnog uzorka), a manjina na neodređeno vrijeme (10% od ukupnog uzorka). Zaposlenih na pola radnog vremena ima 5%, poslodavaca 10%, 5% uzorka su činile osobe koje se samozapošljavaju, učenika/studenata je bilo 10% te 20% osoba koje nisu aktivne na tržištu rada, odnosno dugotrajno su nezaposleni.

Gotovo polovina ispitanika je zaposlena u privatnim domaćim tvrtkama, 13% u državnim, 6,7% u stranim i 13,3% u budžetskim institucijama.

2. Zakon o radu

Tema prve deliberacije je bio prijedlog novog Zakona o radu (ZOR). Zakon o radu je najvažniji opći propis o radu koji propisuje prava i obveze nacionalnih individualnih i kolektivnih radnih odnosa.

Predlagač novog Zakona o radu (u daljnjem tekstu ZOR) je Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, a sam prijedlog pojavio se u javnosti u siječnju 2014. godine. Nacrt prijedloga je rezultat višegodišnjeg procesa u kojem su glavni sudionici pregovora bili predstavnici ministarstva, sindikata i poslodavaca. Prijedlog novog ZOR-a u osnovi se oslanja na postojeći ZOR koji je nastao 2009. godine s više promjena, od kojih je posljednja bila 2013. godine. Kako prijedlog zadire u jedno od temeljnih područja – u radne odnose, sam tijekom nastanka obilježava napuštanje pregovora od strane sindikata. **Sa stajališta Ministarstva**, novi ZOR se trebao uskladiti s nizom direktiva Europske unije, te treba biti jedna od poluga hrvatskog društva za izlazak iz krize, pravna podloga za nužne promjene koje će smanjiti nezaposlenost, dinamizirati tržište rada te privući investicije. Navedeno se treba postići uglavnom fleksibilnim oblicima i liberalizacijom radnih odnosa. Predstavnici radnika su okarakterizirali Zakon kao novi oblik lakšeg otpuštanja, formaliziranje nesigurnosti radnih mjesta i povećanje nezaposlenih.

Stajalište Vlade je da je zbog negativnih utjecaja gospodarske i financijske krize u posljednjih nekoliko godina došlo do negativnih kretanja na tržištu rada, čije su posljedice **pad zaposlenosti/ 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. godini pao i BDP** (2013. godina bila je peta uzastopna recesijska godina. Prognoze Europske komisije za Hrvatsku za 2015. godinu su da će realni BDP pasti za još 0.6%).

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**: u odnosu na ukupno trajanje rada u tjednu koje je ograničeno na 56 radnih sati tjedno te u odnosu na ukupan broj sati koje radnik može odraditi u četiri 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 tri 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 dospijea neisplaćene plaće, što je u praksi oko 45 dana čekanja. Predlaže se u novom ZOR-u 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.

Stavovi Vlade, sindikata i stručnjaka o ZOR-u:

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 otpuštati i zapošljavati“.

Nezavisni hrvatski sindikati: „Ulagači koji traže zemlje što jeftinije radne snage uvijek će gledati druga tržišta i čim osjete da negdje 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 Google-a i Microsofta. Hrvatskoj svakako trebaju izmjene ZOR-a jer postoji potreba za fleksibilizacijom.“

Danijela Dolenc, koordinatorica Grupe 22 i predavačica na Fakultetu političkih znanosti: „Dok se u periodu ekonomskog rasta sredinom 2000-tih godina ovisna inačica kapitalizma još nekako mogla smatrati stabilnim oblikom koji ima svoje konkurentske prednosti, danas se čini očitim da je oslanjanje na strane investicije do razine da su čitavi sektori ekonomije u stranom vlasništvu (banke, telekomunikacije, energija) izložilo društvo toliko snažnom utjecaju vanjskih aktera da domaće institucije više nemaju kontrolu nad razvojnom putanjom svoje zemlje.“

2.1. Glavne neusaglašene točke prije deliberacije

Upravo zbog različitih i suprotstavljenih pogleda na prijedlog novog ZOR-a valja ukazati na niz promjena ali i neusaglašenih točaka, a koji će jednim dijelom biti i tema ovog rada.

1. FLEKSIBILNO RADNO VRIJEME - u slučaju povećanja opsega posla radnik na zahtjev poslodavca mora raditi i do 56 sati tjedno, ali ukupan broj radnih sati u razdoblju od četiri mjeseca mora se svesti na 40 sati tjedno (48 s prekovremenim satima). To znači da ako je radnik jedan tjedan radio 56 sati, neki drugi tjedan unutar četiri mjeseca mora raditi 24 sata. Kolektivnim ugovorom moguće je ugovoriti i do 60 radnih sati tjedno.

2. DULJI AGENCIJSKI RAD - zapošljavanje preko agencija za privremeno zapošljavanje produljeno je s jedne na najviše tri godine. Poslodavac nakon poslovno uvjetovanog otkaza ne smije šest mjeseci na to radno mjesto zaposliti drugog radnika, pa niti preko agencije.
3. SUDSKI RASKID UGOVORA O RADU - maksimalna visina naknade štete smanjena je sa 18 na osam plaća.
4. PRODULJENA ZASTARA - rok zastare prava iz radnih odnosa produljuje se s tri na pet godina.
5. UKINUTA APSOLUTNA ZAŠTITA TRUDNICAMA - omogućen je prestanak radnog odnosa radnicima koji koriste rodiljna i roditeljska prava u slučaju smrti poslodavca, zatvaranja obrta ili tvrtke ili likvidacije. Do sada poslodavac nije mogao zatvoriti tvrtku dok god je imao trudnicu.
6. OTKAZI - bolovanje prekida otkazni rok, ali je trajanje otkaznog roka ograničeno na šest mjeseci i u slučaju bolovanja. Poslodavcima su olakšani otkazi: brisana je obveza da radniku mora ponuditi drugo radno mjesto ili edukaciju, a kod kolektivnog otkazivanja (najmanje 20 radnika) moraju provesti savjetovanje s radničkim vijećem, ali ne moraju raditi program za Hrvatski zavod za zapošljavanje.
7. ŠTRAJK ZBOG KAŠNJENJA PLAĆE - štrajk se može pokrenuti i za jedan dan kašnjenja plaće.
8. SMANJENJE PREKRŠAJNIH ODREDBI - dio prekršaja iz Zakona sveden je na upravni postupak. To znači da inspektori za dio prekršaja poslodavcima, primjerice nevođenje evidencije o radnom vremenu, mogu izdati upozorenje uz rok do kada moraju ispraviti prekršaj.

Prethodno navedeno tek je dio promjena koje donosi prijedlog i daje nam uvid u središnje teme u javnosti i medijima povezane s prijedlogom novog ZOR-a.

2.2. Neusuglašene točke sudionika deliberacije o ZORu

Neki od problema koje su sudionici detektirali su bili isti ili slični s gore navedenim problemima, odnosno problemima koji su stavljeni u reader (materijal koji su sudionici dobili za proučavanje prije deliberacije). Ali pojavila su se i pitanja koja nismo unaprijed predvidili. Male grupe su uglavnom detektirale i osvrnule se na ove probleme:

- **Prekovremeni rad u tvrtkama koje su male i propasti će ukoliko radnici ne rade neplaćeno prekovremeno** - rasprava se vodila o tome kako postoji mnogo, najčešće malih poduzetnika, koji su pred propasti te radnici imaju realnu mogućnost odabrati između propasti firme, odnosno gubitka posla, nasuprot neplaćenog prekovremenog rada koji može biti sredstvo za spas tvrtke od propasti.

- **Zakoni u RH se ne provode, ili se ne provode adekvatno** - ovo je tema koja se provlačila tokom cijele rasprave u grupi, najčešće u obliku da nema smisla raspravljati konstruktivno niti o jednom problemu ZOR-a ili rada i radnika u RH općenito, budući da institucije ne obavljaju svoj posao. Stoga je sam Zakon mrtvo slovo na papiru; svi sudionici pokazali su jednak stav po ovom pitanju, a emotivna komponenta istog razlikovala se ovisno o osobnim iskustvima. Osobna iskustva najčešće su bila vezana uz prekovremeni rad ili nepovoljne ugovore za radnike.

- **Diskriminacija žena prilikom zapošljavanja** - problemi diskriminacije žena prilikom zapošljavanja primarno su bili orijentirani na pitanja poslodavaca vezana uz ženinu potencijalnu trudnoću; sudionici su se složili kako, prilikom intervjua za posao, treba postojati službeni obrazac gdje poslodavac mora zapisati pitanja koja je postavio potencijalnim zaposlenicima, a potencijalni zaposlenici potpisuju da su to uistinu i bila pitanja koja su im postavljena.

- **Rad na određeno** - iako je Zakonski regulirano da radnici zaposleni na određeno imaju jednaka prava kao i oni zaposleni na neodređeno, to u praksi niti je, niti može biti tako; ideja koju grupa vidi iza toga je da, ukoliko se radniku na neodređeno nametnu ilegalni uvjeti rada, on se može žaliti, dok se radnik zaposlen na određeno ne može jer zna da to može rezultirati otkazom, odnosno neprodužavanjem ugovora o radu.

- **Nedostatak radnih mjesta** - budući da nedostaje radnih mjesta, zaposlenici se boje gubitka posla (čak i kad su uvjeti ilegalni i nehumani), davanja otkaza i sudskih sporova protiv poslodavaca...

- **Bespomoćnost zaposlenika** - sudionici radnike doživljavaju kao vrlo bespomoćne, odnosno smatraju da radnici nemaju svoja prava osigurana i nemaju mehanizam za osiguravanje istih; smatraju da inspekcije nisu dovoljno česte i adekvatne, da su sudski sporovi predugi i skupi te da izbor između loše pozicije na poslu i otkaza nije realan izbor.

- **Godišnji odmori** - sudionici smatraju da se godišnji odmori loše provode, odnosno da se radnici ne uspijevaju adekvatno odmoriti na njima; problem više pronalaze u malim poduzećima gdje neki dio posla ovisi o samo jednom zaposleniku pa je on primoran “nositi” svoj posao na godišnji odmor.

- **Sezonski radnici** - sudionici smatraju da su sezonski radnici u izrazito nepovoljnom položaju na dvije razine: jedna je ta da im Zakon onemogućava da rade više nego je zakonski propisano te time i više zarade, a druga je ta da ih je lakše otpustiti i da je kontrola njihovih uvjeta na radu značajno manja; smatraju da je Zakon ovdje neadekvatan, odnosno da se sezonskim radnicima ne bi trebao određivati maksimalan limit koliko smiju raditi, ali da bi se bolje trebalo kontrolirati da poslodavci to uistinu ne zlouporabljuju.

- **Norme koje poslodavci postavljaju** - grupa smatra da poslodavac nikada ne bi smio postavljati norme bez da ih radnici odobre jer su najčešće nerealne i koriste se kako bi primorali radnike da rade prekovremeno i neplaćeno kako bi ispunili normu.

- **Sudjelovanje radnika u vođenju kompanija** - zakonski bi se trebalo omogućiti svim radnicima uvid u poslovanje tvrtke.

- **Regulacija novog Zakona** - grupa smatra da uz novi prijedlog ZOR-a Vlada treba napraviti i novi prijedlog provođenja i kontrole istog.

- **Nejasnoće vezane uz Agencije iz novog prijedloga ZOR-a** - sudionicima je bilo izrazito nejasno što su agencije za zapošljavanje koje se spominju u novom prijedlogu ZOR-a.

Na kraju su sudionici trebali konkretizirati i postaviti nekoliko pitanja za plenum.

2.3. Plenum

Plenum je bio zamišljen tako da sudionici postave stručnjacima pitanja koja su ih mučila u vezi Zakona o radu, a stručnjaci su uz odgovore trebali dati svoje mišljenje o tome jesu li promjene u ZOR-u dobre ili loše te u kojem bi oni smjeru proveli reformu radnog Zakonodavstva.

Stručnjaci na plenumu su bili sljedeći:

Viktor Gotovac – Katedra za radno i socijalno pravo Pravnog fakulteta u Zagrebu

Nataša Novaković – pravna savjetnica glavnog direktora, Hrvatska udruga poslodavaca (HUP)

Predrag Bejaković – znanstvenik s Instituta za javne financije

Marina Kasunić Peris – pomoćnica ministra rada, bivša zaposlenica Ureda za socijalno partnerstvo. Zadužena za novu zakonsku reformu.

Jagoda Milidrag Šmit – Ženska fronta za radna i socijalna prava

Ana Vračar – Ženska fronta za radna i socijalna prava

Tina Tešija – Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju (BRID) i Ženska fronta za radna i socijalna prava

Bojan Nonković – BRID

Mario Iveković – Novi sindikat

Pitanja sudionika i odgovori stručnjaka na plenumu

1. Kako je zamišljen rad agencija za zapošljavanje?

Marina Kasunić Peris iz Ministarstva je dala odgovor na ovo pitanje. Glavni zadatak agencija je omogućiti fleksibilnost na tržištu rada kod poslodavaca koji imaju kratkoročne potrebe za zapošljavanjem.

Rad preko agencije jest fleksibilan oblik rada općenito, ali za radnika nije fleksibilan jer on u agenciji ima ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme. Ministarstvo je prikupilo podatke o zapošljavanjima u agencijama u Hrvatskoj i zbog trenutno važećih Zakona agencije zapošljavaju radnike uglavnom na određeno vrijeme. Time se to pretvara u nesiguran rad. Pitanje je, međutim, kako koja strana prepoznaje uzroke toga. Agencijski rad bi trebao pružiti prava radnicima, a ne snižavati cijenu rada. **Agencijski radnici ne bi trebali biti jeftiniji te bi trebali imati jednaka prava kao radnici zaposleni kod korisnika.** Agencijski rad ne bi trebao biti trajni oblik zaposlenja, već se koristiti u periodu kada korisnik ima pojačanu potrebu za radom.

Nezaposlene osobe preko agencija ulaze u svijet tržišta rada, a često podaci govore da se radnici iz agencija zaposle kod korisnika za stalno. Sadašnji Zakoni su kruti, dozvoljavaju samo godinu dana agencijskog rada, pa poslodavci međusobno sklapaju ugovore o suradnji i izmjenjuju međusobno radnike, umjesto korištenja agencija. Motiv za donošenje ovog Zakona je bio omogućavanje iznajmljenim radnicima rad dulji od godine dana sa svim pravima koja imaju radnici kod korisnika.

Jagoda Milidrag Šmit se ne slaže s gospođom Kasunić jer ističe da postoje i druga materijalna prava koja iznajmljeni radnici u agencijama neće imati, a to su – pravo na prijevoz (putne troškove), božićnicu i slično.

Predrag Bejaković je iznio podatak kako je **u Hrvatskoj samo 0.5% radnika zaposleno preko agencija, dok je u EU 1.5%.**

Viktor Gotovac je objasnio da dilema uopće nije između rada na neodređeno i agencijskog rada, jer bi svi naravno izabrali rad na neodređeno. **Dilema je između agencijskog rada i burze rada, između prava na zdravstveno i mirovinsko osiguranja i između potpunog gubitka tih prava.**

2. *Da li će više agencija djelovati na jednom području? I ako je radnik prijavljen u jednoj, hoće li smjeti biti prijavljen u drugoj? Jer agencije će si biti konkurencija te će ovisiti i o sreći u kojoj agenciji je tko zaposlen.*

Gospođa Kasunić naglašava kao odgovor da radnici nisu članovi agencije, oni su u njoj zaposleni. **Danas u Hrvatskoj 11 000 ljudi radi preko agencija**, što nije veliki broj. Većina ih je zaposlena na određeno jer agencija ne želi zaposliti na neodređeno zbog nesigurnosti u profit, a nesigurni su u profit zbog Zakona kakav je trenutno na snazi.

BRID ipak upozorava da se problem od 350 000 nezaposlenih u Hrvatskoj neće riješiti tako da ih zaposlimo na nesigurna mjesta bez potpunih radničkih prava.

3. *Zašto se ne kontrolira bolje fleksibilno radno vrijeme? Grupa je zabrinuta za mogućnost rada i 60 sati tjedno, jer se i ovako radi više od norme i nije dobro regulirano.*

Također, postoji i zabrinutost oko mogućnosti davanja trudnicama otkaza, općenito davanje otkaza bez obrazloženja, a upitna je sama kontrola provedbe ZOR-a.

Viktor Gotovac je odgovorio da će uvijek postojati poslodavci koji krše ZOR i ne plaćaju prekovremene sate. **Inicijativa Hrvatske udruge poslodavaca (HUP) da flexibiliziraju radno vrijeme je zato da bi se posao mogao bolje organizirati, a ne da bi se radnike više iskorištavalo. Pritom se suma radnih sati ne mijenja – i dalje u periodu od 4 mjeseca radnici ne bi radili više nego sada.**

Gospođa Kasunić nadodaje kako je rješenje u Zakonu zadovoljavajuće, jer **poslodavac mora radno vrijeme rasporediti mjesec dana unaprijed**. Postavlja se pitanje kontrole, no **u Ministarstvu su svjesni kako moraju povećati inspekcije i nadzor nad poslodavcima.**

Gotovac još jednom naglašava kako se ne donose zakoni za ili protiv radnika ili jer neki ministar ima nešto protiv radnika. Razlog za donošenjem Zakona je društvena potreba. Zakoni nam služe da uskladimo društvenu potrebu s gospodarstvom. **Danas gospodarstvo bilježi pad, između ostalog, jer je cijena rada visoka, a ne proizvodimo nešto svojstveno samo za nas.** Koji proizvod u Hrvatskoj je vrhunski i što mi imamo ponuditi svijetu? Zato treba poslodavcima olakšati poslovanje, ali u tom prostoru i paziti da oni otvaraju radna mjesta – da ne presele proizvodnju u strane države. Agencije također služe za zaštitu radnika, kako oni ne bi radili na sivom/crnim tržištu rada. Neki poslodavci normalno rade i ostvaruju profit, neki krše Zakon. Toga će uvijek biti.

Publika se uključila u raspravu s iznošenjem činjenica kako druge usluge u Hrvatskoj (vrtići i škole primjerice) ne prate promjene u ZOR-u i kako će žene neminovno biti diskriminirane na tržištu rada.

4. *Od koga agencija zarađuje svoju proviziju? Zašto Hrvatski zavod za zapošljavanje ne preuzme poslove agencije? Iznajmljeni i „obični“ radnici neće imati ista prava, jer iznajmljene radnike ne bi uzeli da nisu jeftiniji.*

Gospođa Kasunić objašnjava da kada je riječ o minimalnim pravima, prema europskoj direktivi je propisano **da zaposleni i iznajmljeni radnici kod korisnika (poslodavca) moraju imati jednake uvjete rada**, a to su – plaća, radno vrijeme, prekovremeni rad, zaštita od diskriminacije...

Čini joj se da je krivo protumačena odredba o otpuštanju trudnica. Intencija je bila riješiti problem koji u praksi postoji, a odnosi se na likvidaciju firme. Ako firma ima zaposlenu trudnicu, ne može ju se likvidirati jer se trudnici ne može otkazati ugovor o radu. Poslodavac više tako ne postoji, a žena ostane u sivoj zoni – nema joj tko otkazati prava, a nema se gdje ni vratiti raditi. Razrješenje takvog radnog odnosa ne ide na ženinu štetu.

Publika je tada postavila dodatno pitanje – *što je s trudnicama koje su trudne npr. dva mjeseca i nisu još počele koristiti rodiljni dopust? Hoće li one moći koristiti svoja prava za sedam mjeseci kada počne rodiljni dopust?*

Gospođa Kasunić je odgovorila s protupitanjem: „To je pozitivna diskriminacija trudnica u odnosu na žene koje nisu trudne. Mislite li da je to u redu? Događale su se situacije u kojima bi dvije žene krale u banci. Ona koja nije bila trudna je dobila otkaz, no trudnica ga nije mogla dobiti.“

5. *Postavlja se pitanje provedbe Zakona. Jedna teorija koju se u hrvatskoj javnosti čuje je da su Hrvati narod koji je predodređen da radi kriminalne postupke, a uz to imamo preveliku državnu upravu. No ovdje čujemo da u državnoj upravi ima premalo zaposlenih da bi se provela efikasna kontrola.*

Nataša Novaković iz HUP-a je ovdje stala uz poslodavce objasnivši kako se njih u Hrvatskoj gleda kao lopove bez ideja i kukavice koje se ne usude ulagati. Postavlja se pitanje zašto onda stranci ne ulažu ako je kod nas „sve super“? Priznaje, postoje i loši poslodavci, ali oni su i HUP-u trn u oku jer ne plaćaju doprinose i nelojalna su konkurencija poštenim poslodavcima. Mali poslodavci su u posebnom položaju jer često ni ne znaju što moraju učiniti, kako voditi knjige, sate... Poslodavci ne zarađuju samo za sebe, oni zarade i plaću radniku koji kod njih radi.

Publika zatim ustvrđuje kako ipak misli da se udara na standard radnika, a u gospodarstvu postoje veći problemi od ZOR-a. Uz to postoje i ogromne razlike između prava radnika u privatnom i javnom sektoru. Radnici često gube volju za radom jer su razočarani u poslodavce, institucije...

Bejaković se slaže da možemo i moramo biti kritični prema Hrvatskoj, jer siromašnije zemlje u regiji od nas (Srbija, Crna Gora, BIH, Makedonija) su zauzeli više mjesto na ljestvici istraživanja poduzetničke klime od Hrvatske koja je tek na 80tom mjestu.

6. *Postavljeno je pitanje Gotovcu o razlici ugovora na određeno i neodređeno vrijeme i radničkih prava.*

Gotovac objašnjava kako se u Zakonu ne može odrediti koji će se ugovor koristiti. Zabluda je da postoji ugovor na neodređeno, jer svemu u životu dođe kraj. Međutim, Zakon mora biti mudar oko davanja mogućnosti. **Postoji zlouporaba ugovora na (ne)određeno, ali to znači ili da je Zakon kompliciran pa mu se teško udovoljava, ili poslodavac zna da radi nezakonito, ali mu je alternativa neodrživa. Zlouporaba uglavnom nije hir poslodavaca. Većina poslodavaca je uložila u ljude i ne želi im dati otkaz. Rad preko Student servisa je primjer jedne od najvećih zaobilaženja regulacija.** To je rad bez mirovine, staža i tako dalje. Da se njega pita, **ukinuo bi studentske ugovore**, jer zašto student od 26 godina ne bi radio na ugovor o radu i imao plaćene doprinose kao i svi drugi radnici? Treba se radije pojednostaviti ugovor o radu od kojega se bježi i daje autorske ugovore, jer su također jeftiniji.

7. *Tko može biti vlasnik agencije i tko štiti prava radnika u agenciji?*

Gotovac objašnjava kako svako d.o.o. društvo može biti i agencija, a pritom se mora registrirati pri Ministarstvu rada. Najveća agencija u Hrvatskoj je DEKRA koja je u Njemačkoj peta po veličini, druga je Adecco – najveća u svijetu i vjerojatno jedna od najvećih poslodavaca na svijetu. Odgovornost prema agencijskim radnicima dijele poslodavac (korisnik) i agencija. Čak i ako korisnik agenciji ne plati, agencija mora radniku isplatiti plaću. **Nezaposlenost je, objašnjava Gotovac, sigurna karta u siromaštvo. Puno je skuplja od socijalne države. Ako je samo jedna osoba zaposlena preko agencije, to je jedan plus za društvo** jer osoba plaća poreze, doprinose...

8. *U Hrvatskoj se diže puno kredita. Što će biti sada kada se radi na autorske ugovore ili ugovore na određeno?*

Gotovac navodi da je ugovor na neodređeno veća psihološka sigurnost, ali svatko tko ima novaca moći će prilagoditi uvjete sebi. Oni koji imaju, na žalost, niske plaće i dalje neće moći dobiti kredit (uopće ili ne po istim uvjetima) kao oni s visokim prihodima. Uz ugovor na neodređeno on radi na ugovor o djelu i uvijek bi izabrao taj ugovor ili ugovor o autorskom djelu nego rad na crno.

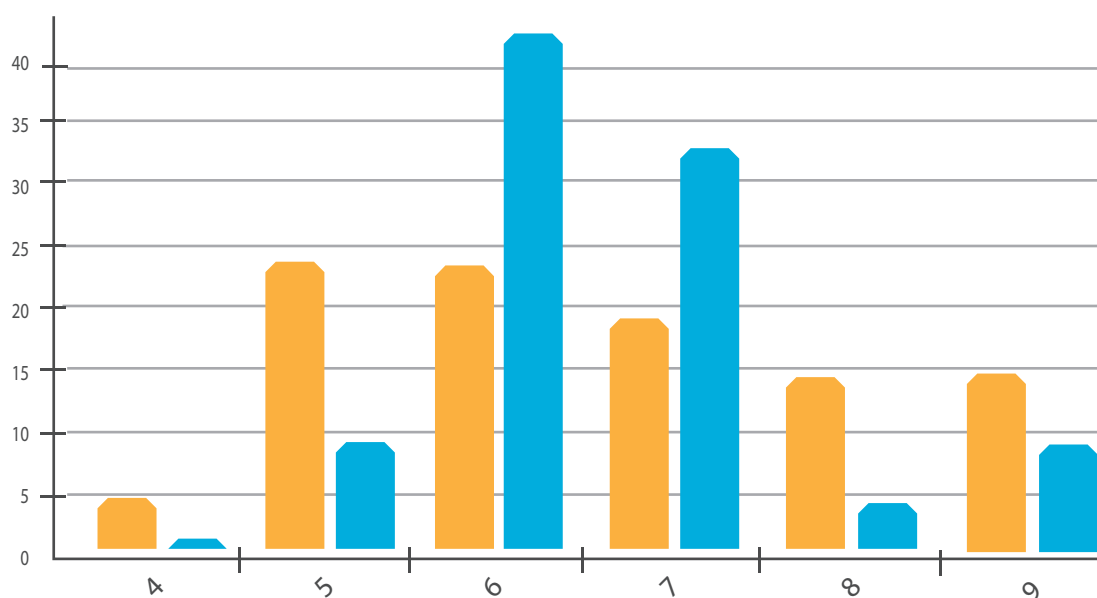
3. Rezultati promjene stavova sudionika

Istraživanje analizira promjenu stavova i informiranosti sudionika deliberativnog skupa, na način da se anketnim upitnikom T1 bilježe odgovori prije deliberacije te se isti kompariraju s odgovorima na anketu T2 provedenu nakon deliberativnog procesa.

Detaljnije, predmet interesa su bili (1) stavovi sudionika o radu i radnim odnosima; (2) stavovi o pojedinim temama iz novog prijedloga ZOR-a; (3) stupanj informiranosti o pojedinim odredbama ZOR-a te naposljetku (4) percepcija i zadovoljstvo sudionika samom deliberacijom i njezinim pojedinim obilježjima.

Ispitanici su odgovore iskazivali na ljestvici od 9 stupnjeva, pri čemu procjene od 1 do 3 ukazuju na negativan stav spram radničkih prava, 5 do 7 neutralan dok 6 do 9 ukazuje na visoku važnost tih istih prava. Prosječna ocjena prije deliberacije je iznosila +6,68, dakle mjerenje ukazuje na relativnu naglašenu važnost radničkih prava kod sudionika. Prosječna ocjena nakon deliberacije se nije značajno izmijenila, praktički ostala identična ($x = 6,61$).

	(T1)	(T2)	T1 - T2	p
stav o radničkim pravima (skala)	6,68	6,61	-0,07	/



Slika 4. Promjena T1-T2 stavova -stav sudionika o radničkim pravima (skala)

a) Fleksibilizacija radnih odnosa i procedura otkaza

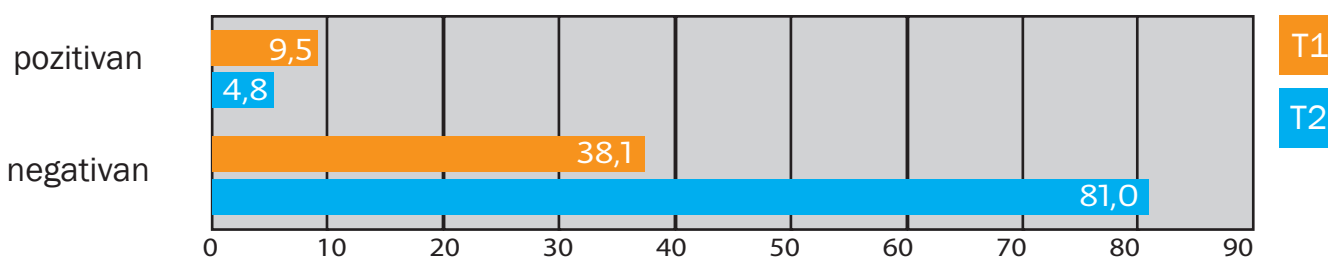
Na deliberativnom skupu se navodio argument o pozitivnim efektima fleksibilizacije na razinu nezaposlenosti. Sindikati i predstavnici zaštite radničkih prava su tu tezu o pozitivnim učincima osporavali. Potonji stav je očigledno značajno utjecao na deliberativnu skupinu.

Sudionici smatraju da je pitanje (ne)zaposlenosti složen socijalni fenomen za koji nije dostatna liberalizacija radnih odnosa.

Za vrijeme trajanja deliberacije više puta istaknuto je (s različitih strana) da je liberalizacija rada i radnih odnosa tek četvrti ili peti čimbenik produktivnosti i zapošljavanja. Utoliko i nakon informiranja i iznesenih argumenata nije se promijenilo stajalište da bi otpuštanje trebalo biti jednostavnije i brže.

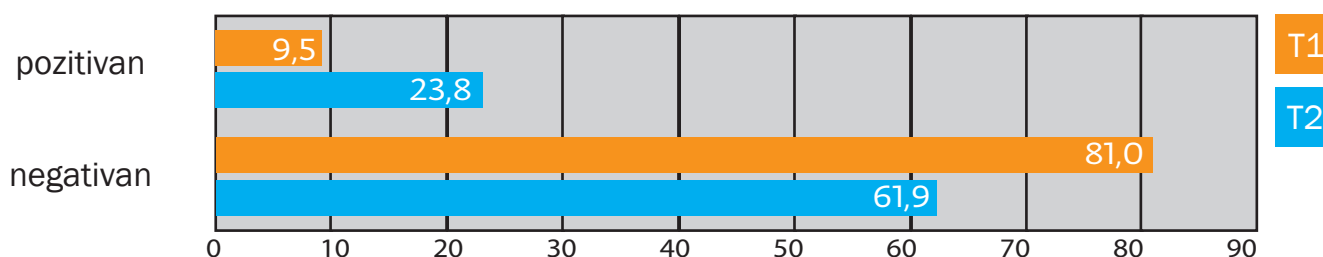
Na kraju, fleksibilizacija se propitivala kroz tri konkretne forme zapošljavanja: (1) outsourcing, (2) agencije za zapošljavanje (3) ugovori na neodređeno:

	(T1)	(T2)	T1 - T2	p
Budućnost je u agencijama za zapošljavanje, a ne u stalnom radnom odnosu	3,85	2,47	1,38	0,02



Slika 8. Promjena T1-T2 stava - agencije za zapošljavanje

	(T1)	(T2)	T1 - T2	p
Ugovore na neodređeno trebalo bi sve više zamjenjivati ugovorima na određeno	2,33	3,71	- 1,38	0,03



Slika 9. Promjena T1-T2 stava - ugovori na određeno

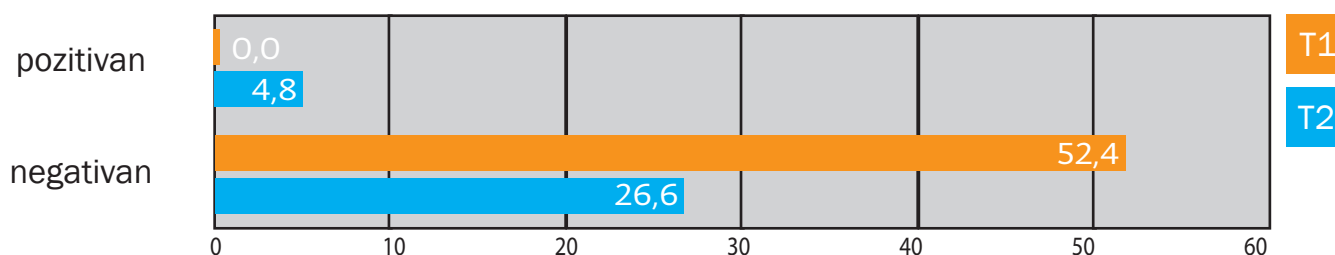
Dok se podijeljeno mišljenje oko outsourcinga nije značajno promijenilo, to ne vrijedi za agencije za zapošljavanje i pitanje rada na neodređeno vrijeme. **Relativno negativan stav spram agencija za zapošljavanje još više se učvrstio** (T1-T2=1,38), paralelno takva konstatacija ne vrijedi za pitanje rada na određeno. **Deliberativna diskusija je ipak doprinijela pozitivnijem stavu spram rada na određeno.** Iako se rad na neodređeno favorizira, više puta je istaknuto kako je od nezaposlenosti ipak bolji bilo kakav rad – pa i rad sa ugovorima na određeno.

Načelno se stavovi spram privatnog poduzetništva, ali i javnih službi, nisu tokom deliberacije značajnije promijenili. Postoji visoki pozitivan stav o privatnom sektoru (koji ne treba ograničavati), dapače, većina sudionika isti smatraju uzorom očito nefunkcionalnom javnom sektoru. Kategorija “sigurna radna mjesta” (usprkos stalnom isticanju fleksibilizacije zapošljavanja) i dalje visoko kotira kod sudionika, a sam stav se nije značajno promijenio.

b) Prekovremeni rad

Načelno novim ZOR–om (čl. 65-67) želi se omogućiti, ukoliko to zahtijeva priroda posla, da je radnik dužan raditi prekovremeno. To se posebice odnosi na sezonski rad kao što su poslovi u turizmu, poljoprivredi, ili u slučaju izvanrednog povećanja obima posla.

	(T1)	(T2)	T1 - T2	p
odobravanje prekovremenog rada (skala)	3,91	4,5	- 0,64	0,00

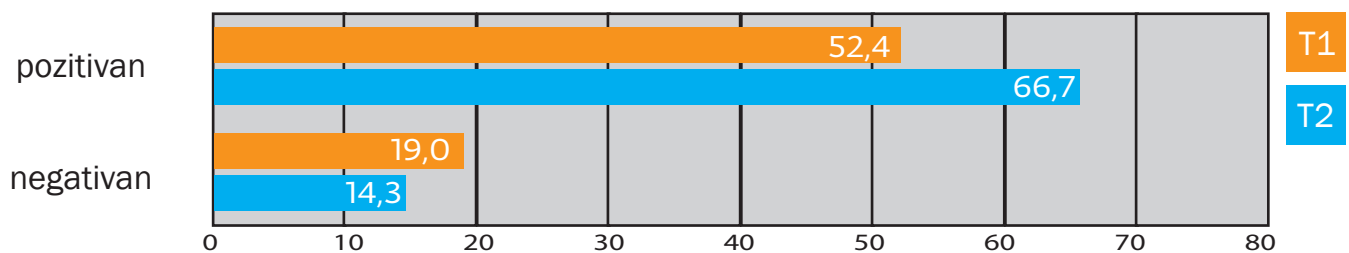


Slika 16. Promjena T1-T2 stava - prekovremeni rad

Stav sudionika se evidentno značajno promijenio. Prethodnih 52,4% negativnih stavova se prepolovilo na 28,6%. Dakako u istoj mjeri se nisu povećali pozitivni, nego sudionici sagledavaju prekovremeni radu u nešto objektivnijem i neutralnijem svjetlu. Naime, a što je očigledno iz samog tijeka diskusije, **sudionici su se upoznali s činjenicom da postoji niz poslova i djelatnosti koje zahtijevaju prekovremeni rad zbog prirode posla ili iznenadnih nepredvidljivih situacija te da je to neophodno za male i srednje poduzetnike**. Nadalje, za prekovremeni rad Zakonodavac predviđa da kroz četiri mjeseca radno vrijeme mora u prosjeku biti svedeno na prosječni 48-satni radni tjedan. Utoliko je početna negativna konotacija postala neutralnija. Valja napomenuti da se navedena tema više puta aktualizirala na deliberativnom skupu.

Značajan dio diskusije se fokusirao i na drugo pitanje - pitanje prava radnika, da ukoliko je voljan bez ikakvih ograničenja radi koliko god želi i može.

	(T1)	(T2)	T1 - T2	p
Dokle god ima posla, radnika nikakvim propisima ne treba ograničavati da radi	6,14	6,52	- 0,38	/



Slika 17. Promjena T1-T2 stava - ograničavanje radnika u prekovremenom radu

Prekovremeni rad, u situaciji kada to radnik sam želi i traži, dobio je nešto drugačiju konotaciju.

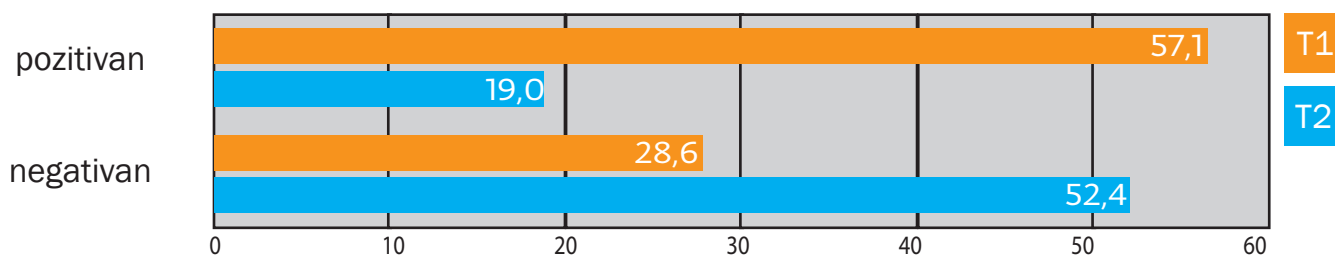
Prvotna (T1) naklonost polovine sudionika je još povećana (na 66%). Razlozi navedenom su što je više sudionika istaknulo ograničenje postojećih Zakonskih propisa u toj situaciji.

c) Otkazi

Promjene u ZOR-u i primjedbe postojećim Zakonskim rješenjima se odnose kako na značajan broj zaštićenih kategorija radnika tako i na komplicirane i dugotrajne procedure otkazivanja ili na trajanje otkaznih rokova.

Pojedine kategorije su obuhvaćene apsolutnom zabranom otkazivanja (npr. trudnice, ZOR čl. 71), odnosno relativnom zabranom otkazivanja kada je otkaz moguć samo uz suglasnost radničkog vijeća (npr. predstavnici sindikata).

	(T1)	(T2)	T1 - T2	p
Poslodavac ne bi smio dati otkaz trudnici, pa makar zbog toga ne mogao zatvoriti poduzeće.	5,80	3,85	1,95	0,01



Slika 18. Promjena T1-T2 stava - otkaz trudnicama

Prvotni stav sudionika (60%) u obranu trudnica (da im poslodavci ne mogu dati otkaz) se kasnije značajno promijenio, preko polovine sudionika je u T2 iskazalo suprotan stav (slika 18). Na samoj deliberaciji ukazalo se na probleme poslodavaca u gore navedenom slučaju, dodatno se istaklo da je to relativno rijetka situacija.

Složenost i dugotrajnost samog postupka otkazivanja, osobito kod instituta kolektivnog viška radnika (više od 20 radnika), osjetljivo je pitanje radno pravnog Zakonodavstva. Postojeći ZOR podrazumijeva izradu programa zbrinjavanja koji komplicira i odugovlači procedure otpuštanja te na taj način opterećuje poslodavca ali i zdrave dijelove poduzeća.

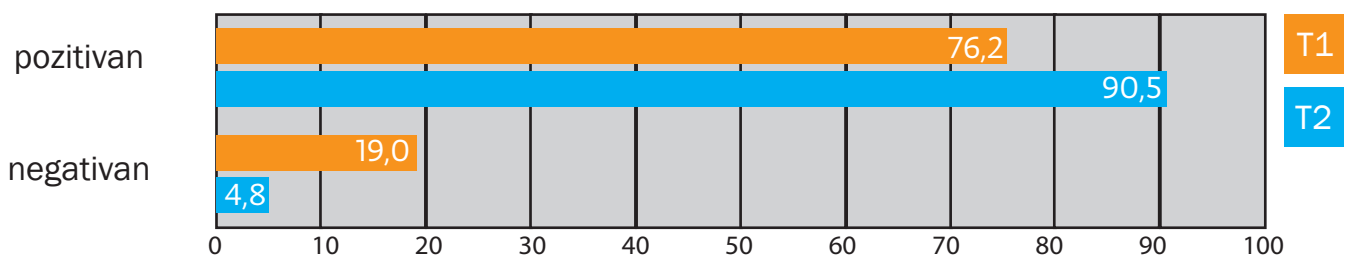
Čak i kod malih poslodavaca, sudionici su mišljenja da elementarnu proceduru otpuštanja s pismenim obrazloženjem treba poštivati.

d) Agencije za zapošljavanje

Agencije za zapošljavanje su bile dominantna tema na deliberativnom skupu. Načelno se agencije povezuju s fleksibilizacijom tržišta rada i smanjivanjem radničkih prava te je navedena tema inicirala niz pitanja i neusaglašavanja. Iako se negativan stav još više učvrstio tokom deliberacije, pojedini o samom radu agencije te shodno tome o pravima i statusu zaposlenih u agencijama bio je predmet kako novog prijedloga ZOR-a tako i diskusija na skupu.

S ciljem da agencije ne ugroze postojeće zaposlene Zakonodavac je morao poštivati (čl. 13, čl. 17. i čl. 46. st. 5 prijedloga novog ZOR-a) načelo jednakog postupanja prema ustupljenim radnicima. Na taj način se izbjegava *dumping* (spuštanje cijene rada) u cijeni rada ustupljenih radnika i radnika zaposlenih kod korisnika.

	(T1)	(T2)	T1 - T2	p
Radnici zaposleni putem agencija za zapošljavanje, ne bi trebali imati jednaka materijalna prava kao i stalno zaposleni	3,00	2,04	0,96	/



Slika 21. Promjena T1-T2 stava - o materijalnim pravima zaposlenih u agencijama

Sudionici i nakon i prije deliberacije u osnovi ne odstupaju od tog principa.

Europska unija zahtjeva od država članica uklanjanje prepreka takvom obliku zapošljavanja i preispitivanje svih oblika zabrana ili ograničenja koji postoje u nacionalnom zakonodavstvu u odnosu na zapošljavanje preko agencija za privremeno zapošljavanje. S druge strane postojeći ZOR (čl. 107, st. 8) i prijedlog novog ZOR-a (čl. 115, st. 6) eksplicite ne dozvoljavaju kod poslovno uvjetovanog otkaza da poslodavac pola godine zaposli drugog djelatnika.

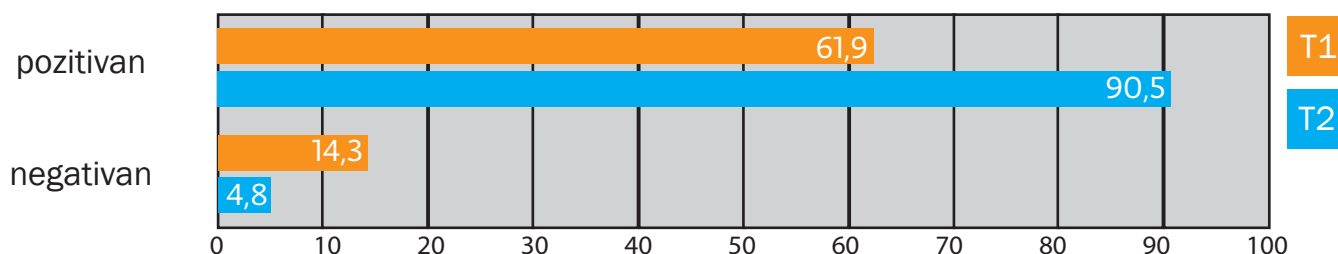
Sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme trebao bi biti osnovni oblik zapošljavanja i u agencijama za privremeno zapošljavanje. Zbog sigurnosti zaposlenosti radnika namjera je propisati najniža materijalna prava za razdoblje u kojem radnik nije ustupljen korisniku. Ipak, Zakonodavac predviđa mogućnost (čl. 46, st. 1) zapošljavanja na određeno što omogućava fleksibilnije oblike zapošljavanja unutar agencije, a time i manje potencijalne troškove.

e) Radnička vijeća i štrajk

Ponovno vidimo da kod deliberativne skupine postoje čvrst stav za obranu postojećih prava radnika, u ovom slučaju ulozi radničkih vijeća, te da se navedeni stav nije promijenio.

Postojećim ZOR-om, temeljem kojeg se štrajk mogao organizirati tek nakon proteka roka od 30 dana od dana dospijeca plaće, novi prijedlog omogućuje da se štrajk zbog neisplate pokrene odmah. Navedeno rješenje ide u smjeru dodatnog pritiska na poslodavce što je i refleksija nerijetke prakse neisplate i kašnjenja isplate dohodaka radnicima.

	(T1)	(T2)	T1 - T2	p
Treba legalizirati mogućnost štrajka i već nakon jednog dana kašnjenja plaće	3,52	2,23	1,29	0,00

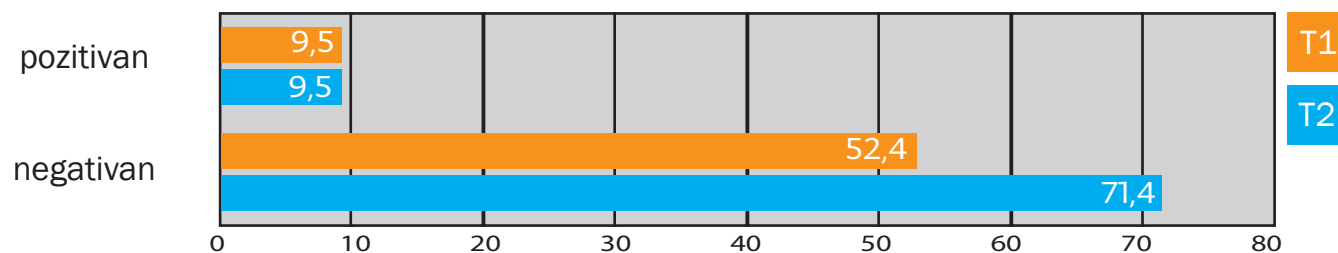


Slika 25. Promjena T1-T2 stava - Treba legalizirati mogućnost štrajka i već nakon jednog dana kašnjenja plaće

f) Ostala radnička prava zajamčena ZOR-om

U konačnici cilj je bio utvrditi smatraju li sudionici Zakonska prava radnika nedostatnima te ih treba povećati ili su ih skloni reducirati.

	(T1)	(T2)	T1 - T2	p
Minimalni godišnji odmor trebalo bi produžiti, jer dosadašnja četiri tjedna nisu dostatna da se čovjek odmori.	3,71	3,38	0,33	/



Slika 26. Promjena T1-T2 stava - produljenje minimalnog godišnjeg odmora.

4. Zaključak

Istraživanjem se mjerio stupanj promjena stavova i informiranosti kod sudionika deliberativnog skupa. Nalazi ukazuju na sljedeće:

- Usprkos tvrdnjama da konkurentnije gospodarstvo nužno podrazumijeva smanjenje radničkih prava, deliberacija nije promijenila načelni stav sudionika o radničkim pravima, preciznije, stav da se ista sačuvaju i ne reduciraju.
- Deliberacija je dodatno učvrstila uvjerenje sudionika da fleksibilizacija tržišta rada neće doprinijeti smanjenju nezaposlenosti.
- Nakon deliberacije stav prema agencijama za zapošljavanje je postao još negativniji.
- Negativan stav prema radu s ugovorom na određeno se djelomično ublažio.
- Argumentacija na skupu je djelovala na stav o plaćama na način da se jedan manji dio sudionika slaže s tvrdnjom da su plaće u Hrvatskoj previsoke.
- Visoka podrška pravu na štrajk je kod dijela sudionika je ublažena.
- Značajno se promijenio stav prema prekovremenom radu i raspodjele radnog vremena; četvrtina sudionika je prethodno negativni stav promijenila u neutralan. Pretpostavljamo da su tome doprinijele brojne informacije i učestala rasprava o tom dijelu ZOR-a.
- Deliberacijom se pokazalo veće razumijevanje za situaciju poslodavaca koji ne mogu zatvoriti poduzeće iz razloga što zapošljavaju trudnicu i odobravanje predloženog zakonskog rješenja.
- Sudionici se nakon deliberacije u nešto manjoj mjeri slažu da bi osobe ozlijeđene ili oboljele od profesionalnih bolesti trebale biti apsolutno zaštićene.
- Sudionici su nakon deliberacije u većoj mjeri prihvatili zakonsko rješenje o pravu da se štrajk pokrene i “jedan dan nakon što plaća kasni”.
- Stupanj informiranosti o pojedinim aspektima ZOR-a se značajno povećao.
- Sudionici su se pozitivno izrazili o deliberativnom skupu.

Nalazi deliberacije su tek indikativnog karaktera iz dva razloga: prvi, broj sudionika je bio nedostatan (N=21); drugo, u uzorku su visokoobrazovani bili nadprosječno zastupljeni i kao takav se uzorak ne može smatrati reprezentativan. Naime, možemo pretpostaviti da bi stupanj informiranosti, a time posljedično i stupanj promjene stavova možda bio izraženiji u grupi s reprezentativnijom obrazovnom strukturom u odnosu na populaciju hrvatskog društva.

Međutim, sam smisao metode deliberativne demokracije nije ispitivanje mišljenja neke skupine o temi te preslikavanje rezultata na populaciju, već je smisao sam **proces promjene mišljenja** kod anketiranih. Zato su korištena dva upitnika – T1 i T2, a između ispitivanja su sudionici raspravljali, družili se, iznosili svoja iskustva i mišljenja te postavljali pitanja stručnjacima koji su davali odgovore i informirali sudionike o Zakonu o radu.

Deliberacija pokazuje što bi sudionici mislili o nekoj temi da su valjano informirani. Taj zadatak je ispunjen i oko većine pitanja se vidi promjena mišljenja. Obzirom na tu promjenu, Centar za mirovne studije daje preporuke Vladi RH i svim zainteresiranim dionicima o Zakonu o radu.

5. Preporuke Centra za mirovne studije

Svi sudionici deliberacije, od kojih su neki poslodavci, a neki zaposleni, imaju osjećaj da se novim ZOR-om smanjuju radnička prava. Velika većina njih želi zadržati radnička prava, no slažu se i s činjenicom da poslodavci nisu krišitelji zakona namjerno. Većina zakona se krši jer je poslovanje u uvjetima koji vladaju u državi vrlo otežano.

Kao najveći problem se pokazala implementacija postojećih pravila i zakona. Stoga treba poraditi na inspekcijama i jačoj kontroli provedbe zakona, počevši od intervjua za posao pri kojem su često diskriminirane žene. Sudionici su stoga predložili obavezu sastavljanja pitanja za intervju koja bi trebao potpisati poslodavac i potencijalni posloprimac.

Također, sudionici uglavnom nemaju problem s povećanjem broja radnih sati u nekom razdoblju – a to je dio ZOR-a protiv kojega su se sindikati najviše u javnoj raspravi borili. Međutim, sve ovisi o dogovoru posloprimaca i poslodavaca i poštivanju dogovora s obje strane. Neki sudionici koji su radnici su čak izrazili želju da rade više sati, no Zakon im to ne dopušta. Poslodavci, posebno u turizmu, u vrijeme kada imaju povećan opseg posla trebaju radnike na više sati, no u drugom periodu se radno vrijeme normalizira, a trenutno krše Zakon ako radnici rade dulje od propisanog broja sati. Nitko se izričito nije protivio povećanju radnih sati, no istaknut je problem državnih institucija (vrtići, škole itd.) koji ne prate radno vrijeme propisano novim ZOR-om.

Vrsta ugovora je također bilo veliko pitanje – ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu te studentski ugovor su vrste ugovora na koje se u Hrvatskoj može raditi. Pritom je bitno istaknuti agencijski rad koji može biti na ugovor o djelu na određeno ili neodređeno vrijeme, međutim svi sudionici su na takvu vrstu rada gledali kao posebnu kategoriju. Prva preporuka ovdje bi bila da se smanje vrste ugovora – jer što više vrsti ugovora postoji, lakše i češće su zlouporabe. Trebalo bi ostaviti samo ugovor o radu (na određeno i neodređeno) i ugovor o autorskom djelu koji se treba posebno kontrolirati kako opet ne bi bilo zloupotreba. Sve ostale vrste ugovora treba ukinuti. Uz to, treba smanjiti doprinose koji se daju državi jer su upravo prevelika davanja razlog za kršenje radničkih prava i davanje ugovora o djelu (ili zloupotreba studentskog ugovora) koji je jeftiniji od ugovora o radu.

Jedno od pitanja oko kojeg postoji najviše prijepora odnosilo se i na rad preko agencija. Prema direktivi EU djelovanje agencija se mora dopustiti, međutim nejasno je zašto Hrvatski zavod za zapošljavanje ne preuzme dio posla koji je zamišljen da se obavlja preko agencija. Uz proširenje opsega posla HZZ-a mora se pružiti i mogućnost lakše i brže prijave i odjave s burze rada, a komplicirane procedure koje su sada na snazi su jedan od razloga korištenja agencijskog rada.

Mali poslodavci i dalje moraju ostati izuzeti od nekih pravila koja vrijede samo za velike poslodavce.

Kod likvidacije tvrtke je opravdanje za otpuštanje trudnica je to da se štiti njih, međutim to se nikako ne smije dopustiti, čak ni pod cijenu nelikvidiranja tvrtke, osim ako trudnica sama ne potpiše pristanak na otkaz.

Deliberacija u medijima:

vimeo.com/fadein/deliberacijezor

<http://www.novossti.com/2014/06/alice-siu-i-kathleen-giles-deliberacijom-do-politicke-jednakosti/>

<http://www.novossti.com/2014/06/deliberacijom-do-promjena/>

Organizatorice iz Centra za mirovne studije:

Ela Narandža

ela.narandja@cms.hr

Mirjana Mikić Zeitoun

mirjana.mikic@cms.hr

Petra Jurlina

petra.jurlina@cms.hr

Sandra Benčić

sandra.bencic@cms.hr



EUROPSKA UNIJA
ULAGANJE U BUDUĆNOST



Projekt "Neka se i glas građana čuje"

Projekt je sufinancirala Europska unija u sklopu Europskog socijalnog fonda

Projekt sufinancira Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske