

Zakonsko uređenje radnih odnosa kao čimbenik (ne)konkurentnosti hrvatskog gospodarstva

Prof. dr. sc. Željko Potočnjak

**OKRUGLI STOL:
ZA KONKURENTNIJU
ZAGREBAČKU ŽUPANIJU**

**Srijeda, 1. listopada 2014. godine,
10:00 sati, Hypo Kongresni centar**



Sadržaj izlaganja

- ▶ Neki pokazatelji stanja hrvatskog tržišta rada
- ▶ Zakonsko uređenje kao čimbenik (ne)učinkovitosti tržišta rada i (ne)konkurentnosti
- ▶ Doprinos novog Zakona o radu tom problemu
- ▶ Neki prijedlozi za poboljšanje regulative

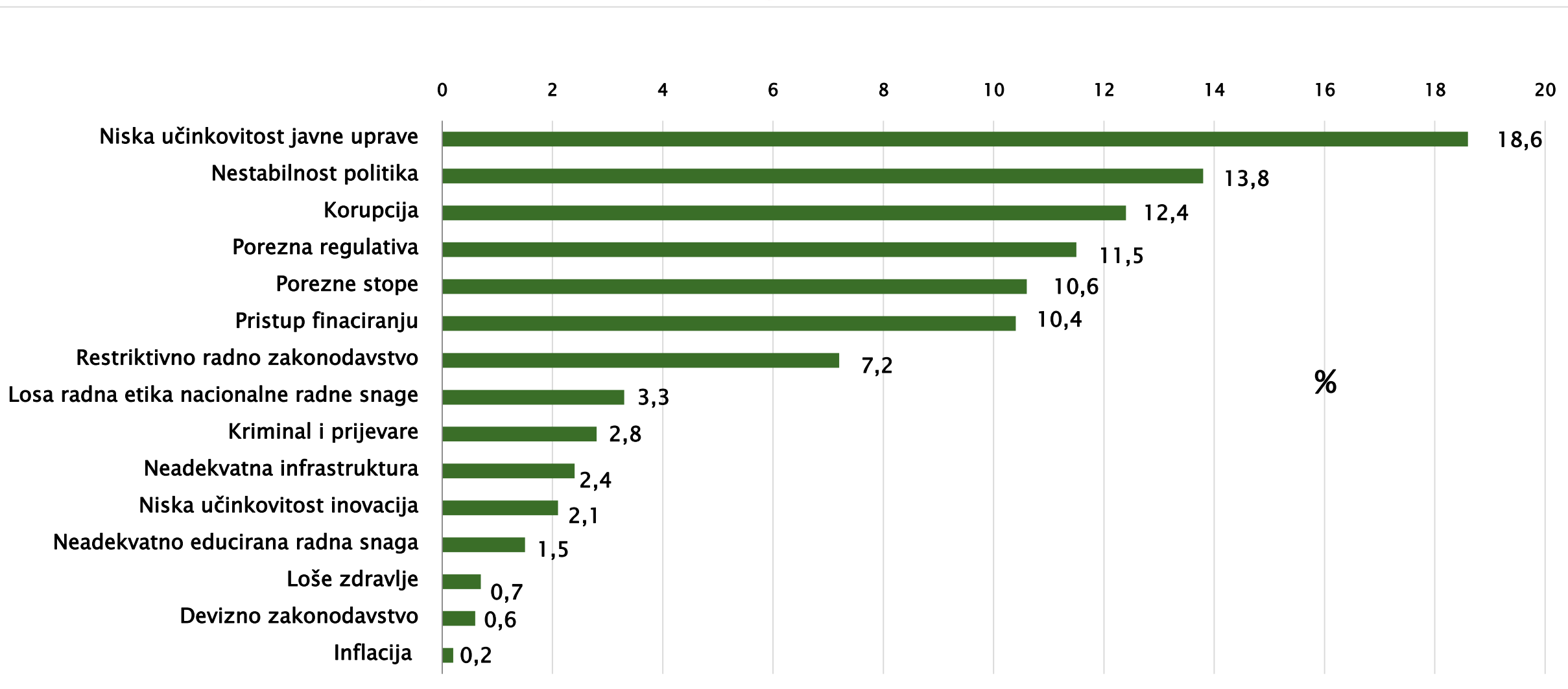
Neki pokazatelji stanja hrvatskog tržišta rada

- ▶ **Najniža stopa zaposlenosti od svih zemalja EU –**
 - pokazatelj nedostatnog korištenja raspoložive radne snage
 - zaposleno je samo 53,9 % osoba u dobi od 20 do 64 godine
 - neke druge zemlje već su dostigle ciljanu stopu od 75%
- ▶ **Visoka stopa nezaposlenosti (17,2 %)**
 - od Hrvatske u EU višu stopu imaju samo Grčka i Španjolska
- ▶ **Visoka stopa nezaposlenosti mladih**
 - iako je pala s 51% na 41,5% još je uvijek jako visoka
- ▶ **Visoka stopa dugotrajne nezaposlenosti**
 - oko 65% nezaposlenih nezaposleno je duže od godine dana

Zakonsko uređenje radnih odnosa kao čimbenik (ne)učinkovitosti tržišta rada i (ne)konkurentnosti

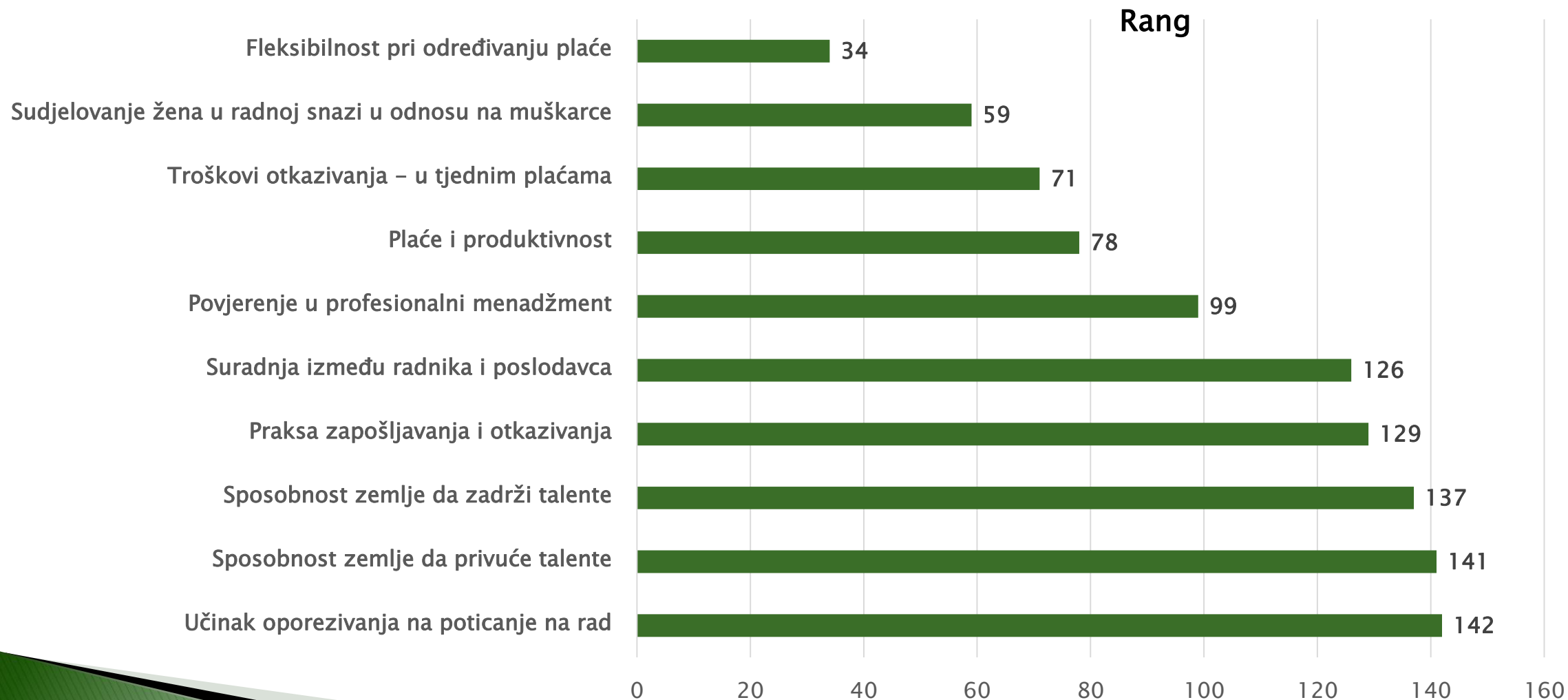
- ▶ Taj utjecaj prati nekoliko međunarodnih procjena:
 - Izvješće o globalnoj konkurentnosti Svjetskog gospodarskog foruma,
 - Indeks zakonske zaštite zaposlenja OECD-a,
 - Indeks lakoće zapošljavanja Svjetske banke
- ▶ Prema Izvješću o globalnoj konkurentnosti
 - RH je rangirana na 77 mjesto (u prethodnoj g. bila je 75) od 144 zemalja
 - u pogledu učinkovitosti tržišta rada **rangirana je na 106 mjesto**
 - RH je na začelju novih članica EU, od kojih neke bilježe rast konkurentnosti (Rumunjska, Bugarska), rast bilježe i neke druge zemlje iz našeg okruženja npr. Srbija i Makedonija
- ▶ Restriktivno radno zakonodavstvo obično je visoko rangirani razlog (ne)konkurentnosti

Najproblematičnijim čimbenici poslovanja u Hrvatskoj prema stajalištima poduzetnika



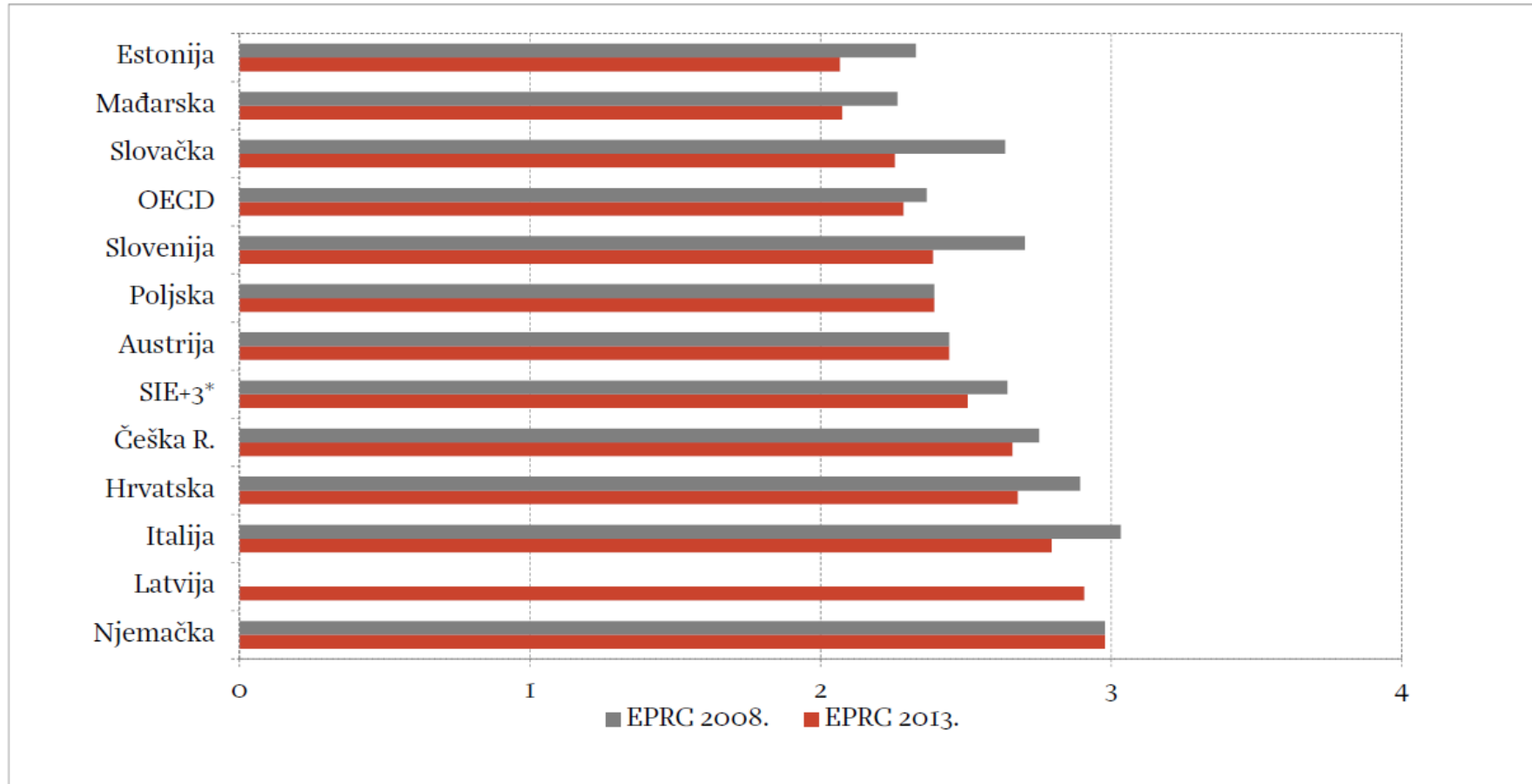
Izvor: Izvješće o globalnoj konkurentnosti 2014.-2015

Čimbenici (ne)učinkovitosti tržišta rada u hrvatskom gospodarstvu



Zakonska zaštita ugovora o radu na neodređeno vrijeme viša je nego u konkurentskim zemljama

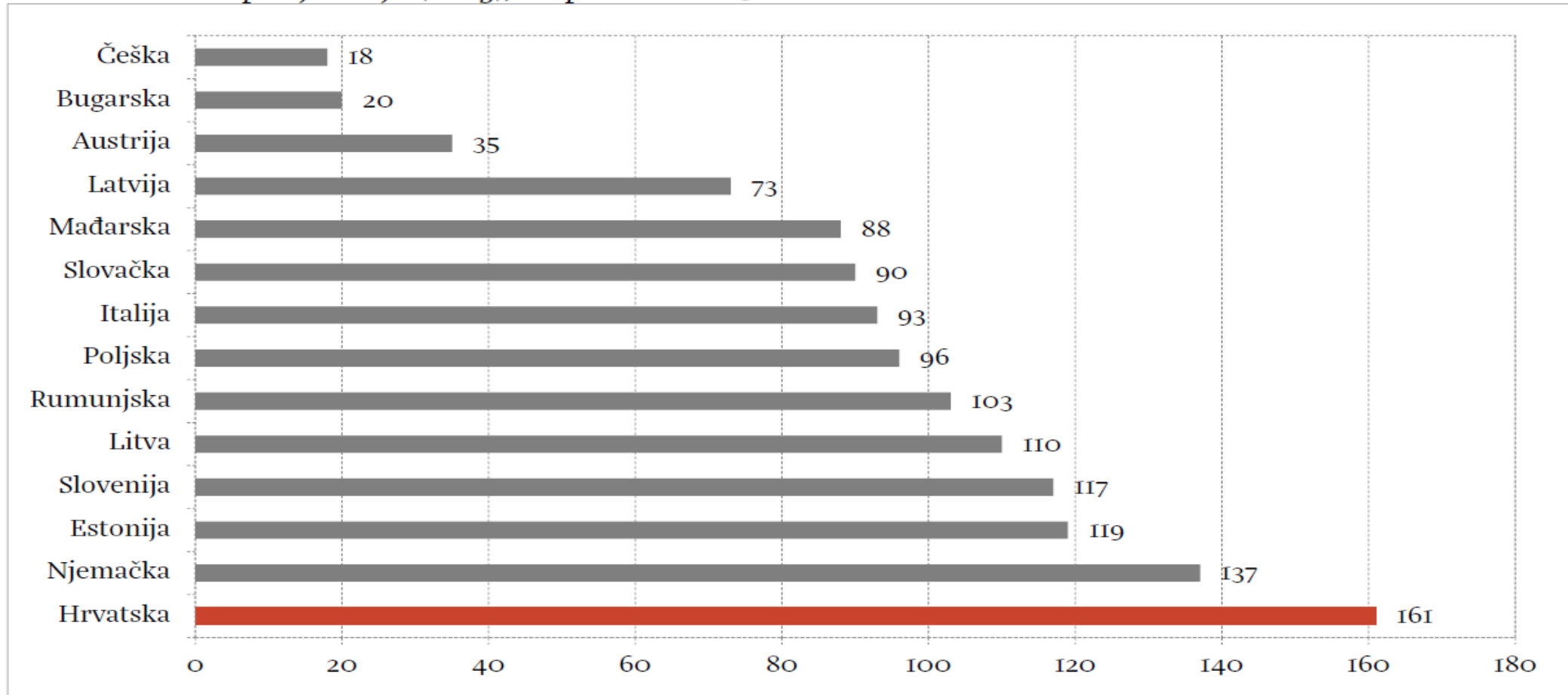
Zbirni indeks zakonske zaštite zaposlenja za ugovore na neodređeno vrijeme, uključujući kolektivna otpuštanja za Hrvatsku i odabrane zemlje, 2008. i 2013.



Izvor: Kunovac, M., 2014. "Employment protection legislation in Croatia". Financial Theory and Practice, 38 (2), 139-153. <http://www.fintp.hr/upload/files/ftp/2014/2/kunovac.pdf>

Prema indeksu lakoće zapošljavanja Hrvatska je 161. od 189. promatranih zemalja

Indeks lakoće zapošljavanja (rang), na početku 2013.



Izvor: Kunovac, M., 2014. "Employment protection legislation in Croatia". Financial Theory and Practice, 38 (2), 139-153. <http://www.fintp.hr/upload/files/ftp/2014/2/kunovac.pdf>

Razvoj zakonskog uređenja bez konzistentne koncepcije

- ▶ 1994. donesen Zakon o državnim službenicima i namještenicima..., kasnije su 2001. i 2005. doneseni novi zakoni o državnim službenicima, tradicionalni pristup s više od 20 promjena zakona koje nisu ni na koji način utjecale na učinkovitost državnih i javnih službi
- ▶ 1995. nakon 3 godine priprema za područje gospodarstva donesen relativno moderan i prilikama tranzicije prilagođeni Zakon o radu (stupio na snagu 1.1.1996.)
- ▶ 2001. **brišu se pogodnosti koje su mali poslodavci** (koji su zapošljavali do 5 radnika) imali pri otkazivanju ugovora o radu
- ▶ 2003. fleksibilizirano uređenje radnih odnosa **skraćivanjem otkaznih rokova, smanjenjem otpremnina i uvođenjem mogućnosti rada preko agencija za privremeno zapošljavanje** (ali uz brojna ograničenja)
- ▶ 2009. donosi se novi Zakon o radu uglavnom zadržava strukturu i glavne institute prethodnog zakona, prilagođava regulativu EU pravu, ali i **otežava organizaciju radnog vremena**
- ▶ 2012. Zakon o reprezentativnosti značajno **ograničava mogućnost produžene primjene kolektivnih ugovora**
- ▶ 2013. otvorena mogućnost da **prvi ugovor o radu na određeno vrijeme traje i duže od tri godine te pojašnjene odredbe o kolektivnim viškovima radnika** (prvi odgovor na krizu otpočetu 2009. godine)

Što stvarno novoga donosi novi Zakon o radu (1)

- ▶ ZR je jedan od 13 zakona donesenih u proteklih godinu dana kojima se uređuju radna i socijalna prava (za razumijevanje njegovih odredbi često je potrebno poznavanje drugih zakona)

Važne novine su:

- ▶ Radnik koji radi s punim radnim vremenom može dodatno raditi za drugog poslodavca
 - do 8 sati tjedno i najviše 180 sati godišnje,
 - uz suglasnost prvog poslodavca i neka druga ograničenja
- ▶ Mogućnost ustupanja radnika povezanom društvu
 - do 6 mjeseci u tuzemstvu ili 2 godine u inozemstvu,
 - uz brojne formalnosti
- ▶ Mogućnost rada preko agencije za privremeno zapošljavanje
 - Povećana s 1 na 3 godine

Što stvarno novog donosi novi Zakon o radu (2)

- ▶ **Minimalna fleksibilizacija organizacije radnog vremena (pri čemu je regulativa ostala iznimno složena i nejasna)**
 - Preraspodjela radnog vremena
 - najduže dopušteno ukupno tjedno radno vrijeme (uključujući i prekovremeni rad) povišeno s 48 na 50 sati,
 - **kolektivnim ugovorom** može se produžiti i na 60 sati tjedno
 - razdoblje preraspodjeli ne smije biti kraće od 1 mj. ni duže od 1. g.
 - Prekovremeni rada
 - povišen s 8 na 10 sati tjedno
 - godišnje ograničenje zadržano na 180, ali se **kolektivnim ugovorom** može povećati na 250 sati godišnje
 - uvedena obveza pisanog naređivanja prekovremenog rada
 - Fond (banka) radnih sati
 - mogućnost da se **kolektivnim ugovorom** ugovori fond sati koji radnik mora odraditi u razdoblju od 4 ili 6 mjeseci
 - u tome se slučaju ne primjenjuju ograničenje najdužeg ukupnog tjednog radnog vremena na 50, odnosno 60 sati
 - Prosječno tjedno radno vrijeme ne smije biti duže od 45 sati
 - Veće mogućnosti slobodnijeg uređenja radnog vremena u posebnim okolnostima
 - u slučaju da radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili kada potrebe posla traže kontinuirani rad

Što stvarno novoga donosi novi Zakon o radu (3)

► Otkaz ugovora o radu

- poslodavac više ne mora dokazivati da nema drugih poslova za radnika i da ga ne može obrazovati ili osposobiti za rad na drugim poslovima
- Na 6 mjeseci ograničeno trajanje otkaznog roka za radnike na bolovanju

► Zbrinjavanje viška radnika

- napuštena obveza izrade posebnog programa zbrinjavanja viška radnika
- ostala obveza savjetovanja s radničkim vijećem i službom za zapošljavanje
- skraćen je rok u kojem ne smije prestati radni odnos

► Sudski raskid ugovora o radu

- smanjena naknada štete s najviše 18 na najviše 8 prosječnih plaća

Što stvarno novoga donosi novi Zakon o radu (4)

- ▶ **Zastara prava iz radnog odnosa**
 - produžena s 3 na 5 godina
- ▶ **Jačanje uloge sindikata u odnosu na radnička vijeća**
- ▶ **Kolektivni ugovori**
 - ponovno vraćena zakonska odredba o produženoj primjeni
 - 3 mj. od dana prestanka njihovog važenja,
 - mogućnost ugovoriti na duže (zakonski neodređeno) vrijeme
 - otežana mogućnost otkazivanja kolektivnih ugovora
 - uz uvjete koji se inače traže za raskid ugovora zbog promijenjenih okolnosti
 - podignuta razina i ubrzano odlučivanje o sporovima u svezi s otkazivanjem kolektivnih ugovora
 - otežani uvjeti za proširenje primjene kolektivnih ugovora

Što stvarno novoga donosi novi Zakon o radu (5)

- ▶ Promijenjena definicija sporova u svezi s kojima se može organizirati štrajk
- ▶ Poslodavcima otvoren duži rok u kojem mogu tražiti utvrđivanje poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka
- ▶ Inspekciji rada dana ovlast za izricanje brojnih upravnih mjera, zbog nepoštivanja kojih se poslodavcu pravnoj osobi može izreći prekršajna kazna u iznosu od 120.000 do 150.000 kuna, a odgovornoj osobi u pravnoj osobi i poslodavcu fizičkoj osobi u iznosu od 30.000 do 50.000 kuna

Ocjena provedenih promjena

- ▶ Niti jedan pravni institut nije ukinut, dodan ili bitno izmijenjen
- ▶ Nastojanje zakonodavca da ostvari **ravnotežu između promjena koje idu u korist poslodavaca i promjena koje idu u korist radnika, odnosno sindikata**
- ▶ Promjene su posve neusklađene sa značajkama i težinom problema koje treba riješiti
- ▶ Umjesto stvarnih promjena imamo privid promjena
- ▶ **Minimalno smanjenje zakonske zaštite zaposlenosti imat će i minimalni utjecaj na povećanje konkurentnosti**

Što se može učiniti

- ▶ Uskladiti uređenje radnih odnosa u privatnom i državno–javnom sektoru
 - Najjednostavnije i najbolje bi bilo ukinuti ili na najmanju mjeru svesti posebne propise o radnim odnosima za državne i javne službenike
- ▶ Olakšati položaj malih poslodavaca
 - naročito u pogledu otkazivanja ugovora o radu
- ▶ Umanjiti zaštitu ugovora o radu na neodređeno vrijeme
 - omogućiti jednostavnije pomicanje na drugo radno mjesto ili
 - jeftiniji i brži otkaz u slučaju prestanka potrebe za radom
- ▶ Pojednostaviti zakonske odredbe o organizaciji radnog vremena
- ▶ Sniziti razinu formalnosti i administrativnog miješanja u odnose između radnika i poslodavca (brojne evidencije i odobrenja). Smanjiti represivan pritisak na poslodavce (brojne i stroge prekršajne i kaznene odredbe).
- ▶ Razvijati suradnički model radnih odnosa (umjesto konfliktnog)
- ▶ Prihvaćati i razvijati koncepciju fleksigurnosti radnih odnosa
 - nužno ne znači manja prava za radnike već drugačiji pristup radu i radnim odnosima
 - postojeća rješenja su loša za radnike jer dovode do gubitka radnih mjesta
 - radnici ostaju bez prava na rad (ostaju ili postaju nezaposleni).

HVALA NA POZORNOSTI!