**Zajednički komentari Nezavisnih hrvatskih sindikata, Saveza samostalnih sindikata Hrvatske**

**i Matice hrvatskih sindikata**

Zakon o radu opći je propis kojim se uređuju radni odnosi, odnosno odnosi između radnika i poslodavaca u Hrvatskoj. Glavna svrha posebnog uređivanja radnih odnosa, u odnosu na opće građanskopravne propise, zaštita je radnika kao slabije strane radnog odnosa. Stoga smatramo da je analiza stručnog nositelja, u kojoj procjenjuje da je zakonski okvir potrebno mijenjati kako bi 'na odgovarajući način mogao pokretati gospodarstvo i poduzetničke aktivnosti te zaštititi poduzetnike od administrativnih opterećenja i troškova rada u obavljanju njihovih djelatnosti' posve promašena i neprimjerena. Dapače, ona pokazuje nerazumijevanje kako stručnog nositelja tako i poslodavaca i njihovih udruga o tome što od ovoga propisa mogu očekivati. Također, očekivanja kako stručnog nositelja tako i, posebice, poslodavaca i njihovih udruga kako se izmjenama ovoga propisa može poslodavcima olakšati otpuštanje radnika, a da radnici nemaju pravo na sudu osporavati dopuštenost razloga otkaza – nerealna su.

Stoga navedeno ne može biti cilj Zakona o radu niti se uopće postiže izmjenama radnog zakonodavstva, već naprotiv, nekim drugim mjerama, iz domene drugih ministarstava. Smatramo da je radne odnose u Hrvatskoj doista potrebno urediti, a dokaz za to je veliki broj radnika koji nije pokriven kolektivnim ugovorima, ali i oni koje opće odredbe Zakona o radu ne štite ni na koji način. Žao nam je što je stručni nositelj propustio provesti analizu koja bi omogućila da se odgovori upravo na ove probleme i pristupi izmjeni zakonodavstva koje bi radnicima doista omogućio pregovaranje o njihovim uvjetima rada, efikasnu zaštitu njihovih prava i jamstvo kvalitetnijih radnih mjesta u Hrvatskoj, posebno u odnosu na sigurnost radnih mjesta i radno vrijeme po mjeri čovjeka. U nastavku iznosimo stavove sindikalnih središnjica prema područjima za koje je konstatirana potreba redefiniranja te u odnosu na stavove stručnog nositelja koji su navedeni u analizi:

1. Kada je riječ o ugovoru o radu na određeno vrijeme, pozdravljamo namjeru da se ide u zakonske izmjene kojima će se utjecati na smanjivanje udjela rada na određeno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti. Smatramo, međutim, da je tome potrebno pristupiti izrazito promišljeno, na temelju analize razloga neopravdanog zapošljavanja na određeno vrijeme - sužavanjem zakonskog okvira unutar kojeg je takvo zapošljavanje moguće, propisivanjem mogućnosti preispitivanja nezakonitosti takvog zapošljavanja i ‘poskupljivanjem’ zapošljavanja na određeno vrijeme odnosno izjednačavanjem prava tih radnika s pravima zaposlenih po standardnom ugovoru, ugovoru o radu na neodređeno vrijeme. Potrebno je dakle, utvrditi prave uzroke raširene prakse neopravdanog zapošljavanja na određeno vrijeme, a ne se zaustavljati na kozmetičkim rješenjima koja, prema izričaju ovog dokumenta, očito trebaju poslužiti kao alibi za olakšavanje otpuštanja radnika zaposlenih po standardnom ugovoru jer će se (kako tvrde poslodavci, a stručni nositelj se očito priklanja toj tvrdnji) olakšavanjem otpuštanja radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme smanjiti pritisak na zapošljavanje po ugovoru o radu na određeno vrijeme. Promatranje ove dvije vrste ugovora kao „sustav spojenih posuda“ posve je pogrešno i neprihvatljivo. Naime, ugovor o radu na neodređeno vrijeme je standardni oblik ugovora o radu, kako u Hrvatskoj tako i u Europskoj uniji, dok je ugovor o radu na određeno vrijeme tek iznimka, jedan od nestandardnih oblika ugovora o radu (jednako kao i ugovor za stalnog sezonca, zapošljavanje ugovorom s agencijom za privremeno zapošljavanje i dr.) i njegovo je korištenje dopušteno samo u propisanim slučajevima. Stoga ne možemo pristati na olakšavanje otpuštanja, a pogotovo ne relativiziranjem zabrane otkazivanja zaštićenim kategorijama, jer smatramo da je segmentaciju na tržištu rada potrebno smanjiti tako da se prava radnika koji su na tržištu rada u nesigurnijem položaju povećaju, a ne tako da se sva radna mjesta učine nesigurnijima, a pogotovo radna mjesta onih radnika koji poslodavcima (više) nisu tako poželjni. Naposlijetku, ponovno ističemo, da se u svrhu smanjivanja udjela rada na određeno vrijeme, potrebno pozabaviti i regulacijom agencijskog rada i poticanja sigurnosti zapošljavanja u djelatnostima dominantno sezonskog karaktera, što u ovoj procjeni učinaka nije prepoznato. Na kraju, ono što je zasigurno hrvatski najveći problem i po čemu je Hrvatska najgora u Europskoj uniji, je problem ogromnog broja radnika zaposlenih po tzv. kratkim ugovorima o radu na određeno vrijeme (do tri mjeseca) za čije suzbijanje stručni nositelj ne nudi nikakvo rješenje.
2. Veliki broj radnika od početka proglašenja epidemije COVID-19 u Hrvatskoj jednostrano je, bez vlastite suglasnosti, upućen na rad od kuće bez da ih je itko pitao imaju li uvjete za takav rad i bez da su, kako to Zakon o radu sada uređuje, ugovorom o radu odnosno dodatkom ugovora o radu uređena pitanja sredstava rada i troškova takvog rada, njegovo trajanje te dodatna zaštita radnika u dijelu radnog vremena. Međutim, ništa od toga nije naišlo na neki interes stručnog nositelja već se, kao potreba za uređenjem, navodi smanjivanje troškova rada za poslodavce (na čiji račun?) i uvođenje posebnog instituta rada na daljinu (iako članak 17. važećeg Zakona o radu, koji govori o radu na izdvojenom mjestu rada, u cijelosti pokriva i ovo što stručni nositelj naziva „rad na daljinu“), za koji je nemoguće utvrditi koje su njegove posebne odrednice, osim što očito predstavlja uvođenje još jednog fleksibilnog oblika rada, ovaj puta s još manje obveza za poslodavca. Radnik ne smije snositi teret specifičnih uvjeta rada niti posebnih poslodavčevih želja te takav rad mora biti isključivo dobrovoljan i odražavati suglasnost volja obiju strana. Pritom se vraćamo na početak i podsjećamo da su radni odnosi ugovorni odnosi i da obje strane moraju prihvatiti uvjete, a u konkretnom slučaju poslodavac prema radniku mora imati jednake obveze, a radnik jednaka prava kao da radi u prostoru poslodavca. Kada je riječ o radu od kuće potaknutom pandemijom koronavirusa, na isti način na koji je radnik u stanju raditi za poslodavca i dostavljati mu rezultate svoga rada, poslodavac je u stanju (i dužan) radniku dostaviti aneks ugovora o radu, kao dvostrani dokument u skladu s člankom 17. Zakona o radu, koji je trebao pokriti novonastalo stanje! Na kraju, sindikalni prijedlog dopune Zakona o radu u ovome dijelu bio je definiranje prava radnika na nedostupnost nakon radnog vremena (pravo na isključenje), o čemu stručni nositelji ništa ne govori. Podsjećamo na istraživanje koje je za SSSH proveo Hendal 2018. i 2019. godine, a prema kojem je 58 posto ispitanika (od 1.000) pozitivno odgovorilo na pitanje odgovara li na mailove odnosno prima li telefonske pozive i izvan radnog vremena što, kada se izuzmu ispitanici čiji odgovor na pitanje s obzirom na njihovu situaciju nije primjenjiv (27,6 posto), udio čini još većim.
3. Komentari o radu na izdvojenom mjestu rada jednako tako vrijede i za rad u nepunom radnom vremenu. Izrazito je cinično da se europski trendovi o usklađivanju privatnog i poslovnog života koriste kao alibi za poticanje fleksibilizacije na tržištu rada u korist poslodavaca, a pogotovo u zemlji u kojoj dostojan život za sebe i svoju obitelj većina radnika ne može osigurati ni s plaćom za puno radno vrijeme, a kamoli za nepuno.
4. Prema istraživanju spomenutom u točki 2., a nedavno je slično proveo i MROSP (2021.), udio radnika kojima prekovremeni rad nije evidentiran i plaćen kreće se između 30 do čak 40 posto. Prekovremeni rad široko je rasprostranjen u Hrvatskoj – prekovremeno ponekad radi čak 2/3 radnika, od kojih 1/3 prekovremeno radi čak jednom tjedno ili češće. Ozbiljni generator neevidentiranog prekovremenog rada je i raspored radnog vremena u nejednakom trajanju, koji omogućuje poslodavcima da ga koriste najčešće kao zamjenu za pravodobno planiranje organizacije radnog vremena. Stoga je prijedlog sindikalnih središnjica bio raspored radnog vremena u nejednakom trajanju ograničiti samo na smjenski rad (ZOR 2009.), dok za druge potrebe s obzirom na narav posla ostaje preraspodjela radnog vremena (sukladno Direktivi 2003/88/EZ EP-a i Vijeća od 4.12.2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena). Radno vrijeme jedno je od najproblematičnijih područja primjene Zakona o radu, no unatoč tome iz analize stanja ne čita se ništa o namjeri stručnog nositelja da se odlučno posveti ovim problemima u interesu nužne potrebe uređivanja radnih odnosa i podizanja kvalitete radnih mjesta u Hrvatskoj ali i u interesu države da se svaki prekovremeni rad evidentira i plati, uključujući poreze i obvezne doprinose. Naprotiv, iz neodređenosti prijedloga, može se iščitati tek da bi u ovom području moglo doći i do dodatne fleksibilizacije i proširivanja radnog vremena. Protivimo se povećanju najdužeg trajanja radnog vremena iz članaka 61. i 62., i pretvaranju odredbi koje se tiču zaštite zdravlja radnika u odredbe kojima se 'afirmira pravo na još duži dodatni rad za druge poslodavce' iako radnik već radi puno (pa i prekovremeno) radno vrijeme kod prvog poslodavca. Afirmacija prava na dostojanstven rad, što bi trebao biti jedan od ciljeva rada ovog Ministarstva, treba značiti mogućnost ostvarivanja primjerene, dostojanstvene plaće bez ugroze zdravlja radnika pa i unatoč njegovoj volji/potrebi, a pogotovo u kontekstu najnovije studije Svjetske zdravstvene organizacije i Međunarodne organizacije rada o pogubnim učincima prekomjernog rada i troškovima koje takav rad proizvodi za sustav zdravstva i socijalne skrbi. (Studija zaključuje da 55 satni radni tjedan donosi 35 posto više rizika za moždani udar i 17 posto veći rizik za smrt od ishemijske bolesti srca u usporedbi s 35–40 sati rada na tjedan). Posljednje se pogotovo ne smije i ne može pravdati potrebama organizacije rada kod poslodavca.
5. Neugodno smo iznenađeni dijelom procjene učinaka propisa koji se odnosi na kolektivne radne odnose. Nejasno je što stručni nositelj smatra pod prijedlogom izmjene odredbe o produženoj primjeni kolektivnog ugovora nakon isteka otkaznog roka, kada se taj institut odnosi samo na kolektivne ugovore koji su sklopljeni na rok, zbog čega pretpostavljamo da se radi o grešci. Također je nejasno što se misli pod usklađivanjem odredbi o načinu izbora sindikalnog povjerenika (usklađivanjem s čim?) te koja je namjera i svrha navedenog prijedloga. Dapače, područje izbora sindikalnih povjerenika nikako se ne može uređivati propisom jer je to izravno kršenje konvencija. Ne slažemo se s namjerom ograničavanja trajanja zaštite sindikalnog povjerenika, već naprotiv, smatramo da ju je potrebno dodatno produžiti s obzirom na sve veće pritiske poslodavaca na nositelje ove dužnosti. Također, ne možemo pristati na dodatno zakonsko slabljenje prava na štrajk, a pogotovo kada je pravi problem s kojim se suočavamo, ne samo na razini sindikata, nego na razini cijelog društva, uopće mogućnost ostvarivanja prava na štrajk, do čega dolazi, među ostalim, zbog sudske prakse koja usko tumači odredbe Zakona o radu, posebice kada je riječ o dopuštenim razlozima za štrajk te nedovoljno uvažava međunarodne radne standarde. Trebaju nam bolje zakonske formulacije i nove, dodatne odredbe koje će dati pozitivan zamah i signal provedbi štrajka kao važnom alatu demokratske i radničke borbe te urediti (sada neuređeno) pitanje prava na opći štrajk.
6. Smatramo da je pogrešno problem rada putem internetske platforme rješavati uređivanjem takvog rada na poseban način, nego je potrebno slijediti europsku sudsku praksu i taj problem rješavati priznavanjem statusa radnika osobe koje radi na takav način, odnosno proširiti prava radnika iz Zakona o radu i na te radnike. Pristup u kojem bi se za takve radnike propisivao poseban korpus prava i obveza znači legalizaciju njihovog statusa radnika druge klase, a odricanje statusa poslodavca internetskim platformama koje na njihovom radu ostvaruju ogromne profite, u tom smislu daljnju eroziju radnih odnosa te odlučivanje za smjer suprotan većini EU zemalja (ignoriraju se nedavne ključne presude u nizu zemalja). Još jednom ističemo da je postavljanje poticanja poduzetničkih aktivnosti kao cilja intervencije u propis koji uređuje radne odnose i zlouporabe do kojih dolazi - upravo posljedica uspješnog zaobilaženja uređenja radnih odnosa od strane ovih kompanija, te propusta države da odgovarajuće i pravodobno reagira, uređuje tržište rada te dosljedno primjenjuje i tumači Zakon o radu u ovom području.

Na kraju, napominjemo da je Ministarstvo upoznato sa stavovima sindikalnih središnjicama koje su predstavnici sindikalnih središnjica detaljno obrazlagali tijekom konzultacijskog postupka kako usmenim putem, tako i dostavom više od 50 stranica kvalitetno argumentiranih pisanih materijala. S obzirom na to, neprihvatljivo je da se u ovoj Procjeni učinaka propisa i dalje inzistira na rješenjima s kojima smo izrazili ozbiljno i kvalitetno argumentirano neslaganje, pogotovo zato što u odnosu na neke postoje ozbiljni pravni problemi.

Neprihvatljivo nam je i što se na temelju naših analiza i stručnih podloga u ovom dokumentu nije našao praktički niti jedan od sindikalnih prijedloga iznesenih u cilju jačanja zaštite prava radnika i sprečavanja uočenih zlouporaba u svim glavama Zakona o radu. S obzirom da tijekom konzultacijskog postupka očito nije došlo do postizanja dogovora o načinu preuređenja radnog zakonodavstva i da su se u Procjeni učinaka propisa i dalje našli samo interesi i stavovi s kojima je Ministarstvo ušlo u konzultacijski postupak sa socijalnim partnerima, držimo da ona odražava isključivo stajališta stručnog nositelja značajno temeljenog na zahtjevima poslodavaca. Upozorivši na prethodno, očekujemo da će u daljnjoj fazi, tijekom izrade samog zakonskog teksta, doći do uvažavanja prijedloga svih uključenih strana, u onome što bi trebao biti zajednički interes, a to je izrada propisa koji bolje uređuje radne odnose u Hrvatskoj. S obzirom na navedeno smatramo i neprimjerenim unaprijed tvrditi da bi se predloženim izmjenama i dopunama važećeg zakonskog teksta, mijenjalo i dopunjavalo više od polovine članaka važećeg zakona, što za sobom povlači potrebu donošenja novog Zakona.