



Ministarstvo rada
i mirovinskoga sustava

REFORMA RADNOG ZAKONODAVSTVA

MINISTAR

prof.dr.sc. Mirando Mrsić, dr. med.

Zagreb, 20. siječnja 2014.

REFORMA RADNOG ZAKONODAVSTVA

- Rješavanje posljedica gospodarske krize (visoka stopa nezaposlenosti, niska stopa zaposlenosti, gubitak poslova, gubitak radnih mjesta)
- Radno zakonodavstvo nije presudan, ali je važan faktor u postizanju konkurentnosti, na koju utječu:
 - mogućnost ubrzanih postupaka restrukturiranja poslodavaca,
 - fleksibilna organizacija radnog vremena koja smanjuje troškove poslovanja,
 - lakše zapošljavanje radnika,
 - postojanje raznih fleksibilnih oblika zapošljavanja i njihovo olakšano korištenje u praksi itd.
- Većina država članica EU-a je u proteklih četiri godine provela reformu radnog zakonodavstva

UOČENI PROBLEMI U RADNOM ZAKONODAVSTVU U RH

- Neprihvatljiv udio sive ekonomije i rada „na crno”,
- Visoki troškovi poslovanja poslodavaca jer ne postoji fleksibilnost u uređenju organizacije radnog vremena,
- Preduga procedura za brzu prilagodbu poslodavaca novonastalim okolnostima na tržištu (restrukturiranje predugo traje),
- Gubitak ljudskog kapitala zbog preniske stope zaposlenosti i dugotrajne nezaposlenosti
- Nedovoljna iskorištenost fleksibilnih oblika zapošljavanja kao što su rad u nepunom radnom vremenu (smanjen udio sa 10,8% = 2011. na 8,9% = 2012.), rad na izdvojenom mjestu rada itd.

CILJEVI NOVOG ZAKONA O RADU

- **Očuvati postojeća radna mjesta**
- **Otvoriti nova radna mjesta**
- **Potaknuti zapošljavanje**
- **Omogućiti brzu prilagodbu tržištu**

BRŽE RESTRUKTURIRANJE

- **Pojednostavljene su procedure o kojima ovisi brzina i učinkovitost restrukturiranja poslodavaca, kako bi se, poslodavci što prije prilagodili okolnostima, zadržali poslove te "zdravi" dio poslovanja.**
- - Zakonom se skratio i pojednostavio postupak kolektivnog zbrinjavanja viška radnika,
- - Ubrzan tijek otkaznog roka na način da otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, dok ograničenje postoji u odnosu na radnike koji su na bolovanju, za koje otkazni rok ne teče, ali njima radni odnos u svakom slučaju prestaje nakon 6 mjeseci od odluke o otkazu.
- - Uvodi se obvezna arbitraža u slučaju uskrate suglasnosti radničkog vijeća na otkaz zaštićenim kategorijama radnika

ORGANIZACIJA RADNOG VREMENA

- Pojednostavljena je organizacija radnog vremena, te je uveden transparentan sustav uređenja organizacije radnog vremena koja će onemogućiti zlouporabe u praksi.
- Treba naglasiti da se **rad radnika neće intenzivirati**, već su jasnije postavljena ograničenja u trajanju rada radnika i to unutar tjedna (56/60 sati kroz KU) i u odnosu na ukupan fond sati koji će radnik u 4 uzastopna mjeseca smjeti odraditi (48 prosječno u 4 mjeseca), radnik će i dalje raditi 40 sati tjedno, a sve što odradi više od toga plaćat će se kao prekovremeni rad.

FLEKSIBILNI OBLICI ZAPOŠLJAVANJA

- **Olakšano je zapošljavanje putem fleksibilnih oblika zapošljavanja, s obzirom da je to jedan vid ulaska radnika u stalno zaposlenje i to u odnosu na:**
 - rad u nepunom radnom vremenu
 - olakšano je zapošljavanje preko agencija za privremeno zapošljavanje
 - ukinuta su administrativna ograničenja kod rada od kuće pa primjerice poslodavac više nije dužan takve ugovore dostavljati inspekciji rada

VEĆA SIGURNOST I ZAŠTITA RADNIKA

- **Ojačana je sigurnost i zaštita radnika jer se:**
- produžava zastarni rok u kojem radnik može utužiti svoja prava sa 3 na 5 godina,
- radnici mogu štrajkati odmah po dospijeću plaće,
- poboljšan je položaj radnika koji koriste roditeljska prava u odnosu na mogućnost izmjene ugovora o radu ako je to povoljnije za njih, ili kod korištenja godišnjeg odmora (prije su ga gubili ako ga nisu iskoristili do 30.06., sada se to razdoblje produžava do kraja kalendarske godine).
- sustav organizacije radnog vremena je transparentniji, poslodavac mora radniku odrediti prekovremeni rad u pisanom obliku.

SMANJUJE LI NOVI ZAKON O RADU PRAVA RADNIKA?

- Iako je većina država članica EU-a reformu radnog zakonodavstva usmjerila na smanjenje otpuštanja (otpremnine i otkazni rokovi) radnika. **Zakonom o radu se ne mijenjaju te odredbe – otpremnine i otkazni rokovi ostaju na istoj razini kao i do sada.**
- Izmjena odredbi kojima se ubrzava tijek otkaznog roka i kolektivno otpuštanje viška radnika usmjereno je prvenstveno na omogućavanje poslodavcima da **sačuvaju radna mjesta** i da se **brzo restrukturiraju**.
- Izmjena odredbi o radnom vremenu **nije usmjerena na povećanje intenziteta rada radnika** s obzirom da se zadržava 40-satno tjedno radno vrijeme te 8 sati prekovremenog rada, ali se omogućava fleksibilnost u uređenju radnog vremena,
- Olakšavanjem zapošljavanja preko agencija za privremeno zapošljavanje omogućit će se **brža transformacija nezaposlenih osoba u sustav tržišta rada** (iskustva drugih država pokazuju da se oko 20% agencijskih radnika zaposli kod korisnika)

NOVI ZAKON O RADU

- Uvažavajući sve pristigle prijedloge o načinu uređenja sustava radnih odnosa u RH koji se uređuju novim Zakonom o radu, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava je mišljenja **da se ovim Zakonom o radu ne smanjuju prava radnika, ali se u svakom pogledu čuvaju radna mjesta.** Imati radno mjesto, uz zajamčena minimalna prava koja se osiguravaju ovim Zakonom o radu u cilju je svih zainteresiranih strana, i poslodavaca i radnika. To se ovim Zakonom osigurava.



Ministarstvo rada
i mirovinskoga sustava

HVALA NA PAŽNJI!