

Što donosi novi Zakon o radu?

Analiza Nacrta prijedloga iskaza o procjeni učinaka Nacrta prijedloga Zakona o radu

CESI ima potrebu ukazati na neke aspekte [Nacrta prijedloga iskaza o procjeni učinaka Nacrta prijedloga Zakona o radu](#) (dalje Nacrt) koje smatra zabrinjavajućima u kontekstu stvaranja socijalno pravednog društva u kojemu svi uživaju jednaka prava i jednake mogućnosti. Naime, Nacrt je koncipiran tako da prije svega ide na ruku poslodavcima, omogućujući im maksimalnu fleksibilnost, a pritom smanjujući indeks zaštite radnika i radnica, te stvarajući socijalne nesigurnosti na tržištu rada, što je nedopustivo.

U Nacrtu se kao jedan od ciljeva navodi smanjenje indeksa zakonske zaštite zaposlenja, čime bi se potaknulo novo zapošljavanje. Kao argument se navodi kako zaštita zaposlenja, koja ograničava slobodu poslodavca, dovodi do povećanja troškova novog zapošljavanja, što utječe na smanjenje potražnje za radom. Smatramo kako ova teza nema argumentirane podloge, i kako je takvo postupanje sa stajališta zaštite ljudskih prava, što je temeljna ustavna vrednota, nedopustivo. **Ne može se eventualno smanjenje troškova zapošljavanja koristiti kao opravdanje za ucjenjivost i nesigurnost radnika, niti je nesigurnost postojećih radnih mjesta adekvatan način da se postigne eventualno otvaranje novih.** Navedena analogija je potpuno krivo postavljena. Otvaranje novih radnih mjesta treba biti posljedica gospodarskog rasta i stabilnosti tržišta, a ne smanjivanja troškova rada nauštrb sigurnosti radnika i radnica. Naposljetku, temeljni cilj i logika Zakona o radu je zaštita odnosa između poslodavca i radnika, otvaranje novih radnih mjesta treba biti rezultat aktivnih politika zapošljavanja, a ne prilagođenih zakonskih odredbi. S obzirom na to da se CESI prije svega bori za puno ostvarivanje prava i mogućnosti žena u društvu, neophodno je ukazati na to, i primjerima pojasniti, smanjenje zaštite radnog odnosa negativno utječe na ionako marginalizirani položaj žena na tržištu rada, koje, iako su većina u RH po udjelu u populaciji, čine više od polovice ukupnog broja nezaposlenih, te su podložne različitim oblicima diskriminacije pri zapošljavanju i prilikom napredovanja u karijeri. **Mišljenja smo zaštita radnika i radnica treba biti osnovna vrijednost Zakona o radu i ne pristajemo na kompromitiranje iste.**

Ono što ponajviše zabrinjava je činjenica da se nije puno toga promijenilo kad se radi o **institutu ugovora o radu na određeno vrijeme**. U Nacrtu se među ciljevima ne navodi smanjenje korištenja ovog instituta, koji bi trebao biti iznimka pri zasnivanju radnog odnosa i prijelazni oblik zapošljavanja, a ne pravilo i legalni poligon poslodavaca za održavanje niske razine radničkih prava. Ta niska razina radničkih prava postiže se ucjenjivošću koja proizlazi iz činjenice da osoba nikada ne može biti sigurna hoće li joj ugovor biti produžen ili ne, uslijed čega pristaje na sve kako bi očuvala radno mjesto, što je čini itekako slabijom stranom radnog odnosa. Institut ugovora na određeno predstavlja strukturalnu prepreku jednakosti prilika, odnosno dovodi do neizravne diskriminacije žena. Poslodavci često iskorištavaju lošiji položaj na tržištu rada pripadnika/ca onih društvenih

skupina koje su tradicionalno žrtve društvene diskriminacije, kako bi s njima sklopili ovaj oblik ugovora o radu, koji im pruža slabiju zaštitu na tržištu rada. Žene su društvena skupina koja je posebno izložena ovom obliku diskriminacije. **Posebice je težak položaj trudnica zaposlenih na određeno vrijeme.** Poslodavac trudnicu nije dužan zadržati nakon što je istekao rok na koji je Ugovor sklopljen, dok je radnici na neodređeno vrijeme zabranjeno otkazati Ugovor o radu za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog dopusta i ostalih prava u vezi s trudnoćom. Prema izvješću Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2012.godinu, najveći broj žena koje su na tržištu rada doživjele neku od vrsta spolne diskriminacije (temeljem trudnoće i obaveza prema djeci), čak 34,1 %, suočilo se s neproduživanjem ugovora o radu. Od 176 ispitanica koje su se našle u situaciji u kojoj im nije produžen ugovor o radu, njih 63,6% smatra kako im je poslodavac uskratio produženje ugovora o radu jer su zatrudnile ili koristile roditeljska prava. Prema istraživanju [Sektor zaposlenosti žena i fertilitet u Hrvatskoj](#), Anđelko Akrap, Ekonomski fakultet Zagreb, 2010, svaka četvrta zaposlena žena radi na određeno vrijeme. Strah od negativnih posljedica za radno mjesto ogledava se u prikupljenim podacima Pravobraniteljice vezanima uz spremnost žena da za vrijeme trudnoće ili roditeljskog perioda koriste dostupne mehanizme institucionalne zaštite kako bi zaštitile svoja prava i interese. Od 937 sudionica istraživanja, njih 44,3% je navelo kako nisu sigurne bi li inspekciji rada prijavile poslodavca koji ih je diskriminirao, a 15,7% je izjavilo kako ne bi. Propisani uvjeti sklapanja ugovora na određeno vrijeme po novom ZOR-u neće biti dovoljna zaštita od diskriminirajuće zlouporabe ovog instituta. Zbog slabog poznavanja i razumijevanja jamstava zabrane izravne i neizravne diskriminacije, bilo bi korisno razmisliti o jasno propisanim uvjetima korištenja ovog oblika ugovora kojima bi cilj bio sprječavanje njegovog diskriminatornog učinka. **U tom smislu moglo bi se, npr, dodatno ograničiti korištenje ovog ugovora ako postoji jasna neravnoteža u spolnoj strukturi zaposlenih na određeno vrijeme.** Činjenica da poslodavci koriste institut ugovora na određeno vrijeme u ovakvim okolnostima predstavljat će izuzetno snažan pokazatelj da se radi o diskriminirajućem postupanju te će poslodavcima biti izuzetno teško opravdati ovakvu praksu pred sudom.

Nadalje, navodi se kako je cilj izmjenom odredbi o organizaciji radnog vremena potaknuti fleksibilnost rada kod poslodavca kroz omogućavanje organizacije radnog vremena kojom će poslodavac biti u mogućnosti odgovoriti na kratkoročne fluktuacije u poslovnim procesima. U tom smislu preporučuje se primjena instituta preraspodjele radnog vremena te ograničavanje najdužeg radnog vremena na 56, odnosno 60 sati tjedno. Navodi se kako bi se na taj način smanjio opseg i troškovi prekovremenog rada. **Navedena tvrdnja upravo zabrinjava, jer je evidentno kako se pod krinkom omogućavanja nejednakog rasporeda radnog vremena 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.** Pri tome nije navedeno bi li plaća radnika, u periodima kad bi radio više od 40 sati tjedno, bila uvećana, u skladu s produženim radnim vremenom. Na ovaj način poslodavac u potpunosti kontrolira i upravlja slobodnim vremenom radnika, gdje ima slobodan prostor za izrabljivanje radne snage. Navedeno je vrlo nepovoljno osobito s rodne perspektive, jer klizni, odnosno varijabilni raspored radnog vremena u pravilu pogoduje pripadnicima dominantne društvene skupine, prije svega muškarcima. Žene koje se odluče za osnivanje obitelji na ovaj način doći će u vrlo nepovoljni društveni položaj na tržištu rada, jer će teško uskladiti obiteljski i poslovni život, te će u tom smislu zabrana neizravne diskriminacije, koju je vrlo teško otkriti i prepoznati, imati izuzetno važnu ulogu. Prema izvješću Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2012.godinu, 66% ispitanica odgovorilo je da smatra kako je glavni razlog negativne odluke poslodavca pri zapošljavanju bila njegova

pretpostavka da mu neće biti dovoljno na raspolaganju za potrebe konkretnog radnog mjesta zbog svojih obveza prema djeci.

Vrlo su zabrinjavajuće i odredbe o mogućem skraćivanju otkaznih rokova i smanjenju visine otpremnina, pri čemu se navodi kako treba uvažiti činjenicu da se otkazni rokovi mogu znatno odužiti, zbog sadašnjeg uređenja prekidanja tijekom otkaznog roka zbog trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačanje njege djeteta i dr. Navodi se kako se tada poslodavac stavlja u nepovoljan položaj jer je ponekad primoran na poslove na kojima je privremeno nenazočan radnik zaposliti drugog radnika na određeno vrijeme, te mu nastaju troškovi otkazivanja ugovora o radu i šteta poslovanju. Smatramo kako se takva argumentacija nipošto ne smije koristiti za opravdanje skraćivanja otkaznih rokova te da se nikome ne smije uskratiti jedno od osnovnih prava iz radnog odnosa kako bi se poslodavcu uštedjeli eventualni neplanirani troškovi na koje odgovoran poslodavac ionako mora biti spreman. Osim toga, ne treba posebno naglašavati koliko bi takva praksa bila diskriminirajuća za trudnice i majke na rodiljnom i roditeljskom dopustu kojima bi bila uskraćena radnopravna zaštita koja im pripada temeljem njihovog statusa. Predlaže se i snižavanje cijena otpremnina, budući da „isplata otpremnina djeluje prociklički na poslodavce te ih u periodima ekonomske i financijske krize onemogućuje da otpuštaju radnike zbog financijskih problema, te posebno ugrožava radno intenzivne sektore“. **Doslovno se, dakle, predlaže da se snizi visina otpremnina kako bi se poslodavcima olakšalo otpuštanje radnika. To je krajnje nehumano i međunarodnim instrumentima suprotno pogodovanje krupnom kapitalu, davanje poslodavcima u ruke monopola te kršenje prava radnika koji će, ne samo puno lakše ostajati bez posla, nego će se i nakon što ostanu bez posla, naći na ulici, s mizernom otpremninom, u gotovo bezizlaznoj životnoj situaciji.**

Predlažu se i izmjene instituta sudskog raskida ugovora o radu, koje osobito strukturno diskriminirajuće djeluju na žrtve uznemiravanja i spolnog uznemiravanja na radnom mjestu, većinom žene, koje se često s diskriminacijom na temelju spola, bračnog statusa, majčinstva i drugog, a 9% žena bilo je suočeno s nekim oblikom seksualnog uznemiravanja. Naime, predlaže se da se naknadu štete u slučaju sudskog raskida ugovora o radu uskladi s pravnim uređenjem otpremnine, te se zaključuje da je ista „na neki način zamjena za otpremninu“. Stoga se predlaže da se najviši iznos naknade štete utvrdi na istoj razini na kojoj je zakonom utvrđena najviša otpremnina, u visini 6 prosječnih plaća, a to se opravdava time da, što više, kod sudskog raskida radni odnos prestaje po zahtjevu radnika, a ne poslodavca. **Pritom je krajnje nejasno po kojoj osnovi zakonodavac otpremninu, koja je oblik materijalnog obeštećenja i novčane pomoći radniku za slučaj kada poslodavac otkazuje ugovor o radu, poistovjećuje s naknadom štete, koja se isplaćuje kada sud utvrdi da otkaz nije dopušten, a radniku nije prihvatljiv nastavak radnog odnosa, što je najčešće slučaj kod učestale diskriminacije radnika, u što ulazi mobbing, uznemiravanje po bilo kojoj osnovi ili uznemiravanje spolne naravi.** Nevjerojatno je da zakonodavac ne uočava distinkciju ova dva sasvim različita instituta te ih izjednačava. Na taj način, npr., diskriminirana radnica dodatno se diskriminira te se, umjesto da se obešteti, kažnjava „jer je radni odnos prestao po njenom zahtjevu“, te će biti primorana otići s radnog mjesta s mizernom otpremninom nakon svih pretrpljenih trauma, ili ostati na istom radnom mjestu iako joj je to neizdrživo, jer uslijed takve financijske situacije jednostavno nema izbora. Postavlja se pitanje gdje je tu pravda i bilo kakva reparacija štete žrtvama nasilja i zlostavljanja.

Nadalje, kao jedan od ciljeva navodi se mogućnost da se jednostranim aktom mijenja visina plaća, na način da se ista više ne može uređivati pravilnicima o radu već dvostranom ugovornom voljom, odnosno ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom, ali i da se uredi posebna vrsta otkaza ugovora o radu za slučaj da poslodavac ne može isplaćivati ugovorenu plaću, a radnik ne pristane na izmjenu ugovora. **Navedeno nije ništa drugo nego legalni oblik ucjene i manipulacije nad radnicima. Ova zakonska odredba će, dakle, dati poslodavcu pravo otkazivanja radniku u slučaju da ne pristane na smanjenje plaće, čime se krši ljudsko pravo osobe da bude adekvatno plaćena za svoj rad i čime se srozava cijena rada i uopće bagatelizira rad i ponižava radnik.** Navedeno nije u skladu s Ustavom RH i međunarodnim dokumentima, te se nikako ne smije dopustiti u socijalno pravednom društvu.

Iz Nacrta proizlazi da je namjera zakonodavca definitivno općenito olakšavanje otkazivanja radniku. Osim spomenutog snižavanja iznosa otpremnina i uvođenja posebne vrste otkaza ugovora o radu za slučaj da poslodavac ne može isplaćivati ugovorenu plaću, a radnik ne pristane na izmjenu ugovora, navodi se još i namjera ukidanja nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća na otkaz ugovora o radu te izmjena apsolutne zaštite otkazivanja ugovora o radu radnicima koji koriste roditeljska i roditeljska prava, odnosno propisivanje relativne zaštite. **Jasno je, dakle, da će se ovim Zakonom, ukoliko bude usvojen, zaštita radnog odnosa, koja je osnovni ratio radnopravnog zakonodavstva srozati na najniže grane, gdje se radnik, pretvara u slabu, ucjenjivu stranu čija se osnovna ljudska prava na rad i slobodu rada (čl.54.), te zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji dostojan život (čl.55.), krše u svrhu pogodovanja neumjerenoj i neopravdanoj fleksibilnosti poslodavca.** Navedeno vodi u tržište rada socijalne nesigurnosti, pada cijena rada i kvaliteta života te je u takvim uvjetima nemoguće stvoriti socijalno pravedno društvo u kojem sve osobe imaju jednaka prava i jednake mogućnosti za ostvarivanje svojih potencijala te ravnopravno sudjeluju u svim aspektima društvenog, političkog, kulturnog i ekonomskog života. **Pritom poseban naglasak treba staviti na činjenicu da se ovakvim zakonskim odredbama koje idu na štetu radnika produbljuje diskriminacija na temelju spola koja je ionako najprisutnija upravo u svijetu rada i u procesima zapošljavanja.** Umjesto da se, u skladu sa Zakonom o suzbijanju diskriminacije i Zakonom o ravnopravnosti spolova, spolna i rodna ravnopravnost pokušaju integrirati u sve segmente društvenog života, što je vrednota ustavnog poretka suvremenog društva, ovim Zakonom se, ukoliko bude izglasan, otvara prostor za provođenje strukturalne neizravne diskriminacije, što nas vraća korak unatrag i koči razvoj samoodrživog, pravednog i razvijenog društva.

Pripremila Ena Knežević, pravnica