

Danish Flexicurity – reality or myth?

Herman Knudsen
Emr. Professor
Aalborg University
April 2016

Content:

1. Background to flexicurity discourse
2. Denmark as a flexicurity country
3. Key elements in Danish flexicurity:
 - Self-regulation through collective bargaining
 - Active labour market policies
 - Welfare state (income security)
4. Concluding remarks

1. Background

1950-80: *Keynesianism*:

- full employment in society
- stable employment for individuals
- security through welfare state

from 1980: *Neo-liberalism*:

- low inflation at the expense of full employment
- flexibilisation of production and employment relations
- deregulation, less state, less security

1. Background

Two views of work motivation:

Welfare philosophy: People are interested in having a job; job gives access to:

- meaningful and useful activity
- social relations
- money ('to earn a living')

Unemployment is involuntary, and therefore the state must guarantee the incomes of unemployed people.

Neo-liberalist philosophy: Work is toil. People are mainly motivated by money. Social security reduces the motivation to work and therefore must be cut down.

1. Background

Late 1990s: in spite of neoliberalist policies – deregulation, flexibilisation, more market, less state – Europe was haunted by high levels of unemployment.

The notion of ‘flexibility’ sprang up as a happy compromise between neo-liberalism and welfare philosophy, and between right-wing and left-wing policy prescriptions.

1. Background

Quid pro quo philosophy behind flexicurity:

“It must be easy for companies to hire, deploy and fire employees in accordance with company needs” (in line with neo-liberal thinking on flexibility)

But also:

“Employees shall enjoy economic and social security to such an extent that they can uphold a decent living standard as well as their employability and skills”(in line with welfare philosophy)

NB! Income security, perhaps employment security, but not job security!

2. Denmark as a flexicurity country

Flexicurity concept first used in the Netherlands in late 1990s. Part of deliberate government strategy; also taken up by researchers (Ton Wilthagen et al.).

In early 2000s researchers, OECD and European Union studies 'discovered' Denmark as an excellent case of flexicurity.

In Denmark not a strategy, but an already existing state of affairs.

2. Denmark as a flexicurity country

Good employment and growth figures in the latter part of the 1990s was probably the reason why Denmark got so much attention.

Were the good figures related to flexicurity?

We don't know! Probably not. At least the good figures did not continue in the 2000s.

2. Denmark as a flexicurity country

Danish flexicurity was not the result of conscious policies. It was the result of a long historical proces of labour market regulation characterised by:

- the self-regulation undertaken by trade unions and employer associations (since 1899)
- active labour market policies (since 1960s)
- income security through welfare state (since late 1960s/ early 1970s)

3.1. Self-regulation

Protective legislation – except from health and safety issues – is scarce. The degree of flexibility is very much decided by collective agreements:

- numerical flexibility (yes: easy to hire and fire)
- working time flexibility (yes, to some extent: local agreements possible)
- functional flexibility (yes: management prerogative + customs and practice + union demarcations lines + ongoing dialogue)
- wage flexibility (yes, to some extent: minimum wage must be respected; actual pay decided by local bargaining)

3.1. Self-regulation – numerical flexibility as a case

Regulation of dismissals - comparison between the collective agreement for manufacturing industry (CAMI) and Act on Salaried Employees (ASE).

(NB: Both areas covered by EU directives such as those regarding written employment contracts and collective redundancies (dismissals))

3.1. Self-regulation: numerical flexibility as a case

Notice periods:

Length of employment	Notice period	
	CAMI	ASE
Less than 6 months	No notice	1 month
6 – 9 months	14 days	3 months
9 months – 2 years	21 days	-
2 – 3 years	28 days	-
3 – 6 years	56 days	4 months
6 – 9 years	70 days	5 months
9 – 12 years *	90 days	6 months
More than 12 years *	120 days	-
* Provided employee is 50 years or more		

3.1. Self-regulation: numerical flexibility as a case

Length of employment	Severance pay CAMI	Severance pay ASE
< 3 years	No pay	
< 12 years		No pay
3 – 6 years	Monthly pay minus 15% minus unemployment benefit*	
6 – 8 years	Same x 2*	
> 8 years	As 6 – 9 years x 3 *	
12 – 15 years		1 month's pay**
15 – 18 years		2 months' pay**
> 18 years		3 months' pay**

*However, not if the dismissed person becomes a pensioner, enters a new job, or is not entitled to unemployment benefit.

**However, not if the dismissed person becomes a pensioner.

3.1. Self-regulation: numerical flexibility as a case

Compensation in cases of unfair dismissal

CAMI	ASE
Employer must pay fine corresponding to what it would cost to pay wage in the notice period.	Employer must compensate up to 6 months pay, depending on seniority. However, no compensation if employment has lasted less than one year.

Conclusion: Danish labour market regulation allows companies a high degree of numerical (and other forms of) flexibility).

What do workers get in return?

3.2. Active labour market policies

First introduced in 1960s as response to tight labour market (labour power shortage), mainly to increase employment

through:

- geographical mobility (support to persons/families moving to areas with labour power shortage)
- functional flexibility: support to up-skilling and re-skilling (free training centres; people got/gets training while on unemployment benefit)

3.2.Active labour market policies

Since 1990s the active labour market paradigm has shifted to activation ('from welfare to workfare') and schemes that are mandatory for the unemployed, rather than voluntary.

At the same time, state financial support to training and re-skilling has become less generous.

3.2. Active labour market policies

Yet, Denmark spends significantly more on active labour market policies than other countries

Public expenditure on labour market policies in selected OECD countries 2013 as percentage of GDP

	Active measures	Passive measures	Total expenditure	Unemployment rate
Denmark	1.82	1.66	3.49	7.0
Sweden	1.35	0.68	2.03	8.0
Netherlds.	0.85	1.97	2.82	6.7
Germany	0.67	1.01	1.67	5.0
Slovenia	0.37	0.80	1.17	9.7
UK	0.23	0.32	0.54	6.2
USA	0.11	0.24	0.35	5.3

3.3 Welfare state (income security)

- *Unemployment benefit system* since 1907 (Ghent system). Voluntary, not universal.

- *Social security system* since 1930s.

Late 1960s/ early 1970: introduction of the 'generous welfare state'.

Aim: people who are out of job due to unemployment, sickness or disability shall be able to maintain a normal living standard.

Unemployment and sickness are conceived as involuntary events for which people should not be punished.

3.3. Welfare state (income security)

Unemployment benefits:

90 per cent of average of workers' wages as an absolute maximum. 80, later 90 per cent, of the wage of the individual in question. (Today, 85 per cent of the insured unemployed receive maximum benefits, amounting to app. 2,400 Euro per month before tax; lower rates for the remaining 15 per cent).

Social security system:

Similar levels, but means and need related payments.

3.3. Welfare state (income security)

Since the 1980s: a race towards a less generous welfare state:

- Cuts in payments (through numerous stages)
- Less inclusive and universal schemes, e.g. lower payments to young people and immigrants, reduction of unemployment benefit entitlement to two years (adopted in 2010)
- Stricter demands re job seeking activity, and mandatory activation.

3.3. Welfare state (income security)

Re unemployment benefits

- the compensation (replacement) rate for workers in manufacturing industry has fallen from close to 80 per cent in the 1970s to close to 50 per cent in 2015.

- the compensation paid to people placed at the median of the income scale amounts to app. 60 per cent of the former wage.

Increasing insecurity: In particular, groups such as engineers and skilled workers, with compensation rates at 30 or 40 per cent, no longer enjoy a robust income protection in case of unemployment.

3.3. Welfare state (income security)

Increasing insecurity is also the result of the 2010 reform of the Act on Unemployment Insurance: About 60,000 have lost their right to unemployment benefits as a consequence. More and more unemployed are not covered by any of the two systems and have to rely financially on spouse or parents.

The fate of the 60,000 disproved the expectation of the government and its experts: that the unemployed would find a job when the entitlement to unemployment benefits expired.

Nevertheless, the government still fails to recognize that unemployment, at large, has social, rather than individual causes.

4. Conclusions

Is Danish labour market regulation (flexicurity?) correlated to high GDP growth and high employment?

No, not anymore!

2006-2015: *GDP* went down by 0.3 per cent in Denmark (but rose by 14 per cent in Sweden, 10 per cent in Germany, 10 per cent in Great Britain...).

Total employment has also developed negatively, not only since 2007-08 (the peak before the crisis), but for the whole period since 2000.

4. Conclusions

Can we talk of a Danish flexicurity system

when

1) the Danish system has changed considerably since it was first praised as a 'golden' model, and

2) it is obvious that the model's presumed merits - economic and employment growth - have evaporated completely ??????????

4. Conclusions

Flexicurity in Denmark?

The Danish labour market is characterized by a high degree of flexibility, but, increasingly, only a moderate degree of security – so perhaps *flexin*security is the appropriate concept!

**Flexicurity and New Forms of
Employment – The Challenges of the
Modernization of Croatian Labour Law**

Dilemmas of flexibility and security

Experiences in the Netherlands

Rijeka, 22 April 2016

Frans Pennings (Utrecht University)

Overview

- General context
- Temporary agency workers
- Workers with a fixed contract of employment
- On call workers
- Self-employed
- Conclusions

27

General context

- Flexibilisation of the labour market has various dimensions:
 - Changing demands of employers and markets
 - Changing demands of employees
 - Impact of social security legislation: escaping costs

28

Policy of the legislator since 1990s: 'flexicurity'

- Agreement in 1990s of employers and employees organisations: 'Flexibility and security'
- Make persons on permanent contracts more flexible
- Improve the position of flexible workers (temporary agency workers, on call contracts, persons with a fixed term contract)
- Then laid down in legislation

29

Temporary agency workers (law)

- Civil Code was amended:
 - Temporary agency contract is a contract of employment
 - Temporary agency contract allows a condition that the contract ends as soon as the user company no longer needs work from the law. This is possible during 26 weeks and extendable by collective agreement
 - General rule in act: wage has to be paid by the employer even if there is no work. A contract of employment can give an exception for 26 weeks, after this it the exemption is extendable only by collective agreements

30

Collective labour agreements for temporary agency workers

- Thus legislature makes making collective agreements indispensable for law
- In the collective agreement for law is laid down that after a certain period of work with the same temporary work agency (currently 78 weeks) the law gets a contract of a definite period +
- Also provisions for training and pensions were made in collective agreements

31

Dilemmas

- Temporary agency workers can be 'dismissed' before a relevant threshold
- New (dependent on employer or commercial) 'trade unions' offer to make agreements with employers to deviate from the act

32

The 2015 Act Work and Security

- New agreement of social partners: change of dismissal law (lower dismissal payments, new procedures) and improvement of position of flexible workers: laid down in Act Work and Security

33

Workers with a definite contract

- Under the old rules:
- If contract of a definite period has been renewed three times, or if the total period of renewed contracts is more than 36 months the last contract is one for a definite period. Deviation is possible by collective agreement; after 3 months of interruption a new chain starts

34

Workers with a contract for a definite period

- In 2015:
- A maximum of 3 contracts is possible during 24 months. Extension is possible only by collective agreement or in relation to specific nature of the work. After 6 months a new chain starts.
- Problem: persons can be employed for a short period only if employer is not certain that he can employ this person. Carrousel of persons.

35

Workers with a contract for a definite period: further 2015 changes

- No competition clause is allowed anymore for persons with a contract for a definite period, unless there are pressing reasons of the enterprise
- Dismissal payments for permanent workers seriously reduced (was: one month for each year of work, and increased after the age of 45). Now: one-third of the wage for each year the person worked for the first 10 years, only slightly higher after this period, max. 75,000 euros
- However: also dismissal payment is paid in case of a contract for a definite period that lasts at least 24 months and is not renewed
- Problem: contracts are given for 23 months

36

On call workers

- Legal presumption:
- On call workers for whom no fixed working schedule exists are entitled to wage for at least three hours in each calleven if they work less
- When an on call worker has worked at least three months there is a presumption that the average number of hours s/he worked is the extent of his contract. Employer can refute this presumption.
- Effect: fewer on call workers, more tax

37

'new' phenomenon

- 'self-employed-persons without work'
- Large variations and reasons:
- To have more freedom, higher net income, pressed by employer, escape from unemployment...
- Hard to distinguish real and bogus self-employed

38

Government policy

- government has wanted to promote entrepreneurship (attractive tax exemptions)
- In order to solve problems with social security (to be imposed on bogus self-employed): easy practice to get binding certificate that one was self-employed
- Now: change of policy. Models for contracts are made by tax office to distinguish self-employed categories

39

Further problems

- Poverty (FNV Kiem judgment of Court of Justice EU)
- Lack of income in case of disability and old age

40

Changes after societal pressure

- Post.nl: our old post office
- First: Post.nl 'employed' many 'self-employed' for distributing post
- Now: offer to have contract of employment
- Reasons: clients want reliable postmen, e.g. when they deliver packages inside the home
- Training is also necessary for the new market needs

41

Conclusions

- Flexibility has been increasing since 1990s
- Measures were taken to improve legal position of flexible persons
- Legislative measures can be (inter alia):
 - - introducing legal presumptions of existence of contract and number working hours
 - - allowing deviation from act by c.a.
 - - making flexible workers more expensive (giving them more rights)

42

Conclusions

- Problems:
- Escape from measures still possible
- Workers sometimes have different preferences
- Legislative measures have made flexible work more attractive (e.g. measure on payment wage in case of sickness)

43

Interesting for Croatia?

- The role of social partners to improve position of flexworkers
- The reinforcement of position of social partners by legislature
- Legal presumptions of contract of employment
- Training policy/dismissal payments for flexible workers

44



NEW FORMS OF EMPLOYMENT IN SLOVENIA

Prof. Dr. Darja Senčur Peček,
University of Maribor, Law Faculty

Fleksigurnost in novi oblici rada
Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, 22. 4. 2016

Slovenian legal regulation

- Employment Relationship Act (ERA-1)
 - Definition of the employment relationship (Article 4)
 - „Primacy of the fact“ rule (Article 13)
 - Contract for an indefinite period as a rule
 - Fixed-term contract only in case of certain reasons; temporally limited; transformation as a sanction
 - Rights of employees working for temporary agencies, obligations of agencies and users
 - Economically dependent persons (Articles 213 and 214)
- Labour Market Regulation Act (LMRA)/former Employment and Insurance Against Unemployment Act
 - Student work (civil relationship, cheaper for employers, very flexible, low level of protection for students)
 - Temporary agency work (conditions for agencies, ...)
 - Temporary and occasional work of retired persons

Challenges

- New contracts of employment mostly as fixed-term contracts
- Agency work – high percentage of fixed-term contracts (synchronisation of both contracts); infringements of employees' rights; provision of employee's work to users under the cover of business cooperation)
- Student work as a parallel labour market
- Replacement of employment relationships with civil contracts (self-employed persons)

Measures

- Legal reform (ERA-1, LMRA) in 2013 (goals)
 - Fixed-term and temporary agency work (more precise and strict regulation to prevent abuses)
- Measures (legal amendments in 2013, 2014) addressing the costs of various forms of work (civil contracts, student work, fixed-term)
- Legal amendments of Labour Inspection Act (LIA-1) in order to strengthen labour inspection (professional assistants; higher penalties)

Fixed-term contracts

- Changes regarding cancellation of employment contract for an indefinite period (simplification; cost reduction – lower severance pay, shorter notice periods)
- Limitations of fixed-term employment contracts (stricter regulation, severance pay (destimulation of fixed-term contracts))
- Social contribution for unemployment
- Share of fixed-term contracts is not increasing
- Larger share of new contracts for an indefinite period in 2013, 2014 than in 2012 (but still 72,7 % of new concluded contracts are fixed-term contracts)

Temporary Agency Work

- Stricter regulation of agencies (main activity, guarantee, stricter conditions – no previous penalties and no outstanding claims)
- Clearer legal distinction between provision of employee's work and provision of services
- Quota for users
- Increased accountability of users
- Employees' rights (Directive)
- Higher penalties
- Decreased number of agencies (94, before 231), still violations (especially in form of disguised agency work)

Student work

- No systemic regulation (as opposed to temporary and occasional work of retired persons)
- Minimum hourly rate, obligation to pay contributions for social security – increased costs
- Cases of student work with elements of employment relationship
- Solution – restriction to occasional and temporary work or to a specific number of hours?

Self-employed persons

- The number of self-employed persons is increasing (especially those without employees)
- 2008 – 9,9% self-employed (in active population), 2014 - 12,7% (RS)
- Reasons: lack of jobs, incentives of Employment service of Slovenia; employers' demands (outsourcing)
- *Economically dependent persons* (Article 213 of ERA-1)
 - a self-employed person who on the basis of a civil law contract perform work in person, independently and for remuneration for a longer period of time in circumstances of economic dependency and does not employ employees; limited labour law protection
- *False self-employed persons*
 - disguised employees; should have labour law protection

Remaining challenges

- Reform of student work
- Tackling the problem of disguised employment relationship in all forms (especially the problem of the false self-employed, also the problem of „false“ fixed-term, part-time work, business cooperation)
- Possible measures
 - Forming criteria for distinction or a presumption (that the employment relationship exists; that the employee is employed by the user)
- Mainly control – more inspectors, clear focus on this problem (judicial protection is often not an option because of poor employment prospects)

A risk for the false self-employed to become commonplace (like fixed-term contracts)

Agencijski rad u Njemačkoj - Kratka povijest i situacija *de lege lata*

*Temporary agency work in Germany – A short history
and the situation de lege lata*

Dr. Mijo Božić, LL.M.



AR = Fleksibilan oblik zaposlenja

Instrument eksterne fleksibilizacije

- Za razliku od tradicionalnih radnih odnosa opterećnih odredbama o zaštiti od otkaza AR omogućava fleksibilan odgovor na zahtjeve tržišta
- Brz i ekonomičan angažman radne snage i jednostavan način otpuštanja
- Posebno učinkovit **pri visokim amplitudama ekonomskog ciklusa**

22.4.16

Božić

55

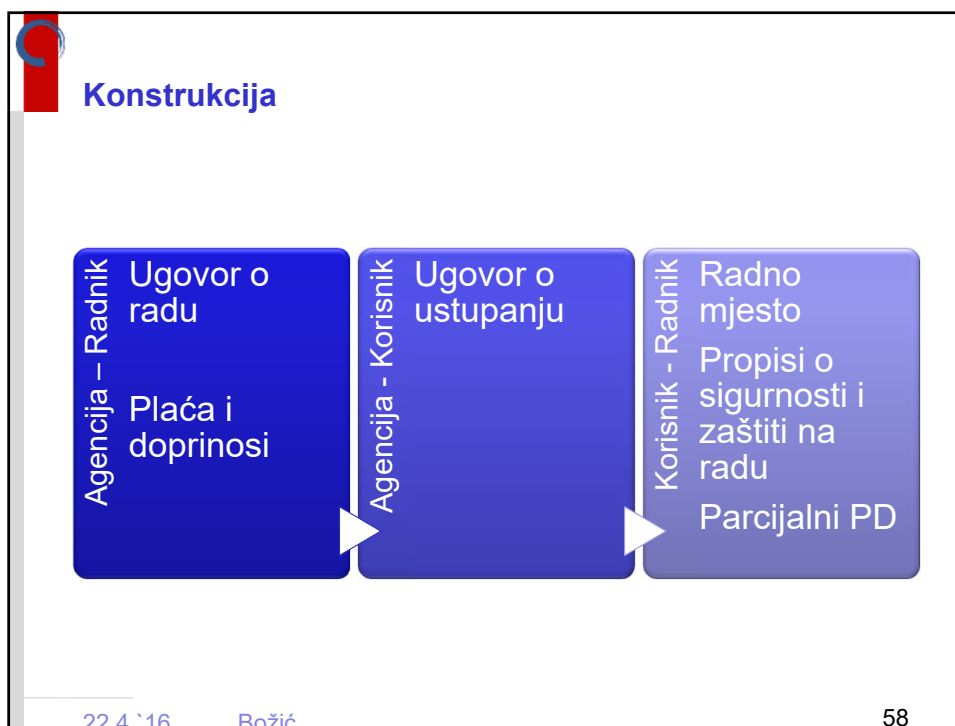
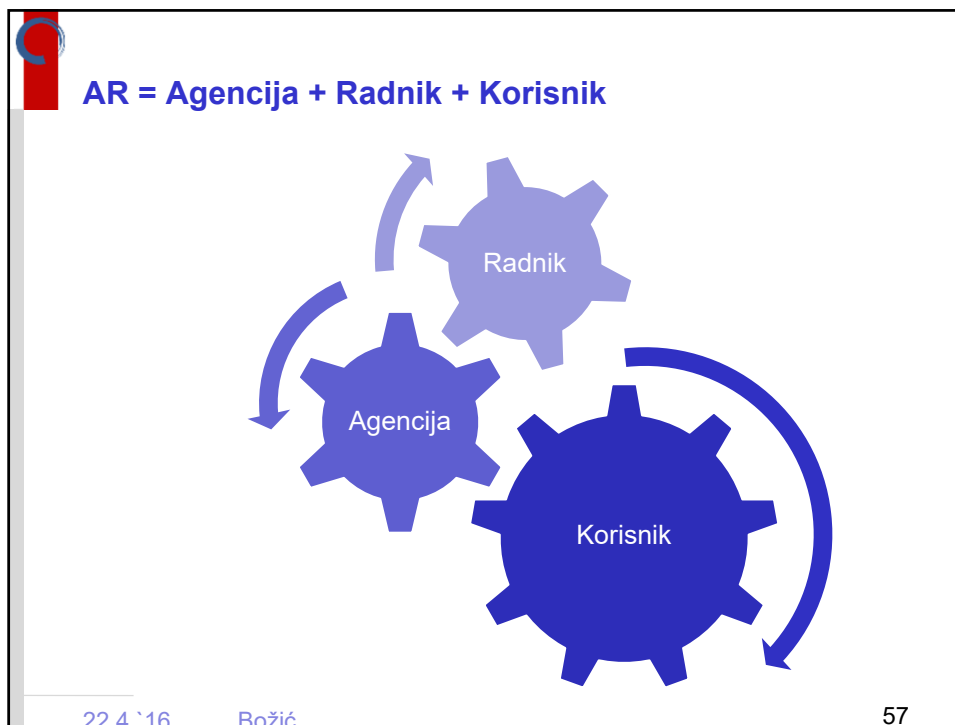
Alternativa: *Kurzarbeit*


- [D] **Kurzarbeit** kao mjera interne fleksibilizacije
- Pri **niskim amplitudama ekonomskog ciklusa**
- **Pretpostavka > Kriza** > min. 10% radnika prisiljeno na reducirani angažman > prethodno iscrpljene sve rezerve „fleksibiliteta“
- **Cilj** = zadržati [kvalificirane] radnike u društvu
- **Modus** > redukcija plaća / redukcija radnog vremena
- **Kurzarbeitgeld** [KAG] = 60 % razlike između ostvarene plaće iz reduciranog angažmana i ugovorene cijene sata rada; [Također *Saison-Kurzarbeitergeld*; *Schlechtwettergeld* – građevinski sektor, *TransferKAG*...]

22.4.16

Božić

56







AR [danas] > Društveni interes


- **Razlozi** Potreba prilagodbe uvjeta rada novim ekonomskim prilikama
- AR sredstvo u funkciji smanjenja nezaposlenosti
- Modus: AR = platforma koja nezaposlenima omogućava pristup tržištu rada / mogućnost predstaviti se poslodavcima
- **Locational competition** Pozicioniranje određene sredine kao atraktivnog mjesta za investiranje
- Nova vrijednost \emptyset Radna mjesta ✓

22.4.16 Božić 59



AR iz perspektive Radnika



- Napuštanje začaranog kruga nezaposlenosti / AR kao odskočna daska [Većini ispitanih nezaposlenost teže pada nego potplaćenost]
- Mogućnost u kratkom razdoblju upoznati više okruženja, predstaviti se i eventualno "isprovocirati" preuzimanje [!?] > Pozitivni primjeri: Dekra Arbeit; VW
- Radno-pravna zaštita / Doprinosi
- 
- Skroman *Klebeffekt* / *Strategische Nutzung* problematika [BMW Leipzig]
- Razdoblje ustupanja u većini slučajeva kratko > 3 mjeseca / 1 tjedan > Posljedično: nesigurnost > nemogućnost planiranja perspektive > stres, psihički pritisak, strah > osjećaj eksploitanosti
- Potplaćenost > također refleksije na visinu mirovine [posebno u slučajevima dugoročne karijere AR]
- Mogućnost odstupanja od zakonom utvrđene razine sekurizacije putem kolektivnih ugovora

22.4.16 Božić 60

AR iz perspektive korisnika

- Srednja i velika poduzeća
- Otklanjanje uskih grla
- *Das atmende Unternehmen* [važan ventil u razdoblju krize]
- Stroga pravila zaštite od otkaza onemogućavaju brzu i adekvatnu prilagodbu nastalim prilikama, odnosno smanjenje personalnih kapaciteta u kriznim situacijama. [„Internetblase“ / *dot-com bubble* > *new economy* 2000]
- AR = alternativa. Korisnik se lako oslobodi AR i na taj način reducira troškove [kriza u autoindustriji `08]
- HR odjeli koriste AR kao platformu za pronalazak / regrutaciju personala

22.4.16

Božić

61

[Bonus] AR u funkciji utjecaja na razvoj tečaja dionica

- Većina korisnika > AR vrijeme privremene odsutnosti stalno zaposlenih [GO, bolovanje, ...] ili realizacija većeg broja narudžbi; otklanjanje uskih grla
- Izuzetak – strateška korist
- Pojedina d.d. umjesto kao premosnicu angažiraju AR permanentno u društvu
- Minimalan broj stalno zaposlenih
- Signalizirati tržištu kapitala dojam maksimalne moguće fleksibilnosti > Pozitivan razvoj tečaja dionica
- Strategija nije usmjerena na optimizaciju proizvodnje nego na pozicioniranje društva na tržištu kapitala

22.4.16

Božić

62

AR iz perspektive agencije

- Dinamična i lukrativna [!?] industrija
- Učetverostručena brojka AR u razdoblju 2003-09 [D]; [D] ca. 12.000 agencija
- Brojka agencija [HR] utrostručena [ca. 90] /
- **DEKRA Zeitarbeit** > *Umsatz / turnover* 2014 = ca. 296. €MIL

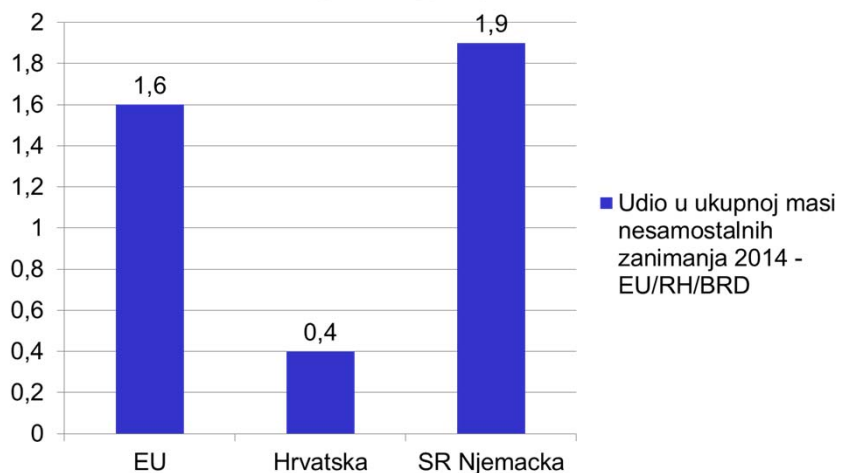
22.4.16

Božić

63

Udio AR u masi nesam. zanimanja EU/RH/SRNj

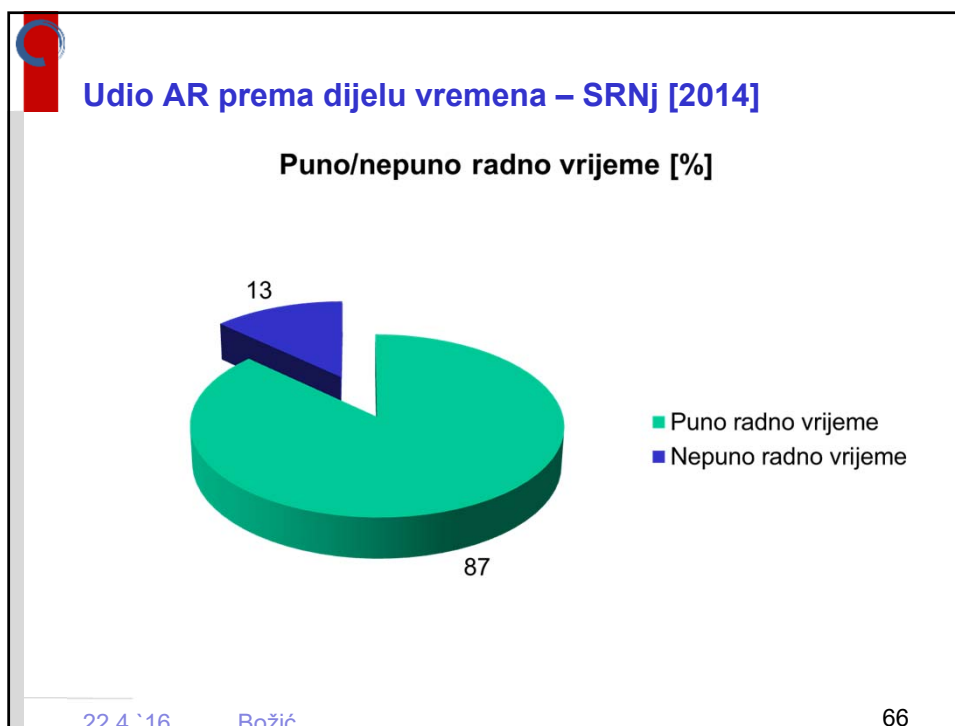
Udio u ukupnoj masi nesamostalnih zanimanja
2014 - EU/RH/BRD



22.4.16

Božić

64

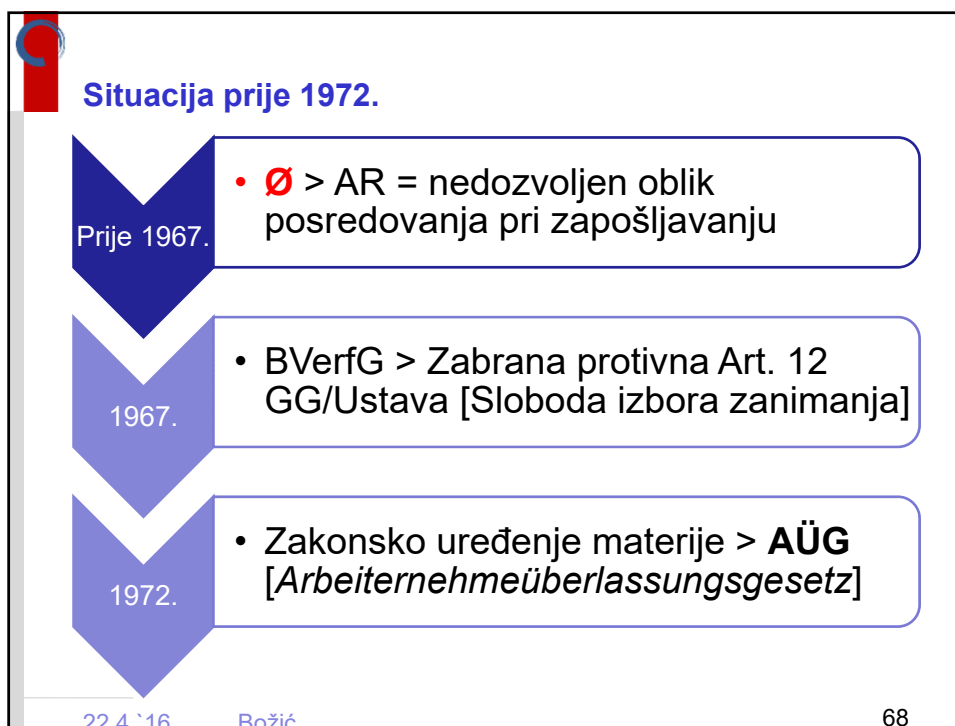


Starosna i spolna struktura AR – SRNj

Udio agencijskih radnika u ukupnoj masi nesamostalnih zanimanja 2014 prema starosnoj i spolnoj strukturi

Starosna dob od ... do ...	Ukupno	Ž	M
25 – 34	2,6	1,5	3,6
35 – 44	2,0	1,3	2,6
45 – 54	1,7	1,4	2,0
55 – 64	1,5	1,1	1,9
65 – 74	0,7	/	0,9
75 i stariji	/	/	/
Ukupno	1,9	1,3	2,5

22.4.16 Božić 67



AÜG [1972]

Temeljni cilj

- Zaštita AR
- Razgraničenje AR i posredničkih poslova BAA / Savezne agencije za rad
- Monopol BAA do `94
- **Agencija = Poslodavac**

22.4.`16

Božić

69

AÜG [1972] – Temeljne odredbe

- **Obavljanje djelatnosti samo zu dozvolu BAA, § 1 AÜG**
- **Tri zabrane:** Zabrana sinkronizacije; Zabrana produženja/obnove ugovora sklopljenih na određeno vrijeme i Zabrana ponovnog zaposlenja; Razdoblje ustupanja do 3 [kasnijim izmjenama do 24 mjeseca]
- Za odnos Agencija-AR mjerodavne **opće radno-pravne odredbe** [zaštita od otkaza dodatno pooštrena zabranom sinkronizacije]
- **Poslovno uvjetovan otkaz** dozvoljen tek po isteku trećeg mjeseca bez angažmana kod korisnika, § 9 Nr. 3 AÜG a.F.
- **Zabrana sinkronizacije** = zabrana vezivanja ugovora o radu za razdoblje prvog ustupanja
- **Zabrana produljenja ugovora sklopljenih na određeno vrijeme** > izuzev ako razlozi otkaza ne leže u osobi posloprimca [AÜG lex specialis u odnosu na BeschFG]
- **Zabrana ponovnog zaposlenja prethodno otpuštenog AR** prije isteka 3. mjeseca od prestanka ugovora

22.4.`16

Božić

70

Izmjene AÜG 1972 – 2002

- 1972 – 2002 **brojne izmjene AÜG**
- Najčešće izmjene odnosile su se na **maksimalno dozvoljeno razdoblje ustupanja** [3 mjeseca `72 > 24 mjeseca Job-AQTIV-G `01]
- AR **ustupljen dulje od 12 mjeseci** mora biti **plaćen jednako kao radnik korisnika**, § 10 Abs. 5 AÜG a.F. [Job-AQTIV-G `01]

22.4.16

Božić

71

[Bonus slide] Evaluacija učinaka AÜG 1998/2003

- Institut za tržište rada i istraživanje zaposlenosti
> Evaluacija učinaka AÜG 1998/2003
- Učinci na tržište rada ***nicht eindeutig positiv***
- Značajan porast ustupanja ARadnika; Ali 2/3 korisnika reduciraju udio ili posve odustaju od AR
- **Razlog:** Neadekvatan pravni okvir [!?!]
- Takodjer AR <> ekonomski ciklus

22.4.16

Božić

72

Korjenita reforma AÜG 2003 [Harz I]

Promjena paradigme

- Revalorizacija AR > AR = vrijednost
- AÜG u funkciji smanjenja nezaposlenosti
- PSA > § 45 od `08 § 37c SGB III > Za ustupanje mjerodavan AÜG

Ciljevi AÜG [2003]

- Učiniti AR atraktivnim oblikom zaposlenja, koji će nezaposlenima omogućiti [ponovni] ulazak na tržište rada
- Održivo pojačati pozitivne učinke AR na tržište rada

Novi koncept Tri zabrane Ø; Maksimalno dozvoljeno razdoblje ustupanja Ø [i.o. s ciljemospješnja integracije AR u društvukorisnika] [!?

Balans Ugovor na neodređeno vrijeme, § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG; *Equal treatment* ✓ [bitni uvjeti rada], napose *equal pay* ✓ [od početka]; Pravo AR biti informiran o uvjetima rada u sustavu Korisnika, § 13 AÜ

22.4.16 Božić

73

AÜG [2003]

Ugovor na neodređeno – Odstupanja

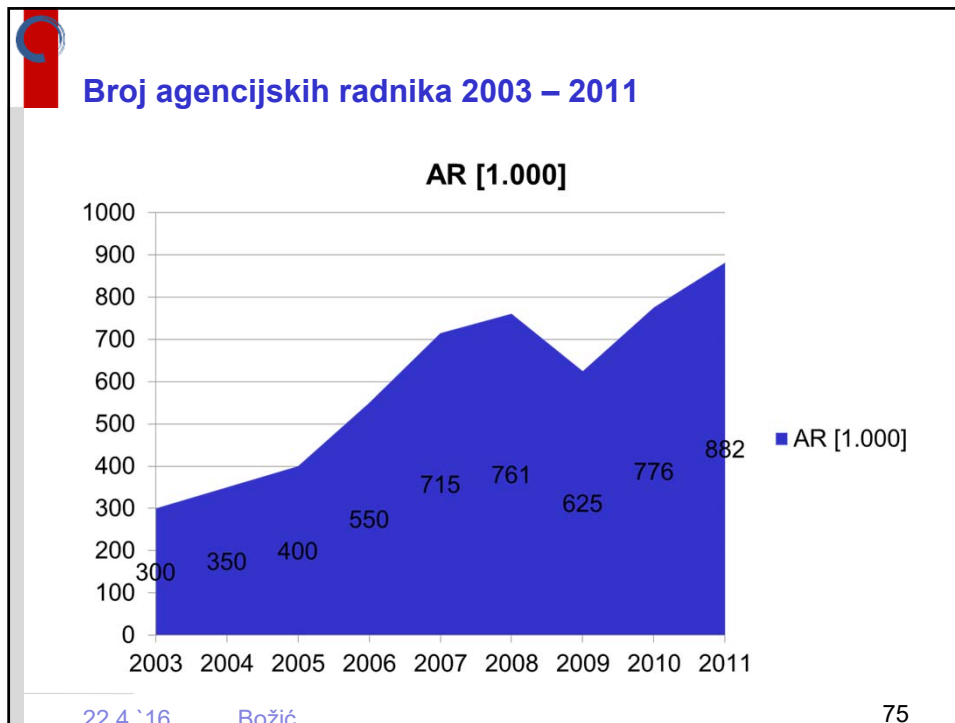
- Uvjeti prestanka ugovora > § 14 TzBfG / Zakon o radu na dio vremena i ugovorima na određeno vrijeme
- *Sachgrund*/materijalni razlog ✓ [*Sachgrund* > u odnosu agencija-radnik], § 14 Abs. 1 TzBfG
- I bez postojanja *Sachgrund* ✓ > do 24 mjeseca i maksimalno [tri produljenja ugovora u 24 m], § 14 Abs. 2; Isti poslodavac / ne važi za koncern [48% u/n/o `14]

Equal pay – Odstupanja

- Prethodno nezaposleni AR [prvih 6 tjedana > plaća u visini naknade BAA]
- Odstupanja ugovorena putem kolektivnih ugovora

22.4.16 Božić

74



Izmjene AÜG 2011.

Ciljevi

- Transformacija Direktive 2008/104/EC u njemačko zakonodavstvo
- *Dokidanje* odredbi o dozvoljenim odstupanjima od načela *equal treatment*

22.4.16 Božić 76

AÜG [2011] - Najznačajnije izmjene

- § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG > **Ustupanje je privremeno!** > Trajno popunjavanje radnih mjesta agencijskim radnicima u načelu nije dozvoljeno!
- **Konkretizacija pojma „privremeno“!?**
- Sindikati [npr. IG Metall] > „privremeno“ = do 3 mjeseca? [funkcija AR – rješavanje problema kratkoročne podkapacitiranosti personalom]
- „Privremen“ = kalendarski određen?
- **BAG** / Savezni sud rada – propustio konkretizirati pojam [vratio lopticu u polje zakonodavca] > Koalicijskim CDU/CSU-SPD-sporazumom predviđeno maksimalno razdoblje ustupanja od 18 mjeseci
- **Pravna struka** > „privremeno“ = uvijek kada je planiran povratak u agenciju ili transfer kod drugog korisnika

22.4.16

Božić

77


AÜG [2011] – Najznačajnije izmjene

- Odredba koja je dozvoljavala **odstupanje od načela equal pay** u slučaju prethodno nezaposlenih je **brisana**
- **Minimalna satnica**, §3 a AÜG
 - Ovlast BMAS [Savezno ministarstvo rada i soc. politike] da na prijedlog socijalnih partnera usvoji pravilnik kojim se utvrđuje minimalna satnica agencijskih radnika; Pravilnik stupio na snagu 1.4.2014; Izvorno > **7,86 €/h [E]; 8,5 €/h [W]**
 - *MiLoG/Zakon o minimalnoj plaći* [na snazi od 1.1.2015.] > **minimalno 8,50 €/h** [§ 24 MiLoG – dozvoljena odstupanja]
- Odredba **„Kružna vrata“ [Schleckerklause]**; Sukladno § 9 Nr. 2 AÜG zabranjeno je odstupiti od načela *equal treatment*, ako je AR u razdoblju ne duljem od 6 mjeseci od trenutka ustupanja bio u radnom odnosu s korisnikom ili vezanim društvom.
- Pravo AR **biti obaviješten o slobodnim radnim mjestima** u društvu **korisnika**, § 13 a AÜG; Obavijest na oglasnoj ploči, odnosno na mjestu u pogonu/prostorijama korisnika, kojima AR ima pristup
- Ukoliko Korisnik svojim radnicima nudi **usluge vrtića, menze, prijevoza**, ... AR ima pravo pristupa ovim uslugama **pod jednakim uvjetima kao i radnici** Korisnika.

22.4.16

Božić


78



Planirane izmjene

- Jedan od glavnih zahtjeva usmjeren na konkretizaciju „privremenosti“ ustupanja
- Prijedlog > 18 mjeseci

22.4.16 Božić 79



Aktualno stanje

- Statistički pokazatelji ukazuju na **kontinuiran pad udjela AR od 2011 za 0,1% p.a.**
- **Mogući razlozi**
 - Potreba korisnika za kvalificiranim radnicima
 - Problematiziranje [politiziranje] AR [napose SPD, Zeleni, ali i CDU]
 - Nesigurnost korisnika > često neselektivno atakirani zbog [navodno] lošeg tretmana AR [Crna ovca – **Amazon**]

22.4.16 Božić 80

Perspektiva AR

- Aktualna statistika mogla bi upućivati na zaključak da je AR u defanzivi
- **Kurzarbeit [D] kao alternativa**
- **Agencije/Korisnici**
- **AR Kategorija** – homogena struktura > mlad, slabo kvalificiran [40% bez kvalifikacije], muškarac, **iznad prosječan broj imigranta**
- **Učinci na tržište rada** [učetverostručen broj AR] > 2/3 AR prethodno nezaposleni [od kojih ca. 1/4 bez radnog iskustva] [*Locational competition!*]
- *Svijet je globalno selo!*
- 1/3 raspisanih radnih mjesta = agencijski rad [podaci BAA]; Grad Bielefeld čak 50%

22.4.16 Božić

81

KOMENTARI

PITANJA

KRITIKA

HVALA NA PAŽNJI

22.4.16 Božić

82



Međunarodna znanstvena konferencija

Fleksigurnost i novi oblici rada
Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava
Rijeka 22. travnja 2016.

Neke dvojbe o prenošenju Direktive o kolektivnom otkazivanju u hrvatsko pravo

prof. dr. sc. **Želiko Potočnjak**
Sveučilište u Zagrebu – Pravni
fakultet
Katedra za radno i socijalno
pravo

Uvod

- ▶ Nakon relativno formalnog usklađivanja s pravnom stečevinom Europske unije Hrvatskoj predstoji stvarno usklađivanje tijekom kojeg svi adresati, a naročito sudovi, moraju spoznati što je pravna stečevina, koji je njezin sadržaj i kako ona utječe na hrvatsko pravo
- ▶ Direktiva o kolektivnom otkazivanju dobar je primjer za neke probleme u svezi toga
 - U proteklih 20 godina u Hrvatskoj je regulativa kolektivnog otkazivanja, **pod utjecajem koncepcije „fleksigurnosti”**, mijenjana četiri puta (posljednja promjena odnosila se na napuštanje njemačkog „socijalnog plana” pri kolektivnom otkazivanju)
 - Bogata praksa Suda EU (17 presuda o prethodnim pitanjima, 5 presuda o neprimjeni ili pogrešnoj primjeni) omogućava relativno jednostavno ukazivanje na nedostatke pri prenošenju te Direktive u hrvatsko pravo

Donošenje i ciljevi Direktive o kolektivnom otkazivanju

- ▶ 1975. donesena Direktiva 75/129/EEZ
 - Kao odgovor na gospodarsku krizu i restrukturiranja izazvana jedinstvenim tržištem teži se ujednačavanju razine zaštite radnika (ublažavanje socijalnih posljedica), ali i troškova poslovanja
- ▶ 1992. donesena Direktiva 92/56/EEZ kojom su neki drugi prestanci ugovora o radu izjednačeni s kolektivnim otkazivanjem, obuhvaćeni prestanci zbog stečajeva i sl. sudskih odluka te transnacionalne situacije
- ▶ 1998. donesena konsolidirana Direktiva 98/59/EZ
- ▶ 2015. donesena Direktiva (EU) 2015/1794 koja zaštitu proširuje i na pomorce (usklađivanje se mora provesti do 10. listopada 2017.)

Sveučilište u Zagrebu - Pravni fakultet
Katedra za radno i socijalno pravo

85

Definicija „kolektivnog otkazivanja” (čl. 1. st. 1. podstavak 1.)

„Kolektivno otkazivanje” znači otkazivanje koje provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika (subjektivni kriterij) kada, prema izboru države članice, broj viška radnika (objektivni kriterij) iznosi:

i. u razdoblju od 30 dana:

— najmanje 10 u pogonima koji inače zapošljavaju više od 20, a manje od 100 radnika,

— najmanje 10 % od broja radnika u pogonima koji inače zapošljavaju najmanje 100, ali manje od 300 radnika,

— najmanje 30 u pogonima koji inače zapošljavaju 300 ili više radnika,

ii. ili, u razdoblju od 90 dana, najmanje 20, bez obzira na broj inače zapošljenih radnika u određenom pogonu

Sveučilište u Zagrebu - Pravni fakultet
Katedra za radno i socijalno pravo

86

„Prestanci po izjednačenju” (čl. 1. st. 1. podstavak 2.)

Od 1992. za izračun broja viška radnika prema prvom podstavku točke (a), **prestanak ugovora o radu na inicijativu poslodavca iz jednog ili više razloga, a koji se ne odnose na osobu radnika, izjednačuje se s kolektivnim otkazivanjem, pod uvjetom da postoji najmanje pet otkaza (engl. *redundancy by assimilation*).**

Dakle, „kolektivno otkazivanje” obuhvaća

- otkaze koje daje poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika
- druge prestanke ugovora o radu na inicijativu poslodavca, a koji se ne odnose na osobu radnika

Pojmovi koje koristi Direktiva

- ▶ Pojmovi „poslodavac”, „radnik”, „otkaz” i „pogon” su autonomni pojmovi prava EU i za određenje njihovog sadržaja nisu mjerodavna nacionalna prava
- ▶ „Predstavnici radnika” su predstavnici radnika koji su predviđeni propisima ili praksom država članica

Obveze poslodavca u slučaju „kolektivnog otkazivanja” (1)

I. Obavijestiti o planiranom „kolektivnom otkazivanju” radničke predstavnike te se s njima savjetovati o mjerama kojima se može izbjeći ili smanjiti broj otkazivanja ili ublažiti njihove socijalne posljedice

- Dostaviti radničkim predstavnicima propisane podatke (kopiju dostaviti i nadležnom tijelu javne vlasti)
- Nastojati s njima sklopiti sporazum o tim pitanjima
- Obveza postoji i u slučaju da je neko drugi (tko ima kontrolu nad poslodavcem) donio odluku o otkazivanju

Obveze poslodavca u slučaju „kolektivnog otkazivanja” (2)

II. Obavijestiti o „kolektivnom otkazivanju” i provedenom savjetovanju s radničkim predstavnicima nadležno tijelo javne vlasti

- Dostaviti nadležnom tijelu propisane podatke (kopiju dostaviti radničkim predstavnicima koji se o tome mogu očitovati)
- Učinci kolektivnog otkazivanja (prestanak ugovora o radu) smiju nastupiti tek nakon proteka roka od 30 dana od dana dostave obavijesti nadležnom tijelu (države članice mogu nadležno tijelo ovlastiti da skрати ili produlji taj rok)
- Taj rok nadležnom tijelu treba omogućiti traženje rješenja za otklanjanje ili ublažavanje socijalnih posljedica kolektivnog otkazivanja

Obveze poslodavca u slučaju „kolektivnog otkazivanja” (3)

- Ako je otkazivanje posljedica sudske odluke onda **države članice mogu propisati da obveza obavješćivanja nadležnog tijela javne vlasti postoji samo ako to nadležno tijelo zatraži**
- Također, ako je kolektivno otkazivanje posljedica sudske odluke onda **države članice mogu propisati da obavijest dostavljena nadležnom tijelu javne vlasti nema za posljedicu odgodu učinka otkaza**

Ostalo u svezi Direktive

- ▶ Direktiva se ne primjenjuje
 - Na prestanke ugovora o radu sklopljene na određeno vrijeme, ako oni prestaju protekom vremena na koje su sklopljeni (primjenjuje se ako prestaju prije tog vremena – *Komisija / Belgija, Rabal Cañas*)
 - Na zaposlene na koje se primjenjuje javno pravo
 - Na pomorce do 10. listopada 2017.
- ▶ Države članice mogu prava radnika u svezi s kolektivnim otkazivanjem urediti na povoljniji način
- ▶ Države članice moraju osigurati prikladne administrativne i sudske postupke za zaštitu prava radnika (u skladu s načelom jednakosti i učinkovitosti tih sredstava)

Problem definicija „kolektivnog otkazivanja” u hrvatskom pravu

- ▶ Definicija bi trebala obuhvatiti sve prestanke koje inicira poslodavac, a razlozi za koje se ne nalaze u osobi radnika
 - Prema Zakonu o radu u kolektivni višak ubrajaju se samo poslovno uvjetovani otkazi i sporazumni prestanci na inicijativu poslodavca
 - Problematično je uračunavanje prestanaka koji su formalno na strani radnika, a posljedica su jednostrane promjene plaće ili nekih drugih bitnih uvjeta rada od strane poslodavca (*Pujante Rivera*). To traži da se uključe i otkazi s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.
 - Problem izvanrednih otkaza koje daju radnici zbog neisplate plaća, a bez da je poslodavac zaista planirao „kolektivno otkazivanje”. Isključeni su iz pojma „kolektivnog otkazivanja” prema stajalištu u *Dansk Metalarbeiderforening / Nielsen & Søn*

Međunarodni pravni fakultet
Katedra za radno i socijalno pravo 93

Neke isključene skupine „radnika”

- ▶ Na **članove uprave** koji su u radnom odnosu ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu koje se odnose na „kolektivno otkazivanje”
 - Članovi uprave koji su u subordiniranom položaju (npr. direktori društva s ograničenom odgovornošću) su „radnici” u smislu prava EU (*Danosa*) i prestanci njihovih ugovora o radu moraju se uračunati u „kolektivno otkazivanje” (*Komisija / Italija, Balkaya*)
- ▶ Na **osobe na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa** koje naknadu primaju od države ne primjenjuje se odredbe Zakona o radu o kolektivnom višku radnika
 - Prema praksi Suda EU (*Balkaya*) te su osobe radnici i prestanci njihovih ugovora o radu moraju se uračunati pri utvrđivanju „kolektivnog otkazivanja”

Međunarodni pravni fakultet
Katedra za radno i socijalno pravo 94

Problem razine na kojoj se utvrđuje „kolektivno otkazivanje”

- ▶ Direktiva propisuje da se kolektivno otkazivanje utvrđuje na razini „pogona” (engl. *establishment*), a hrvatski Zakon o radu na razini „poslodavca” (engl. *employer*)
 - Takvo je rješenje neprikladno jer obvezuje poslodavce na provođenje postupka „kolektivnog otkazivanja” i u slučaju kada se radi o prostorno udaljenim i po djelatnosti različitim poslovima
 - S obzirom da je pojam „pogon” dio prava EU (*Rockfon, Athinaiki Chartopoiia, Rabal Cañas, USDAW i Wilson, Lyttle i drugi*), a takvo rješenje nameće značajno veće troškove poslodavcima (što je važno za funkcioniranje unutarnjeg tržišta) koji posluju u Hrvatskoj, otvara se pitanje je li ono u granicama ovlasti države članice da određena prava uredi povoljnije za radnike ili se radi o nedopuštenom odstupanju od Direktive (narav i granice ovlaštenja DČ)

Pravni fakultet
Katedra za radno i socijalno pravo
95

Nepostojanje obveze savjetovanja s radničkim predstavnicima u slučaju stečaja

- ▶ Otvaranjem stečajnog postupka prestaje pravo radnika na suodlučivanje, a stečajni upravitelj može otkazati sve ugovore o radu s otkaznim rokom od mjesec dana
- ▶ Trebalo bi jasno propisati da i u slučaju otvaranja stečajnog postupka stečajni upravitelj ima obvezu savjetovanja s radničkim predstavnicima o kolektivnom otkazivanju (*Agorastoudis i drugi, Claes i drugi*)
- ▶ Pri tome se mogu iskoristiti mogućnosti koje Direktiva daje DČ: obavještanje tijela javne vlasti samo ako to ono zatraži i mogućnost isključenja odgode prestanka ugovora o radu

Pravni fakultet
Katedra za radno i socijalno pravo
96

Nepostojanje obveze savjetovanja u slučaju prestanka ugovora po sili zakon

- ▶ U slučaju prestanka obrta po sili zakona ili brisanja trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima ne provodi se postupak „kolektivnog otkazivanja”
 - Prema praksi Suda EU i u nekim od tih slučajeva kada postoji poslodavac (nije umro) mora se provesti postupak „kolektivnog otkazivanja” (*Rodríguez Mayor i drugi*)

Nejasna odredba o tome kada nastaje situacija „kolektivnog otkazivanja”

- ▶ Zakon o radu u čl. 128. st. 1. obvezuje poslodavca „kod kojega bi u razdoblju od devedeset dana **mogla prestati potreba za najmanje dvadeset radnika**” da provede postupak u svezi kolektivnog viška. Iz toga bi se moglo zaključiti da već sama mogućnost nastanka kolektivnog viška „aktivira” obvezu poslodavac. Poslodavac nema obvezu predviđanja „kolektivnog otkazivanja” (*Dansk Metalarbejderforbund / Nielsen & Søn, Junk, Akavan Erityisalojen Keskusliitto i drugi*).
- ▶ Obveza savjetovanja nastaje tek kad poslodavac počne planirati kolektivno otkazivanje. Poslodavac mora deklarirati namjeru da okonča ugovore o radu većeg broja radnika (*Junk, Akavan Erityisalojen Keskusliitto i drugi*)

Nejasne odredbe o tome kada se otkaz može dati i kada radni odnos može prestati

- ▶ U čl. 128. st. 1. Zakona o radu govori se o tome da radni odnos „ne smije prestati” tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti nadležnoj javnoj službi zapošljavanja, a u st. 2. istoga članka određuje se da ta služba može „pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja”
- ▶ Prema praksi Suda EU (*Junk*) otkazi se ne smiju dati prije provođenja savjetovanja s radničkim predstavnicima i obavještavanja nadležnog tijela javne vlasti, ali nakon toga otkazi se mogu dati i otkazni rok može teći samo što radni odnos ne smije prestati prije propisanog roka

Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet
Katedra za radno i socijalno pravo 99

Problem „sankcija” za nepoštivanje obveza

- ▶ sankcije moraju biti „ekvivalentne i učinkovite”. Kršenje prava Unije mora se sankcionirati na način koji je, u postupovnom i materijalnom smislu, sličan onome koji se primjenjuju u slučaju povrede nacionalnog prava slične naravi i važnosti i koji u svakom slučaju čine te sankcije učinkovitim, razmjernim i odvraćajućim (Komisija / Ujedinjena Kraljevina)
 - U slučaju propusta poslodavca da se savjetuje s radničkim predstavnicima – sankcija je ništetnost otkaza
 - U slučaju propusta poslodavca da obavijesti nadležnu javnu službu zapošljavanja nije jasno je li sankcija ništetnost otkaz ili nemogućnost prestanka ugovora o radu (nemogućnost da se propust konvalidira naknadnim obavješćivanjem službe zapošljavanja)

Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet
Katedra za radno i socijalno pravo 100

Preporuke za budućnost

- Polazeći od tumačenja koja je odredbama Direktive 98/59/EZ dao Sud EU trebalo bi izmijeniti Zakon o radu i Stečajni zakon te osigurati potpunu primjenu Direktive 98/59/EZ u pravnom poretku Republike Hrvatske.
- Naročito je važno da sudovi pri odlučivanju o „kolektivnom otkazivanju” vode računa o odredbama Direktive te tumačenjima koja je odredbama te Direktive dao Sud EU

Hvala na pozornosti!

Fleksigurnost i individualni otkaz ugovora o radu u Hrvatskoj

(Fleksigurnost i novi oblici rada – izazovi modernizacije hrvatskoga radnog prava, 22.4.2016.)

Doc. dr. sc. Sandra Laleta
Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci

„Otkazno” zakonodavstvo

- engl. dismissal (protection) law

Pojmovno određenje:

- pravna pravila kojima se uređuje zaštita radnika vezano uz otkaz (prestanak) ugovora o radu
- segment **(zakonske) zaštite zaposlenja** (engl. statutory employment protection) → odgovarajuća zaštita radnika od arbitrarnih odluka poslodavca (menadžmenta)

...

- pojam **zakonske zaštite zaposlenja** (engl. employment protection legislation, EPL) – vezano uz tržište rada
- **indikator zaštite zaposlenja**: mjerilo rigidnosti nekog zakonodavstva (troškovi + postupak za poslodavca vezano uz otkazivanje)
- polazna teza u brojnim istraživanjima i raspravama: visoka razina zaštite zaposlenja, tj. pravo radnika da bude zaštićen od nezakonitog otkaza **jest** uzrok negativnih ekonomskih pokazatelja
- zagovornici reformi (EK, MMF, Svjetska banka)

Trend(ovi) u otkaznom zakonodavstvu

- deregulacija zaštite zaposlenja, “modernizacija”, liberalizacija (agenda o deregulaciji: Zelena knjiga EK: Moderniziranje radnog prava ususret izazovima 21. stoljeća ...):
 - cilj: ukloniti ograničenja, zapreke na kojima se temelji zaštita radnika u slučaju individualnog otkaza i kolektivnih viškova radi fleksibilnosti poduzeća i fleksibilizacije tržišta
 - posljedice: slabljenje temeljnih socijalnih prava, sve veća nesigurnost i osiromašenje radništva → i kao rezultat sve većeg korištenja **atipičnih oblika rada**

Zakon o radu (2014)

- donošenju novog Zakona o radu (2014) prethodile su preporuke Hrvatskoj u vezi sa zakonodavstvom o zaštiti zaposlenja: smanjivanje troškova zapošljavanja i otkazivanja (MMF, Svjetska banka, EK)
- reforma je obuhvatila pojedinačne otkaze i kolektivne viškove → smanjena je zaštita od otkaza u standardnom radnom odnosu: pojednostavljen postupak otkazivanja, u cilju smanjenja troškova

Dva stupa zaštite radnika

- zaštita radnika od nezakonitog otkaza u dva stupa (prema Konvenciji br. 158 MOR-a o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, 1982., preporukama br. 119 (1963.), br. 166 (1982.):
 - postojanje opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu i
 - provođenje propisanog postupka
- Povelja EU o temeljnim pravima, Europska socijalna povelja

1. stup zaštite

- **propisani postupak („procesna sredstva“):**
 - pravo radnika na obranu od poslodavčevih navoda
 - pravo na otkazni rok u razumnom trajanju
 - postupak žalbe protiv odluke o prestanku radnog odnosa nepristranom tijelu
 - obavještanje predstavnika radnika
 - mjere kojima se može spriječiti otkazivanje ...

Otkazni rok

Zakon o radu:

- problem: **prekid tjeka** otkaznog roka zbog određenih okolnosti → nemogućnost utvrditi točan datum prestanka ugovora o radu
 - dvije važne novine čija je svrha: ubrzavanje postupka restrukturiranja poslodavca, skraćivanje trajanja otkaznog roka, smanjiti učestalost korištenja bolovanja odnosno sprječavanje zloraba bolovanja („fleksibilnost“)
 - tijek otkaznog roka prekinut zbog korištenja „bolovanja“ - prestanak radnog odnosa *ex lege* najkasnije istekom 6 mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu
 - poslodavac oslobodio radnika obveze rada tijekom otkaznog roka, otkazni rok teče za vrijeme GO, plaćenog dopusta, korištenja „bolovanja“, osim ako KU, PR, UR nije uređeno drukčije

Odluka o otkazu

- u pisanom obliku, sadržavati obrazloženje, biti dostavljena radniku kojem se otkazuje
- problem: „otkaz ugovora o radu bez pisane odluke“: usmeno, vraćanjem radne knjižice (ranije), zabranom pristupa radnom mjestu i daljnjeg rada
 - Vrhovni sud RH: prihvatio valjanost otkaza UR koji je poslodavac dao usmeno uz argument da radnik nije dolazio na posao nakon što je bio obaviješten o otkazu ... („fleksibilnost“)
 - praksa koja stvara pravnu nesigurnost
 - rješenje *de lege ferenda*: pravo radnika na naknadu štete koju je pretrpio zbog „usmenog“ otkaza ugovora o radu („sigurnost“)
- pravni učinci kršenja pravila o pisanoj odluci o otkazu: otkaz ništetan (Austrija, Njemačka); otkaz valjan, a radnik ima pravo na naknadu štete (Francuska, Španjolska, Portugal)

Obveze poslodavca prije otkazivanja (poslovno uvjetovani otkaz i osobno uvjetovani otkaz)

- novim ZR-om brisane obveze poslodavca da prije otkazivanja:
 - radnika pokuša zaposliti na nekim drugim poslovima, ili da
 - radnika obrazuje ili osposobi za rad na nekim drugim poslovima→ svrha brisanja: ubrzanje postupka restrukturiranja poslodavca ... („fleksibilnost“ / liberalizacija postupka otkazivanja)
- mišljenje teoretičara radnoga prava: ove obveze u praksi se nisu poštovale, dakle bile su neučinkovite
- u praksi sudova: zanemariv broj postupaka u kojima je otkaz utvrđen nezakonitim jer poslodavac nije izvršio ove obveze

...

- S.L.: brisanje tih obveza poslodavca – derogacija načela *ultima ratio*, kao temeljnog načela hrvatskog otkaznog prava
- usporedba: njemačko pravo (načela!) kao uzor hrvatskom zakonodavcu

Obveza ponovnog zapošljavanja radnika

- obveza ponovnog zapošljavanja radnika kojem je poslodavac otkazao poslovno uvjetovanim otkazom, na istim poslovima, u roku od 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu (zabrana zapošljavanja drugog radnika na istim poslovima)
- „fleksibilan“ pristup sudova: novi ugovor o radu s drugim radnikom je valjan, a poslodavac odgovoran za teži prekršaj

Pravo radnika na vraćanje na posao ili naknadu štete

- ZR:
 - ako sud nađe da je otkaz bio nedopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao
 - hrvatsko pravo **rigidno**: vraćanje radnika na posao provodi se prisilno, u ovršnom postupku
- rješenja u usporednom pravu
- naknada štete (sudski raskid UR): iznos novim ZR-om smanjen na 3 do 8 propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća tog radnika (ovisno o trajanju radnog odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika) – „fleksibilizacija”

Otpremnina

- predlagani sustav posebnog „fonda za otpremnine” po uzoru na austrijski (“Mitarbeitervorsorgekasse”) u hrvatskom pravu nije zaživio
- ... uvesti *de lege ferenda*

2. stup: opravdani razlog za otkaz ugovora o radu

- ZR: neuspjeh probnog rada – novi „stari” opravdani razlog za otkaz ugovora o radu
- usporedno pravo - liberalizacija: uvođenje novih opravdanih razloga za otkaz, detaljnije određenje razloga za otkaz

Lakše otkazivanje v. više + boljih poslova


Fleksibilnost + sigurnost:

- drugo radno mjesto kod istog / drugog poslodavca
- obrazovati / osposobiti radnika za rad kod istog / drugog poslodavca
- work sharing / job sharing
- cjeloživotno obrazovanje
- važnost socijalnog dijaloga
- mjere Hrvatskog zavoda za zapošljavanje...

→ rješenja, modeli razvijeni u zemljama članicama EU

- **S. Deakin:** ugovor o radu jest „vladavinski mehanizam koji povezuje organizaciju rada s ponudom rada (radne snage) na način koji će omogućiti upravljanje dugoročnim ekonomskim rizicima“
- **O. Kahn-Freund:** „glavna svrha radnoga prava uvijek je bila, te se usuđujemo reći da će uvijek i biti, da bude prututeža kojom se djeluje protiv nejednakosti pregovaračke snage koja je svojstvena i mora biti svojstvena radnome odnosu“
- **MOR:** “široko je priznato da je radno zakonodavstvo vitalno za ekonomiju svake zemlje i za postizanje uravnoteženog razvoja u smislu kako ekonomske učinkovitosti tako i blagostanja stanovništva u cjelini. U tome treba postići osjetljivu ravnotežu. U tom kontekstu radno zakonodavstvo igra osobito važnu ulogu stvaranja okvira za pravične i učinkovite kolektivne i individualne radne odnose koji na koncu donose produktivno i dostojanstveno zaposlenje kao i socijalni mir (ILO, Memorandum of technical comments 2011; World of work report 2012: better jobs for a better economy, 2012)


Zahvaljujem na pažnji!

 **Hrvatski zavod za zapošljavanje**

HRVATSKO TRŽIŠTE RADA I FLEKSIGURNOST





Rijeka, 22. 4. 2016.


 **Hrvatski zavod za zapošljavanje**

Ulasci u evidenciju HZZ-a RU Rijeka izravno iz radnog odnosa

GODINA	Muškarci	Žene	Ukupno
2003.	2.798	4.646	7.444
Na osnovi sporazuma radnika i poslodavca	438	534	972
Poslovno uvjetovani otkaz zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga	585	1.107	1.692
Zbog isteka rada radniku na određeno vrijeme	1.529	2.723	4.252
2005.	3.497	6.001	9.498
Na osnovi sporazuma radnika i poslodavca	495	512	1.007
Poslovno uvjetovani otkaz zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga	988	1.697	2.685
Zbog isteka rada radniku na određeno vrijeme	1.810	3.587	5.397
2007.	3.252	5.601	8.853
Na osnovi sporazuma radnika i poslodavca	521	497	1.018
Poslovno uvjetovani otkaz zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga	638	1.236	1.874
Zbog isteka rada radniku na određeno vrijeme	2.127	3.560	5.687
2009.	5.687	7.094	12.781
Na osnovi sporazuma radnika i poslodavca	589	540	1.129
Poslovno uvjetovani otkaz zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga	2.033	2.017	4.050
Zbog isteka rada radniku na određeno vrijeme	2.453	4.336	6.789
2011.	5.937	7.096	13.033
Na osnovi sporazuma radnika i poslodavca	488	476	964
Poslovno uvjetovani otkaz zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga	1.792	1.611	3.403
Zbog isteka rada radniku na određeno vrijeme	3.219	4.689	7.907


 Hrvatski zavod za zapošljavanje			
Ulasci u evidenciju HZZ-a RU Rijeka izravno iz radnog odnosa			
GODINA	Muškarci	Žene	Ukupno
2012.	6.927	7.955	14.882
Na osnovi sporazuma radnika i poslodavca	459	444	903
Poslovno uvjetovani otkaz zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga	2.100	1.712	3.812
Zbog isteka rada radniku na određeno vrijeme	3.953	5.444	9.397
2013.	7.050	8.141	15.191
Na osnovi sporazuma radnika i poslodavca	493	488	981
Poslovno uvjetovani otkaz zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga	1.869	1.637	3.506
Zbog isteka rada radniku na određeno vrijeme	4.195	4.849	9.044
2014.	6.334	7.652	13.986
Na osnovi sporazuma radnika i poslodavca	466	525	991
Poslovno uvjetovani otkaz zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga	1.531	1.348	2.879
Zbog isteka rada radniku na određeno vrijeme	3.868	5.347	9.125
2015.	6.093	7.451	13.544
Na osnovi sporazuma radnika i poslodavca	558	606	1164
Poslovno uvjetovani otkaz zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga	1.182	1.149	2.331
Zbog isteka rada radniku na određeno vrijeme	3.782	5.315	9.097

 Hrvatski zavod za zapošljavanje								
Ulasci u evidenciju HZZ RU Rijeka iz radnog odnosa prema djelatnostima								
DJELATNOST	PRERADIVAČKA INDUSTRIJA	GRAĐEVINARSTVO	TRGOVINA NA VELIKO I NA MALO	PRUEVOZ I SKLADIŠTENJE	DJELATNOSTI PRUŽANJA SMJEŠTAJA, PRIPREME I USLUŽIVANJA HRANE	ADMINISTRATIVNE I POMOĆNE USLUŽNE DJELATNOSTI	OBRAZOVANJE	DJELATNOSTI ZDRAVSTVENE ZAŠTITE I SOCIJALNE SKRBI
GODINA								
2011.	1.646	1.117	2.713	517	3.028	785	704	374
Na osnovi sporazuma radnika i poslodavca	148	97	223	38	212	46	23	25
Poslovno uvjetovani otkaz zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga	618	511	872	134	547	96	12	38
Zbog isteka rada radniku na određeno vrijeme	739	430	1.396	283	2.159	609	655	180
2012.	2.305	1.094	2.953	580	3.297	906	778	585
Na osnovi sporazuma radnika i poslodavca	114	91	233	48	188	60	9	29
Poslovno uvjetovani otkaz zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga	1.079	485	802	125	573	93	24	34
Zbog isteka rada radniku na određeno vrijeme	892	465	1.735	350	2.437	714	723	377
2013.	2.102	1.021	2.832	802	3.484	991	718	581
Na osnovi sporazuma radnika i poslodavca	103	74	205	73	224	86	15	33
Poslovno uvjetovani otkaz zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga	826	365	753	264	511	98	16	34
Zbog isteka rada radniku na određeno vrijeme	984	513	1.702	402	2.611	773	674	396

 **Hrvatski zavod za zapošljavanje**


Ulasci u evidenciju HZZ RU Rijeka iz radnog odnosa prema djelatnostima


DJELATNOST	PRERAĐIVAČKA INDUSTRIJA	GRAĐEVINARSTVO	TRGOVINA NA VELIKO I NA MALO	PRIJEVOZ I SKLADIŠTENJE	DJELATNOSTI PRUŽANJA SMJEŠTAJA, PRIPREME I USLUŽIVANJA HRANE	ADMINISTRATIVNE I POMOĆNE USLUŽNE DJELATNOSTI	OBRAZOVANJE	DJELATNOSTI ZDRAVSTVENE ZAŠTITE I SOCIJALNE SKRBI
GODINA								
2014.	1723	957	2533	588	3802	1052	747	364
Na osnovi sporazuma radnika i poslodavca	109	73	224	52	218	87	23	30
Poslovno uvjetovani otkaz zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga	654	341	583	145	489	140	24	22
Zbog isteka rada radniku na određeno vrijeme	791	475	1580	335	2926	784	684	278
2015.	1779	902	2321	583	3562	1054	720	409
Na osnovi sporazuma radnika i poslodavca	156	113	259	69	215	129	16	36
Poslovno uvjetovani otkaz zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga	479	251	446	106	408	66	15	37
Zbog isteka rada radniku na određeno vrijeme	810	464	1451	347	2797	815	681	308

 **Hrvatski zavod za zapošljavanje**

Zaposleni iz evidencije HZZ RU Rijeka

GODINA	Muškarci	Žene	Ukupno
2003.	2.464	3.815	6.279
Na neodređeno	384	426	810
Na određeno	2.079	3.381	5.460
(Od toga sezonski)	541	1.379	1.920
2005.	2.801	4.752	7.553
Na neodređeno	390	491	881
Na određeno	2.411	4.260	6.671
(Od toga sezonski)	633	1.574	2.207
2007.	3.471	6.205	9.676
Na neodređeno	501	724	1.225
Na određeno	2.970	5.481	8.451
(Od toga sezonski)	717	1.586	2.303
2009.	2.860	4.774	7.634
Na neodređeno	326	431	757
Na određeno	2.534	4.343	6.877
(Od toga sezonski)	642	1.370	2.012
2011.	4.821	6.053	10.874
Na neodređeno	334	355	689
Na određeno	4.487	5.698	10.185
(Od toga sezonski)	978	1.652	2.630

 Hrvatski zavod za zapošljavanje			
Zaposleni iz evidencije HZZ RU Rijeka			
GODINA	Muškarci	Žene	Ukupno
2012.	5.152	6.594	11.746
Na neodređeno	365	380	745
Na određeno	4.787	6.214	11.001
(Od toga sezonski)	1.039	1.699	2.738
2013.	5.866	6.919	12.785
Na neodređeno	312	359	671
Na određeno	5.554	6.560	12.114
(Od toga sezonski)	1.125	1.779	2.904
2014.	6.467	7.434	13.901
Na neodređeno	267	324	591
Na određeno	6.200	7.110	13.310
(Od toga sezonski)	1.136	1.706	2.842
2015.	5.789	7.641	13.430
Na neodređeno	376	445	821
Na određeno	5.413	7.196	12.609
(Od toga sezonski)	966	1.449	2.415

 Hrvatski zavod za zapošljavanje								
Zaposleni iz evidencije HZZ RU Rijeka po djelatnostima								
DJELATNOST	PRERADIVAČKA INDUSTRIJA	GRAĐEVINARSTVO	TRGOVINA NA VELIKO I NA MALO	PRIJEVOZ I SKLADIŠTENJE	DJELATNOSTI PRUŽANJA SMJEŠTAJA, PRIPREME I USLUŽIVANJA HRANE	ADMINISTRATIVNE I POMOĆNE USLUŽNE DJELATNOSTI	OBRAZOVANJE	DJELATNOSTI ZDRAVSTVENE ZAŠTITE I SOCIJALNE SKRBI
GODINA								
2011.	1.230	810	2.156	461	2.339	752	729	468
Na neodređeno	116	59	141	23	72	40	47	44
Na određeno	1.114	751	2.015	438	2.267	712	682	424
(Od toga sezonski)	113	75	399	70	1.283	212	6	26
2012.	1.283	765	2.379	501	2.592	964	791	552
Na neodređeno	117	43	161	29	69	46	51	69
Na određeno	1.166	722	2.218	472	2.523	918	740	483
(Od toga sezonski)	103	76	384	77	1.427	212	9	31
2013.	1.395	879	2.306	531	3.037	1.036	833	590
Na neodređeno	85	42	144	37	58	45	43	77
Na određeno	1.310	837	2.162	494	2.979	991	790	513
(Od toga sezonski)	108	79	428	93	1.578	220	5	32
2014.	1.627	971	2.492	556	3.628	1.167	939	474
Na neodređeno	62	38	89	31	80	51	87	59
Na određeno	1.565	933	2.403	525	3.548	1.116	852	415
(Od toga sezonski)	99	84	477	85	1.611	197	5	21
2015.	1.395	865	2.319	518	3.479	1.163	894	642
Na neodređeno	110	68	119	32	108	57	100	91
Na određeno	1.285	797	2.200	486	3.371	1.106	794	551
(Od toga sezonski)	66	56	342	83	1.421	168	5	10
Grand Total	7.276	4.497	12.145	2.669	16.024	5.357	4.402	2.825



Hrvatski zavod za zapošljavanje

Mjere za poticanje zapošljavanja

Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi niz mjera aktivne politike zapošljavanja usmjerenih nezaposlenim osobama u nepovoljnom položaju na tržištu rada te poslodavcima kod kojih je potrebno osigurati očuvanje radnih mjesta. Zavod tako provodi uvriježene intervencije aktivne politike zapošljavanja kojima se potiče zapošljavanje, samozapošljavanje, obrazovanje, stručno osposobljavanje za rad te uključivanje u programe javnih radova specifičnih ciljanih skupina i očuvanje radnih mjesta kod poslodavaca koji su u poteškoćama.

PAKET MJERA "VAŽNO JE OČUVATI RADNO MJESTO"

- „Ostanak u zaposlenosti“- potpora za zapošljavanje kod drugog poslodavca
- „Znanje se isplati i za zaposlene“ – potpore za usavršavanje – sufinanciranje obrazovanja zaposlenih u uvjetima uvođenja novih tehnologija, viših standarda i promjene proizvodnog programa poslodavca
- Potpora za obrazovanje ili osposobljavanje radnika
- Potpora za skraćivanje punog radnog vremena radnika
- „Stalni sezonac“ – sufinanciranje doprinosa za produženo mirovinsko osiguranje stalnim sezonskim radnicima
- „Rad i nakon ljeta“ – potpora za zapošljavanje u turizmu



**HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE
REGIONALNI URED RIJEKA
CROATIAN EMPLOYMENT SERVICE
REGIONAL CENTRE RIJEKA**

Hvala na Vašoj pozornosti!
Thank you for your attention!

Fleksigurnost u tranzicijskim zemljama

Prof.dr.sc. Nada Bodiroga-Vukobrat

Doc.dr.sc. Ana Pošćić

Dr.sc. Adrijana Martinović

Međunarodna znanstvena konferencija

**“Fleksigurnost i novi oblici rada -
Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava”**

Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci

Rijeka, 22. travnja 2016.

“...flexibility for outsiders, security for insiders...”

(Olaf Van Vliet and Henk Nijboer)

Fleksigurnost predstavlja vodeću službenu politiku EU-a od 2007. godine, kada je Komisija Europske zajednice (sada Unije) usvojila Zelenu knjigu *Moderniziranje radnog prava ususret izazovima 21. stoljeća.*

- Pitanje dereguliranja nacionalnih radnopravnih standarda
- odnos standardnog ugovora o radu i atipičnih ugovora o radu
- tehnički razvoj i globalizacija
- novi fleksibilni oblici zapošljavanja (vezano uz radno vrijeme, oblik ugovora o radu i sl.).

“Politička strategija koja nastoji, sinkronizirano i na dobrovoljan način, promicati fleksibilnost tržišta rada, organizacije rada i radnih odnosa s jedne strane, te osigurati sigurnost – sigurnost zapošljavanja i socijalnu sigurnost, osobito za slabije grupe i one izvan tržišta rada, s druge strane.”

(Wilthagen i Rogovski)

Danas je fleksigurnost dio Lisabonske strategije i revidirane Lisabonske strategije. Snažno je prisutna u drugim dokumentima, kao što su Agenda 2020 EU-a, Europska strategija zapošljavanja, politička inicijativa Agenda za nove kvalifikacije i radna mjesta (danas čine dio Agende 2020) te predstavlja jedan od elementa Euro plus pakta.¹

¹ EC, Agenda 2020, A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, COM(2010) 2020 final, Brussels, 3.3.2010; EC, An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment, Strasbourg, 23.11.2010, COM(2010) 682 final; European Council, Euro Plus Pact, 2011.

- Better Regulation Strategy (BR),
- Commission White Paper on European Governance 2001,
- the Commission's Communication on general principles and minimum standards for consultation of interested parties (2002),
- the Interinstitutional Agreement on Better Law Making (2003),
- the Commission Strategy for Growth and Jobs (2005)
- Impact Assesment Guidelines (revidiran 2009).

- **„New mode of governance“** - novi vladavinski model je zamišljen kao koncept, zapravo odnos između sustava vladavine, svih dionika društva i tržišnih procesa kojim bi se mogla restrukturirati ili / i prevladati dihotomija država – tržište.
- OMK predstavlja cijeli spektar koji vodi ka „new governance“, omogućujući niže troškove prilikom sklapanja ugovora, različitost, jednostavnost, brzinu, participativnost i inkrementalizam.
- Postavlja se pitanje je li reflektivna deliberativna poliarhija opći okvir za otvorene metode koordinacije.
- OMK predstavljaju “sakupljanje i reorganizaciju instrumenata i procesa koji potječu iz soft law-a“, ali s obnovljenim motivima i inovativnim procedurama smatrajući da se OMK tip nadzora nije novina kao što se čini.

Više stupnjeva OMK:

- Definiranje zajedničkih europskih ciljeva i smjernica u svezi s planiranim rokovima,
- Stvaranje kvantitativnih i kvalitativnih indikatora i *benchmarkinga* glede identificiranja i usporedbi najboljih praksi,
- Implementiranje smjernica u nacionalne i regionalne akcijske planove uzimajući u obzir nacionalne i regionalne specifičnosti i različitosti,
- Povremeni monitoring , evaluiranje i *peer review*, kako bi se ojačao proces obostranog učenja.

'Klasični' fleksibilni oblici rada, kao što su rad na temelju ugovora na određeno vrijeme, rad s nepunim radnim vremenom ili agencijski rad, od **novih oblika zapošljavanja** (*new forms of employment*).

Svi su novi oblici zapošljavanja kategorizirani u devet tipova, vrlo širokog obuhvata:

- dioba posloprimaca (employee sharing),
- dioba radnog mjesta (job sharing),
- privremeni menadžment (interim management),
- povremeni rad (casual work),
- rad baziran na korištenju informatičke tehnologije (ICT-based mobile work),
- rad baziran na korištenju vaučera (voucher-based work),
- portfolio rad (portfolio work),
- skupno zaposlenje (crowd employment),
- suradničko zapošljavanje (collaborative employment).

Više: Eurofound, *New forms of employment*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2015., str. 1-2.

Nužnost promjena u tranzicijskim zemljama

- U jednom broju zemalja EU zakonodavne promjene potakle su sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i agencijski rad.
 - **Estonija i Litva** - liberalizirane pretpostavke za sklapanje i prestanak **ugovora na određeno vrijeme**.
 - U **Češkoj** su moguća tri uzastopna ugovora o na određeno vrijeme
 - **Rumunjska** uz isto ograničenje u broju uzastopnih ugovora, prvi može trajati najdulje tri godine, a druga dva ugovora po godinu dana svaki (ranije tri sukcesivna ugovora na najduže ukupno dvije godine
 - Produljenje najduljeg razdoblja na koje može biti sklopljen ugovor na određeno vrijeme, ili čak uklanjanje zabrane sklapanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme.
 - **Češka, Rumunjska i Grčka (stara članica)** razdoblje produljeno s dvije na tri godine, u **Portugalu** sa šest na 36 mjeseci.
 - **Poljska** – nema ograničenja lančanih ugovora o radu na određeno vrijeme.
 - **Španjolska (stara članica)** se privremeno ne primjenjuje odredba o ograničenju razdoblja sklapanja ugovora na najdulje dvije godine za isto radno mjesto u javnom sektoru.
 - Novina u **hrvatskom** Zakonu o radu (2015.) prema kojoj prvi ugovor na određeno vrijeme nema vremenskog ograničenja sklapanja te se ne traži postojanje opravdanog razloga za njegovo sklapanje (čl. 12).

- **Agencijski rad** bilježi rast u svim zemljama članicama EU.
 - Trend usklađivanja nacionalnih zakonodavstava s odredbama Direktive 2008/104/EZ o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje, pa je nastavljeno smanjenje ili uklanjanje postojećih ograničenja agencijskog rada u skladu s čl. 4 Direktive (primjerice u **Grčkoj i Češkoj**).
 - Načelo jednakog postupanja prema agencijskim radnicima osnaženo u **Austriji, Bugarskoj i Irskoj**.
 - **Slovenija** je postavila granicu za njihovo zapošljavanje na najviše 25 % agencijskih radnika u poduzeću, što ocjenjujemo da je u skladu s privremenom naravi agencijskog rada, kako ga definira Direktiva.

- Fleksibilizacije otkaza
- **Probni rad** - produljenje razdoblja na koje se može ugovoriti probni rad, primjerice u Francuskoj, Grčkoj, sa dva mjeseca na 12 mjeseci, u Rumunjskoj s 30 na 90 dana.
- U Češkoj je uvedena mogućnost probnog rada menadžera.
- Uz probni rad sada se vežu manje plaće i manja prava za nove radnike.
- Rad s nepunim radnim vremenom također je u porastu. U nekim zakonodavstvima pod utjecajem krize uvedena je konverzija ugovora o radu s punim u ugovore s nepunim radnim vremenom, primjerice u Grčkoj, Italiji i Francuskoj, što je dovelo do porasta nedobrovoljnih ugovora s nepunim radnim vremenom.
- Tržišta rada zemalja članica EU obilježili su i novi oblici zapošljavanja:
 - u Ujedinjenom Kraljevstvu, kao i nove ugovore o radu za mlađe radnike, čija su obilježja niža plaća i manja sigurnost radnog mjesta (Grčka i Španjolska), a u Španjolskoj i za nekvalificirane radnike.
 - U Sloveniji su novina posebni ugovori s umirovljenicima, koji mogu raditi najdulje 60 sati mjesečno.

Fleksigurnost i tržište rada

- **Fleksigurnost općenito i fleksigurnost tržišta rada.** Povećanje fleksibilnosti tržišta rada ide više u korist mladim, nego starijim radnicima. PRIJEPOR : Je li postupno uvođenje reformi ima manje pozitivne efekte na zaposlenost nego cjelovite jednokratne reforme (*once-and-for all reforms*).
- **Kolektivno pregovaranje i tripartitni sporazumi.**
- **Zaštita zaposlenja.**
- **Plaće.**
- **Radni sporovi.** Radni sporovi mogu se lakše i brže rješavati ako bi se povjerali specijaliziranim sudovima i arbitražama, a ne općim sudovima.
- **Osiguranje za slučaj nezaposlenosti.**
- **Aktivna politika tržišta rada.**

HRVATSKA

- Tržišni pokazatelji za Hrvatsku nepovoljni. U usporedbi s nekoliko država članica EU koje imaju sličnu razinu životnog standarda ili su susjedne zemlje (Češka, Estonija, Latvija, Litva, Slovačka i Slovenija), hrvatsko se tržište rada pokazuje neučinkovitim.
 - najniži postotak noćnog rada ili rada u večernjim satima;
 - najveći postotak rada u smjenama;
 - ograničenje rada u dane tjednog odmora.
- Prijedlozi de lege ferenda

Hvala na pažnji!

Mirovinskopravni aspekti novih i fleksibilnih oblika rada u Hrvatskoj

Međunarodna znanstvena konferencija
u okviru HRZZ projekta FLEKSINORA (UIP-2014-09-9377):
Fleksigurnost i novi oblici rada: izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava
Rijeka, 22.4.2016.

Izv. prof. dr. sc. Ivana Grgurev
doc. dr. sc. Ivana Vukorepa



Struktura izlaganja

- ▶ **Uvod**
 - Novi i fleksibilni oblicima rada (*Eurofound 2015*)
 - **Uzroci:**
 - globalizacija
 - automatizacija i digitalizacija
 - česte gospodarske ili sektorske krize
 - strogo radno-zaštitno zakonodavstvo u pogledu otkazivanja
 - U nas su novi oblici rada i fleksibilizacija uvjeta rada zakašnjeli odgovor na višegodišnju gospodarsku krizu (*Potočnjak, 2014.*)
 - **Polazna točka istraživanja:** marginalizirani na tržištu rada (žene, mladi, niže-obrazovani) uključeni u fleksibilne oblike rada – nastavlja li se njihova marginalizacija i u mirovinskom sustavu?
 - Praksa CJEU
- ▶ **Novi i fleksibilni oblici zapošljavanja**
 - vrste, uređenost HR propisima
- ▶ **Utjecaj na socijalna prava** ⇒ prava u mirovinskom sustavu
- ▶ **Zaključak**

Polazna točka istraživanja

Vodi li marginalizacija na tržištu rada marginalizaciji u socijalnim pravima?

- Novi oblici rada – slabo plaćeni
- Po načelu uzajamnosti
 - ⇒ malo uloženo u sustav osiguranja vodi niskoj razini prava po nastupu rizika osiguranja
- Načelo solidarnosti kao korektiv
 - ⇒ je li prikladno primijenjeno u našem mirovinskom sustavu?

Praksa Suda EU

- ▶ Nolte (C-317/93), 1995
- ▶ Megner i Scheffel (C-444/93), 1995
- ▶ Sud EU:
 - kreiranje socijalne politike je u ovlasti država članica
 - imaju široku diskrecijsku ovlast u izboru mjera za postizanje ciljeva u svojoj socijalnoj politici i politici zapošljavanja



U kojoj mjeri naš zakonodavac jači mirovinska prava osobama koje rade u fleksibilnim oblicima rada?

Oblici zapošljavanja

▶ Ugovor na neodređeno – prevladavajući u RH

- 85,8 % zaposlenih (DZS, Statistički ljetopis 2015, podatak za 3/2014, str. 154)

▶ Prisutni i fleksibilni oblici (Eurostat):

◦ na određeno vrijeme – čl. 12 ZR

- HR (u 2010= 12,8; u 2014= 17%);
- EU 28 (u 2010, 2014 = 14%);



◦ u nepunom radnom vremenu – čl. 62 ZR

- HR= 6,2% (žene =7.8%; muškarci 4.9%)
- EU 28= 20,4% (žene= 32.8%; muškarci =9.9%)

◦ agencijski rad – čl. 44.-52. ZR

- 0.4% (izvor: Laleta, 2015)

◦ prisilno privremeno zapošljavanje

- HR: u porastu od 2010, u 2014; HR= 8%;
- EU 28: 8.7%



- => **postoje i noviji oblici (Eurofound izvješće iz 2015.)**

Eurofound (2015)	Hrvatska	Mjerodavan propis
	Dodatni rad	Čl. 61/3 i 62/3 ZR
	Stalni sezonski rad (ug. na određeno uz povlasticu)	Čl. 16. ZR
	Stručno osposobljavanje	Čl. 59. ZR; Čl. 6-8. ZPZ
	Studentski rad	Čl. 88/4 ZZDVO i Pravilnik
Rad putem vrijednosnog kupona	Samo u poljoprivredi	Čl. 9.-13. ZPZ
Povremeni posao (Casual work)	ZR ne uređuje Moguće putem ug. o djelu (drugi dohodak ili samostalna dj.)	
Dijeljenje zaposlenika (Employee sharing)	Ustupanje u povezano društvo	Čl. 10/3 ZR - do 6 mj. u RH Čl. 18/4 ZR - do 2. g. u inoz.
Podjela posla (Job sharing)	Moguće kroz ug. u nepunom RV	
Privremeno upravljanje (Interim management)	ZR nema odredbe, ali moguće kroz: 1) agencijski rad; 2) ug. o radu na određeno, ili 3) ugovor o djelu ili poslovno tehničkoj suradnji	
Mobilni posao (ICT)	Odredbe o ugov. o radu na izdvojenom mjestu rada (čl. 17. ZR), sa svim varijacijama (određeno/neodređeno, puno/ nepuno)	
Zapošljavanje mnoštva (Crowd employment)	ZR nema odredbe, ali moguće kroz: 1) ugovor o radu, 2) samostalna djelatnost ili 3) ug. o djelu (drugi dohodak)	

Kriteriji o kojima ovisi visina mirovine

I. stup	II. stup
<ul style="list-style-type: none"> • dužini mirovinskog staža • visini plaća / osnovice za plaćanje doprinosa • godinama života • vrsti mirovine • obračunskom razdoblju • u prijelaznom razdoblju i o datumu (kalendarskoj godini) ostvarivanja prava • načinu vrednovanja i usklađivanja mirovina • udjelu stope doprinosa za I. stup u ukupnoj stopi doprinosa za MO – kod osnovne mirovine od 2014. 	Faza akumulacije
	<ul style="list-style-type: none"> • visini doprinosa • dužina štednje • prinos na uplaćeni doprinos (– troškovi)
	Faza isplate
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>ukupno akumulirana sredstava</u> • očekivano trajanje života • ugovorena vrsta mirovine • prinos u fazi isplate ?!

Stabilnost u zaposlenju, visina plaće, osnovica za plaćanje doprinosa te RV ⇒ utječe na prava u starosti ⇒ analiza po oblicima zapošljavanja

© Ivana Grgurev & Ivana Vukorepa

15
1

Prava u MO s obzirom na vrstu zaposlenja i uplatu doprinosa

Dohodovni režim	Fleksibilni oblici rada	Doprinosni režim (Osnovica)	Prava u mirovinskom sustavu
Radni odnos (nesamostalan rad)	Određeno vrijeme	Plaća i ostali primici	Mirovina prema: •plaći i • stažu osig (maks. 12mj / g), Iznimka: beneficirani staž
	Agencijski rada		Ne utječe na uvjete za M, samo na visinu (SO i plaća pro-rata punom RV)
	Ustupanje u povez. TD		
	Nepuno RV	Plaća i ostali primici	
	Stalni sezonski rad	+ Produženo MO (35% PBPRH)	Mirovina prema: •plaći + osnovici 35% •navršenom stažu
	Dodatni rad	Dodatna plaća	Ulazi u izračun VB, ali limit 12 mj. SO
Samostalna djelatnost	Privremena uprava	110% PPRH	Mirovina prema: •osnovici •stažu osig.
	Zapošljavanje mnoštva	Ako čl. uprave TD: ⇒ 100% PBPRH, ili	SO= god. primici /mj. PPRH Nema prava za profesionalne rizike
	Fiktivno samozaposleni	⇒ plaće (ako ug. o radu)	
Drugi dohodak	Ugovor o djelu (povremeni rad)	Iznos drugog dohotka (primitka)	VK = 1 dan SO (??? dostatnost jer maks. 90 dana / kal. g.)
	Vrijednosni kupon	35% PBPRH/ 30	
Neoporezivi primici	Stručno osposob. (ako novčana pomoć putem ZPZ)	35% PBPRH	Mirovina prema: •osnovici •stažu osig.
	Studentski rad	Primitak (samo dopr. od 5% za osobe u odred. okoln.)	Rizici: TO, invalidnost i smrt Ne: starost

© Ivana Grgurev & Ivana Vukorepa

15
2

Uzajamnost v. solidarnost

► **Fleksibilni oblici rada mogu imati nepovoljan utjecaj na prava u MO u obliku:**

1) NIŽIH MIROVINA

► zbog niske / najniže osnove za uplatu doprinosa, npr. kod

- rada u nepunom RV
- povremenog rada (na ugovor o djelu ili putem vrijednosnog kupona)
- stručnog osposobljavanja za rad

► zbog isprekidanosti karijera, npr. kod

- rada na određeno, povremenog rada,
- stručnog osposobljavanja
- rada putem vrijednosnog kupona (poljoprivreda, maks. 90 dana / kal. g.)

2) OGRANIČENOG PRISTUPA POJEDINIM PRAVIMA

- studenti (nemaju prava s osnova rizika starosti; samo TO, invalidnost i smrt zbog prof. rizika) – ne plaća se niti doprinos za MO
- povremeni rad na ugovor o djelu (nema posebna prava u slučaju ozljede na radu i prof. bolesti) – ne plaća se doprinos za ZZR

► **Zaštitni mehanizam u mirovinskom sustavu:**

◦ Najniža mirovina (za 1 g. MS = 96.9% AVM)

- ⇒ velika solidarnost (smanjena na cca 76% zbog dodatka na mirovinu)
- ⇒ ne podliježe imovinskom cenzusu

Zaključak

► **Načelo solidarnosti kao korektiv načelu uzajamnosti, ublažava, ali ne uklanja marginalizaciju u mirovinskom sustavu:**

- Korisnici najniže mirovine = 17%
- Neto prosječna mirovina (2015) = 2.237,89 kn prema ZOMO
 - 48,55% korisnika prima nižu mirovinu od prosječne (551.216 osoba), ali
 - među njima 159.532 prema međunarodnim ug. (pro-rata mirovine)
 - ⇒ stvarni broj korisnika manji = cca 34,5%

(Izvor: HZMO, Statističke informacije 4/2015 i Izvješće pučke pravobraniteljice za 2015.)

► **Standardni oblik zapošljavanja kao jamstvo uklanjanja rizika siromaštva**

► **Fleksibilni oblici rada:**

- Neminovnost, i
- Most između nezaposlenosti i standardnih oblika rada

Mirovinska prava osiguranika koji su radili u
fleksibilnim oblicima rada

PRIVID SOCIJALNE SIGURNOSTI

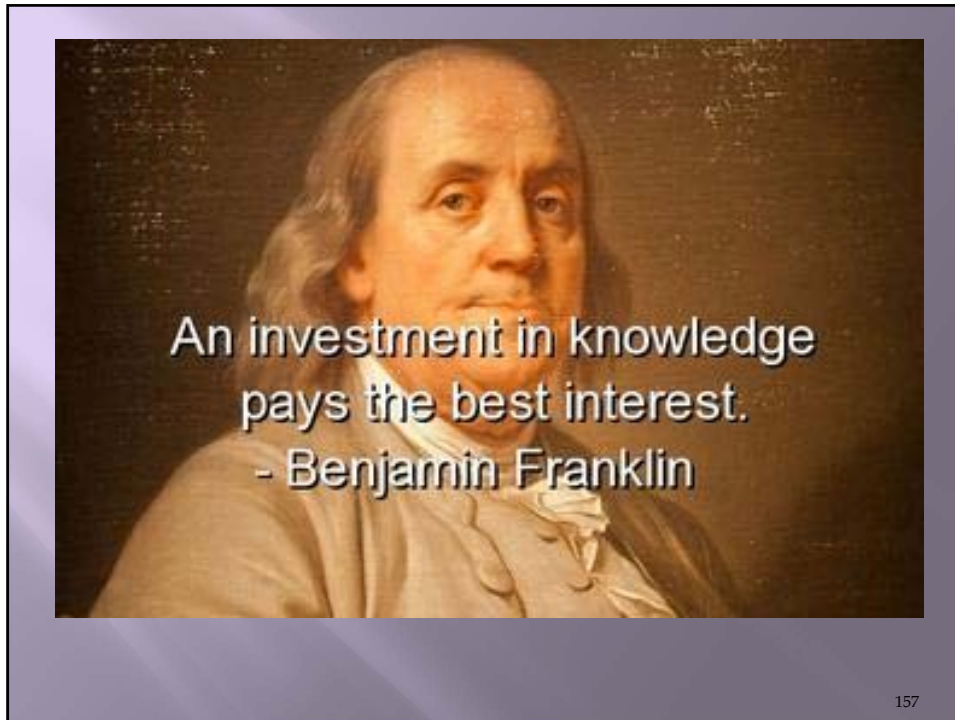


© Ivana Grgurev & Ivana Vukorepa

15
5

FUNCTIONAL FLEXIBILITY IN
THE CONTEXT OF LIFELONG
LEARNING

Andrijana Bilić, assistant professor
Faculty of Law
University of Split



- ▣ European Employment Strategy, 2000. /Lisbon European Council - more and better education and training

▣ Operational concept of Flexicurity

- *Flexible and secure contractual arrangements and work organisations*
- *Effective active Labour Market Policies (ALMPs)*
- *Modern Social Security Systems*
- *Reliable and responsive Lifelong Learning (LLL) Systems*

159

CHANGING MARKET CONDITIONS

Workerforce

- working life transition
- development and upgrading of skills

Employers

- explore new markets
- change business strategies

160

- ▣ Contribution of adult learning in the workplace to:
 - lifelong learning strategies
 - flexicurity
 - employment policies

161

Contradictory aim of public policy and company training policy

PUBLIC POLICY AIM

- ▣ prevent unemployment become structural
- ▣ aid job transitions
- ▣ better match skills and jobs
- ▣ better link skills upgrading to labour market requirements
- ▣ increase labour market participation among young people, women, older workers and immigrants

AIM OF COMPANY TRAINING ACTIONS

- ▣ focus on specific training related to their production needs and working arrangements and all that for the most talented employees

162

Funding of lifelong learning

direct subsidisation of external (public or private)
providers of training services



co-financing schemes

163

The reason for increase in the contribution of firms and trainees to financing training schemes

- ▣ shrinking of government budgets
- ▣ need to provide training which is tailored to the trainee's needs

164

Co-financing schemes in Europe

Oriented to:

- ▣ Firms
- ▣ Individuals

165

Co-financing systems directed at firms

- ▣ levy-grant schemes
- ▣ train-or-pay schemes
- ▣ tax deductions from revenue
- ▣ grants based on central budget

166

Levy-grant schemes

GOOD SIDES

- ▣ grants can be allocated to priority training programs
- ▣ may not obtain training grants if their training activity is not in line with national standards and objectives
- ▣ programs priority and grants could be decided by the government / Belgium, Italy, Spain), or by social partners (The Netherlands, Belgium, France)

BAD SIDES

- ▣ includes many case-by-case decisions and management competences
- ▣ demanding in administrative terms
- ▣ likely to generate abuses

167

„Train or pay“ schemes (Italy, France)

GOOD SIDES

- ▣ Levy payable only if the training investment falls below the legal minimum.
- ▣ allows firms to reduce their levy obligations by amount of training they provide or purchase
- ▣ operates through individual action of employer which imply low cost of administration

BAD SIDES

- ▣ full autonomy of employers in training decisions
- ▣ provide less opportunity for the development of national or sectoral training policies
- ▣ training could have cosmetic rather than substantial effects on skill development.

168

Tax deductions from revenues (Austria, France, Italy)

GOOD SIDES

- ▣ allows firms to deduct some or all training costs



reduce corporate taxes

BAD SIDES

- ▣ could lead to high deadweight loss
- ▣ may not provide enough incentives for SMSe
- ▣ firms may prefer to train skilled workforce and neglect low-skilled staff

169

Grants based on central budgets

- ▣ Governments use general budgets to finance training activities (EU-European Social Fund)

170

Open issues

- ▣ whether levy or tax deduction rates should be uniform or vary across sectors?
- ▣ whether firms of different dimension should be treated in a different way?
- ▣ definition of training expenses eligible for tax deduction and of training programmes suitable for grants
- ▣ how to increase low participation of specific groups of workers (low skilled workers, women and older workers)?
targeting public support in favour of particular groups of workers could produce relevant substitution effect - necessary to adopt co-financing schemes focused directly on individuals in the form of loan or individual subsidy schemes

171

Co-financing schemes directed to individuals

- ▣ Loans financing adult learning
- ▣ Individual training accounts
- ▣ Vouchers

172

Loans

- ▣ expenditure for formal education in some countries can be deducted from personal income taxes, but not training expenses
- ▣ system is effective only for highly-paid employees who are responsive to tax deductions.

173

Individual learning account (Canada, The Netherlands, UK)

GOOD SIDES

- ▣ Possibility of individuals to retrain themselves by setting aside money from their income

BAD SIDES

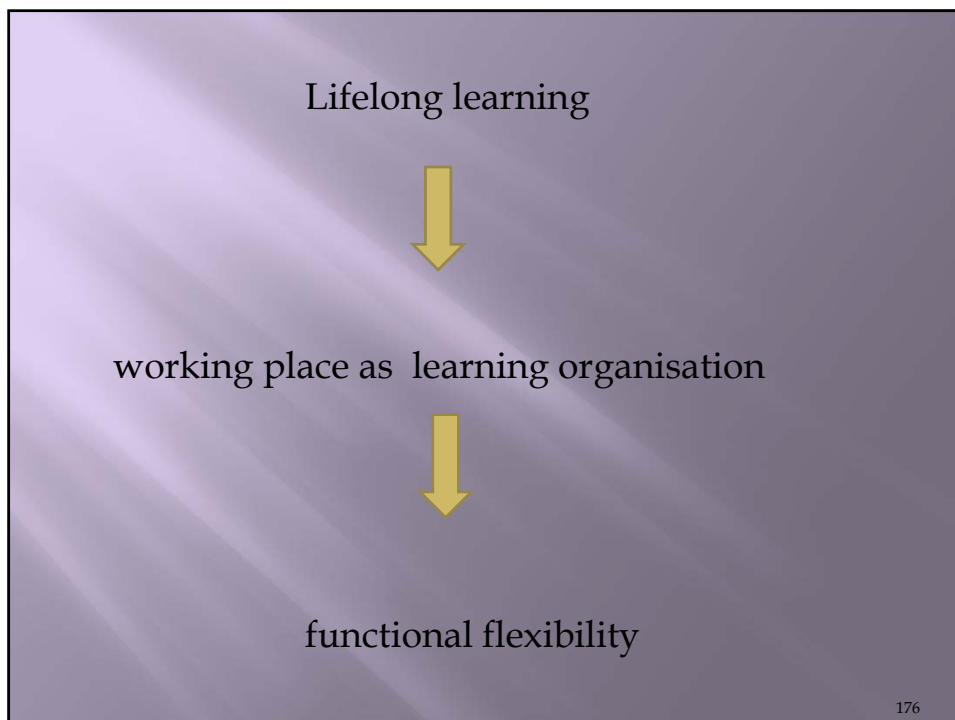
- ▣ more successful for highly-educated people

174

Vouchers (Austria, Italy)

GOOD SIDES	BAD SIDES
<ul style="list-style-type: none">▣ requiring little or no personal financial contribution for training▣ more suitable for low-skilled people▣ stimulate competition among training providers	<ul style="list-style-type: none">▣ need to tackle several problems by deciding some issues:<ul style="list-style-type: none">- maximum levels of government funding- form of participant contribution- definition of the target group- Training provider eligibility

175



Learning potential of the company

- ▣ HRM policies and training provided
- ▣ participation of the company in innovation
- ▣ learning opportunities offered on the job
- ▣ worker motivation to learn
- ▣ opportunities to use newly acquired skills in the working environment
- ▣ trade union support of lifelong learning through productive social dialogue

177

Social dialogue for lifelong learning

- ▣ forecasting skills and qualification needs
- ▣ validating and recognising learning
- ▣ developing suitable information, guidance and counselling
- ▣ funding mechanisms for training (conflicting issue related to sharing the cost of training)

178

Role of employers in the workplace learning issue

- ▣ creating the conditions for on- the job learning;
- ▣ providing continuing training through collective bargaining and collective agreements
- ▣ involvement in the design and implementation of training policies and training funds
- ▣ creating learning supportive environment for all categories of workers

179

Role of trade unions

- ▣ negotiate and provide learning opportunities for all employees
- ▣ develop culture of lifelong learning in the workplace
- ▣ Identify skill shortage and training needs
- ▣ help their members to increase employability through guided development of transferable competences and widening access to learning through collective bargaining

180

Collective agreements at company or industry level on training

- ▣ Regular consultation regarding:
 - Training needs
 - Necessary training measures
- ▣ The role and founding of joint continuing training agency
- ▣ Distinction should be made between workplace training and personal training
- ▣ Training time as working time
- ▣ Reciprocal responsibilities of employer and employees for training measures
- ▣ Return after parental or family leave
- ▣ Special provisions for target group

181

Incentives for employers and individuals to invest in skill development

- ▣ pay-back clause
- ▣ working time accounts for employees
- ▣ apprenticeship contracts

182

Pay-back clauses

GOOD SIDES

- ▣ encourage firms to invest in training programs
- ▣ reduce the risk of poaching
- ▣ could be permitted and established by collective agreements or individual contract of employment

BAD SIDES

- ▣ difficult to determine level of compensation
- ▣ if the worker is liquidity constrained
- ▣ firms may require workers to pay even if the training provided was of a bad quality and hardly valuable in the training market

183

Training time account

GOOD SIDES

- ▣ good means for sharing of training costs between firms and workers
- ▣ allow workers to credit their overtime hours, which can be used for undertaking training activities

BAD SIDES

- ▣ precondition for worker anticipation is that the training programs are of high quality and afford general training which provide knowledge that could be easily transferred

184

Apprenticeship contract.

GOOD SIDES

- ▣ could initiate training in the workplace

BAD SIDES

- ▣ low wage of apprentice
- ▣ precondition- training recognisable in the labour market
- ▣ definition of the length of the contract
- ▣ poaching issue
- ▣ share of training cost

185

CHARACTERISTICS OF CROATIAN LABOUR MARKET

- low employment
- youth unemployment
 - skills mismatch
- labour market segmentation
- regional disparities

186

SKILLS GAP IS INFLUENCED BY

- limited educational attainments of its labour force
- a VET system ill-adapted to the needs of the market
- low, although increasing, tertiary education enrolment rates
- insufficiently developed lifelong learning

187

LEGAL AND INSTITUTIONAL FRAMEWORK

- Agency for Vocational Education and Adult Education (AVETAЕ) - founded in 2005
- adoption of:
 - VET System Development Strategy 2008-2013
 - Vocational Education and Training Act (OG 30/09)
 - Croatian Qualifications Framework Act (OG, 22/2013)
 - State Subsidy for Education and Training Act
 - Adult Learning Project CARDS 2004 (2007-2009)
 - Labour Act (OG 93/14), art. 54 - 59

188

Adults participation in lifelong learning in Croatia

- among lowest in EU 27, 2.3%;
- various reasons:
 - lack of knowledge of what is on offer
 - learning opportunities not being accessible at work or in the local communities
 - poor quality of existing offers in the local communities
 - costs
 - lack of interest
 - companies (SMSe) do not actively promote learning (lack of resources, low appreciation)
 - lack of learning at work (lifelong learning) culture

189

SOCIJALNI DIJALOG U RH

Doc. dr. sc. Vanja Smokvina

Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci (Katedra za radno i socijalno pravo)

Međunarodna konferencija „Fleksigurnost i novi oblici rada - Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava”

UIP-2014-09-0377 RIJEKA 22/04/2016



Područje interesa.... ili umjesto sadržaja

- Što je to socijalni dijalog?
- Da li u RH trenutno možemo uopće govoriti o socijalnom dijalogu?
- Socijalni dijalog u javnom sektoru na nacionalnoj razini, u pomorstvu, u profesionalnom sportu (nogometu)....
- Umjesto zaključka



Međunarodna konferencija „Fleksigurnost i novi oblici rada - Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava“ UIP-2014-09-
ka 22/04/2016

1. Socijalni dijalog?

- Prema definiciji MOR-a / ILO-a socijalni dijalog predstavlja „sve vrste pregovora, konzultacija ili jednostavno razmjene informacija između predstavnika vlada, poslodavaca i radnika u pitanjima zajedničkog interesa u pogledu gospodarske i socijalne politike“.
- Socijalni dijalog u smislu sastanaka i razmjene mišljenja između poslodavaca i radnika na razini EU, koje može dovesti do ugovornog odnosa, uključujući kolektivni ugovor, postao je jedan od najvažnijih prioriteta EU
- U pogledu definicije socijalnog dijaloga Europska komisija kaže da isti „ *pokriva raspravu između europskih socijalnih partnera, zajedničku akciju i moguće pregovaranje među njima, kao i raspravu među socijalnim partnerima i institucija EU*“
- Pravni okvir... UFEU čl. 151.-155, sudska praksa Europskog suda u Luksemburgu
- „Pretpostavka socijalnog dijaloga jest postojanje minimalnog uvažavanja među njegovim sudionicima, spremnosti da se prihvate interesi drugih aktera kao legitimni, te uvažavanje autonomije socijalnih partnera od strane javnih vlasti. Ako se u tom procesu i događaju sukobljavanja, važno je da se ona odvijaju prihvatljivim i legitimnim sredstvima.“ (Bačić, 2015, 10)



Međunarodna konferencija „Fleksigurnost i novi oblici rada - Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava“ UIP-2014-09-
ka 22/04/2016

Socijalni dijalog na razini EU

- Socijalni dijalog danas mora imati još veći značaj!
- Kolektivno pregovaranje i/ili socijalni dijalog... jedno ne isključuje drugo...zapravo suprotno!
- Neizostavni dio Europskog socijalnog modela
- Predsjednik Europske komisije Junker (Agenda - 2014): „...*ekonomija tržišta može djelovati jedino ukoliko imamo socijalni dijalog kao važan čimbenik. Socijalni je dijalog patio u godinama krize. Sada moramo nastaviti sa socijalnim dijalogom na nacionalnoj, ali pogotovo na razini EU...*”
- Poticanje podizanja svijesti i znanja o socijalnom dijalogu na EU razini, ali i nacionalnoj razini... na raspolaganju 30 milijuna € na godišnjoj razini za radionice (primarno članova sindikata i poslodavaca)
- Bipartitni socijalni dijalog ostaje ključan!!!



Međunarodna konferencija „Fleksigurnost i novi oblici rada - Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava” UIP-2014-09-
ka 22/04/2016

REPUBLIKA HRVATSKA

- Stanovništvo: 4.284.889 stanovnika (DZS, 2011.); umirovljenici: 1.231.034 (03/2016)
- Stopa registrirane nezaposlenosti (HZZ, 02/2016): 17,8%


Zaposleni:?

- Prema konačnim podacima DZS-a, na kraju 2015. godine u RH je bilo 1.339.293 zaposlenih, dok je tijekom cijele prošle godine prosječni broj zaposlenih iznosio 1.356.568.
- **Najveći broj zaposlenih** službena statistika bilježi tijekom glavne turističke sezone - u srpnju zaposleno je bilo 1.395.650
- **Najniži je broj zabilježen** u siječnju, kada je zaposlenih bilo 1.300.084.
- Od ukupnog broja zaposlenih na kraju prošle godine:
 - glavnina se odnosila na zaposlene u pravnim osobama, kojih je bilo 1.135.263
 - u obrtu i slobodnim profesijama, 183.212 zaposlenih
 - osiguranika poljoprivrednika krajem prošle godine bilo 20.818.




Međunarodna konferencija „Fleksigurnost i novi oblici rada - Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava” UIP-2014-09-
ka 22/04/2016

REPUBLIKA HRVATSKA (2)



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca


+


Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) je udruga poslodavaca više razine (udruženo 30 granskih udruga poslodavaca, koji su uglavnom okupljeni po načelu djelatnosti)

- u 29 granska udruženja HUP-a učlanjeno je cca 5.600 poslodavaca koji ukupno zapošljavaju nešto manje od 400 tisuća radnika, što predstavlja oko polovine ukupnog broja zaposlenih u privatnom sektoru.





Državne i javne službe: 31. prosinca 2011. godine u državnim i javnim službama bilo zaposleno 226.325 službenika i namještenika. Točno četiri godine kasnije, 31. prosinca 2015. godine, u državnim i javnim službama bilo je zaposleno **229.591 službenika i namještenika**.

- Prema evidenciji DZS-a za 2015. (za 2016. će biti tek dostupno u srpnju), **pravne osobe u „državnom vlasništvu“** su ukupno zapošljavale 407.928 osoba, što je predstavljalo 36,8 posto od ukupnog broja zaposlenih u pravnim osobama u RH. Pravne osobe u mješovitom obliku vlasništva zapošljavale su dodatnih 49.447 osoba, odnosno dodatnih 4,5 posto.




Međunarodna konferencija „Fleksigurnost i novi oblici rada - Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava“ UIP-2014-09-
eka 22/04/2016

SINDIKATI

- Razjedinjenost sindikalne scene: 625 sindikata (314 na području 1 županije) / 22 udruge više razine (Grgurev, Vukorepa, 2015)
- **Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata**, NN br. 93/14, 96/15
- Trenutno 4 reprezentativnih sindikalnih središnjica (svaka u GSV-u ima 1 predstavnika – uz 4 predstavnika HUP-a i 6 predstavnika Vlade RH) – Sporazum 2013.
- **NHS:** najveća središnjica – 64 udruženih sindikata
- **SSSH:** donedavno najveća središnjica – 23 udruženih sindikata; jedini imaju gransku strukturu udruženih sindikata
- **MHS:** 11 udruženih sindikata; primarno javne službe



RS + MRSH: 65 udruženih sindikata, privatni sektor iz područja
eka 22/04/2016

2. Socijalni dijalog....

- Prvi GSV 1993. godine (3 sindikalne središnjice, Vlada i HGK (HUP osnovan 1994.))– na žalost s prevelikim usponima i padovima, bez kontinuiteta i jasnih ciljeva...
 - Kulminacija: 2009. (Izmjene ZOR-a izravno u saborsku proceduru bez GSV-a: sindikati napuštaju GSV)
 - Kasnije se mijenja način rada GSV-a (naglasak je na konsenzusu uz mogućnost izdvojenih mišljenja!!!)
 - + GSV na regionalnoj i lokalnoj razini
- Umjesto socijalnog dijaloga... konstruktivne rasprave... opet imamo "balona" od strane članova Vlade 2011.-2015. /2016.-2019. ???
- 2011.-2015.: „Outsourcing”...”spin-off”...
- 2016.-... : „Kolektivni ugovori nam ne trebaju... riješiti ćemo sve Z...
 - „Radni dan treba trajati 9 sati”
 - „Stanka od 30 minuta ne treba biti plaćena ili treba produljiti radni dan”



KPZO su primjeri tema koje se rade u okviru projekta „Rasprijava socijalni dijalog” 2014-09-22/04/2016 partnerima

Socijalni dijalog / kolektivno pregovaranje... danas...

- „Praksa u onim državama u kojima tripartitni socijalni dijalog funkcionira rutinski jest da u ime javne vlasti bude prisutan ministar nadležan za rad, dok u onim državama u kojima socijalni dijalog ima velike oscilacije, odnosno u kojima se javlja kao neka vrsta projekta u kriznim situacijama, ključnu ulogu preuzimaju premijeri ili njihovi zamjenici.” (Bagić, 2015, 14)
- Sindikati javnih službi pozvali su predstavnike Vlade RH, na čelu s Premijerom na prvi pregovarački sastanak vezan za Sporazum o osnovici za plaće u javnim službama.
- Sastanak je trebao biti održan 18. travnja 2016. u prostorijama sindikata.
- Od strane Vlade, sastanku se odazvao samo predstavnik Ministarstva kulture koji je i sam otišao kada je vidio da se niti jedan drugi predstavnik Vlade nije odazvao. Pregovori nisu započeli niti ovaj put.
- Neuspjeh se nastavlja....



Međunarodna konferencija „Fleksigurnost i novi oblici rada - Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava” UIP-2014-09-22/04/2016

Da li smo zaboravili koja je uloga „države” u socijalnom dijalogu?

Funkcije (uloge) vlade u tripartitnom dijalogu:

- Pruža podršku njegovoj uspostavi i funkcioniranju, kroz odgovarajući zakonodavni i institucionalni okvir toga političkog okruženja, kao i kroz osiguravanje potrebnih materijalnih i tehničkih resursa;
- Ima zadaću promoviranja socijalnog dijaloga kroz proaktivno uključivanje socijalnih partnera u zakonodavni proces;
- Ravnopravni je sudionik tripartitnog socijalnog dijaloga, koji treba biti najzainteresiraniji za pronalazak kompromisnih rješenja, te treba pokazati otvorenost za argumente i interese druge dvije strane;
- U konačnici, vladina strana je glavni implementator zaključaka i dogovora postignutih u sklopu tripartitnog dijaloga, o čemu ovisi dugoročna održivost socijalnog dijaloga te njegova reputacija u društvu u cjelini. (Smjernice MOR-a, 2013)



Međunarodna konferencija „Fleksigurnost i novi oblici rada - Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava” UIP-2014-09-22/04/2016

2.1. Kolektivno pregovaranje / Socijalni dijalog u pomorstvu

- **Predstavnici radnika:** Sindikat pomoraca Hrvatske (nacionalna razina)
 - + Unutar Jadrolinija d.d. djeluje još jedan sindikat – Nezavisni sindikat pomoraca putničkih brodova Hrvatske
- **Predstavnici poslodavaca:** Hrvatska udruga brodarar Mare Nostrum
- Članovi su Atlantska plovidba d.d.; Jadrolinija d.d., Uljanik plovidba d.d., Tankerska plovidba d.d., Jadroplov d.d....
- Trenutno je na snazi Kolektivni ugovor za pomorce u međunarodnoj plovidbi (KU na snazi do 2017. godine). SPH pregovara s Mare nostrum i socijalni dijalog je na zadovoljavajućoj razini.
- Međutim, problem se javlja za pomorce koji plove unutar Hrvatske (najveći poslodavac je tu Jadrolinija d.d.).
 - Zadnji kolektivni ugovor potpisan je 1998. godine (!!!) i nažalost nikakvih pomaka nema ... socijalni dijalog ne funkcionira. Također, problem je i s radnicima na kopnu (administracija, šalterski radnici i sl.) - nema kolektivnog ugovora niti poslodavci žele čuti za zaključenje istog?!



Kultura kolektivnog pregovaranja??? Kultura socijalnog dijaloga??? Odgovornost države???
Međunarodna konferencija „Fleksigurnost i novi oblici rada - Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava” UIP-2014-09-22/04/2016

2.2. Socijalni dijalog u profesionalnom nogometu

- 19.4.2012.: Brisel : Potpisivanje Autonomnog sporazuma o minimalnim uvjetima za svaki standardni ugovor nogometaša sa klubom
- Rezultat rada Vijeća za socijalni dijalog u Europskom profesionalnom nogometu (Pariz 2008)
- Socijalni partneri:
 - Radnici: FIFPro Europa
 - Poslodavci: ECA i EPFL
 - Predsjedava UEFA pod pokroviteljstvom Europske komisije
- Prijelazno razdoblje za implementaciju 2/3 godine
- Poteškoće u implementaciji u nekim istočnoeuropskim državama



Međunarodna konferencija „Fleksigurnost i novi oblici rada - Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava“ UIP-2014-09-22/04/2016

Socijalni dijalog u HR nogometu


1. sastanak, Nyon, 02/2013, prisutni: Hrvatska udruga „Nogometni sindikat“, FIFPro Europa, HNS, ECA i EPFL, UEFA – predsjedava
 2. sastanak: Zagreb, 10/2013
 3. sastanak: Zagreb, 06/2015
- Nema predstavnika „poslodavaca“ – Udruga prvoligaša više ne postoji... HNS – ne može biti predstavnik „poslodavaca“
 - Povremena izvješća Europskoj komisiji i UEFA-i !!! – najbolje rješenje
- Postignuća:**
- Uvedena je mogućnost zaključenja ugovora o radu (za sad kao opcija), up
 - „Posudba igrača“ = ustupanje radnika – potreban pristanak igrača (radnika)
 - Jasnije obveze igrača i kluba sadržane u tipskim ugovorima



Međunarodna konferencija „Fleksigurnost i novi oblici rada - Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava“ UIP-2014-09-22/04/2016

Umjesto zaključka...

- Kolektivno pregovaranje vs socijalni dijalog ili Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje ?!
- Država se mora osvijestiti o svojoj ulozi ne samo u tripartitnom već i u bipartitnom socijalnom dijalogu
- Poticati razvoj kulture pregovaranja i raspravljanja... osvješćivanje i opismenjivanje svih aktera socijalnog dijaloga (prilika EU fondovi)
- Ideje reformi, novih zakona i dr. raspraviti pred Gospodarsko-socijalnim vijećem, ali i drugim oblicima socijalnog dijaloga
- Socijalni partneri i strategija ?! Nije nemoguće – primjer Irske (socijalni pakt – u HR neslavno propao pokušaj „*Partnerstvo za razvoj*” 2001.), Švedska...
- Da savjetovanje na tripartitnoj razini ne bude samo zadovoljavanja forme ili međunarodnih konvencija, u pojedinim državama postoji obveza vlasti da pisano odgovore na sve primjedbe i prijedloge koje su u procesu konzultacija iznijeli socijalni partneri na pojedine prijedloge Zakona i/ili javnih politika. U okviru savjetovanja sa zainteresiranom javnosti prilikom donošenja Zakona

 Međunarodna konferencija „Fleksigurnost i novi oblici rada - Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava” UIP-2014-09-22/04/2016

Hvala na pozornosti !!!

kritike, prijedlozi, pitanja, osvrti... vsokvina@pravri.hr



Međunarodna konferencija „Fleksigurnost i novi oblici rada - Izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava” UIP-2014-09-22/04/2016

Fleksibilni radni odnosi - prednost za poslodavca i radnika

Nataša Novaković, HUP



Sadržaj prezentacije

- ◆ Employee sharing – dijeljenje zaposlenika
- ◆ Job sharing – dijeljenje posla
- ◆ Interim management – privremeni management
- ◆ Casual work – povremeni rad
- ◆ ICT based mobile work – ICT mobilni rad
- ◆ Voucher based work – rad na vaučere
- ◆ Crowd employment

Dijeljenje zaposlenika

- ◆ **Strateško dijeljenje zaposlenika** – grupa poslodavaca formira mrežu koja zapošljava jednog ili više radnika koji rade na zadacima za poslodavce iz mreže

AU, BEL, BUG, FIN, FR, NJEM, MADŽ

- ◆ **Ad-hoc dijeljenje zaposlenika** – poslodavac koji privremeno nema posla za svoje zaposlenike šalje ih da rade u drugoj kompaniji

ČEŠKA, NJEMAČKA, GRČKA, LUX, HRV

Strateško dijeljenje zaposlenika

- ◆ Nekoliko kompanija iz iste regije, SME, zajedno osnuju pravni subjekt za zapošljavanje radnika koji će biti na raspolaganju kompanijama članicama da pokriju njihove HR potrebe kada nema dovoljno posla za radnike u punom radnom vremenu
- ◆ Umjesto ugovora na određeno mogu ponuditi ugovor na neodređeno vrijeme
- ◆ Rizik zapošljavanja dijele po principu solidarnosti, a radnik ima jednog poslodavca

Uloga i obveze pravne osobe koja administrira dijeljenje zaposlenika

- ◆ Osnivanje sustava za izračun plaća i administraciju te za izdavanje računa kompanijama članicama
- ◆ Dogovor koji se KU primjenjuje
- ◆ Predložak ugovora o radu
- ◆ Predložak ugovora o suradnji među članicama
- ◆ Identificiranje i mapiranje HR potreba članica

Ad hoc dijeljenje zaposlenika

- ◆ Jedna kompanija privremeno šalje radnike drugoj kompaniji jer nema trenutno posla za dio radnika
- ◆ Najčešće u poljoprivredi, prerađivačkoj, metalnoj i građevinskoj industriji te u sektoru trgovine
- ◆ Pridonosi stabilnosti posla i kreiranju rada u punom radnom vremenu
- ◆ Pitanje povezanog vlasništva kompanija – uvjet ili ne

Primjer Hrvatske – članak 10.st.3 ZR-a

- ◆ Poslodavac nema potrebe za radom radnika
- ◆ Privremeno ustupanje u s njim povezano društvo u smislu ZTD-a
- ◆ Neprekidno najduže šest mjeseci
- ◆ Pisani sporazum poslodavaca -mjesto rada, plaća, radno v.
- ◆ Pisana suglasnost radnika – dodatak ugovora o radu

Otvorena pitanja

- ◆ Ograničenje je šest mjeseci neprekidnog rada, ali nema daljnjih ograničenja – radnik može biti ustupljen 6 mjeseci, vraćen matičnom poslodavcu na dva dana te ponovo upućen u drugu kompaniju
- ◆ Pitanje što znači da nema potrebe za radom radnika
- ◆ Plaća, radno vrijeme, radno mjesto – u sporazumu kao konstatacija ili je moguća promjena tih uvjeta?
- ◆ Može li radnik zahtjevati prestanak suglasnosti ako dr. poslodavac krši prema njemu obveze iz Sporazuma?

Dijeljenje posla

- ◆ Odnos u kojem jedan poslodavac zaposli dva ili više radnika da zajedno popune jedno radno mjesto na puno radno vrijeme
- ◆ Namjenjeno je radnicima koji ne mogu ili ne žele raditi u punom radnom vremenu
- ◆ Dvije vrste ugovora:
 - u nekim državama svaki radnik ima svoj individualni ugovor i dijele plaću i benfite na bazi pro rata temporis
 - u drugima jedan ugovor uključuje prava i obveze svih radnika

Karakteristike posla i radnika

- ◆ Razlika u odnosu na part time job - kada jedan od radnika nije raspoloživ, onaj drugi je obvezan odraditi posao - MADŽ, IT, SK, SLO, UK
- ◆ Posao mora biti takav da se zadaci mogu podijeliti ili vremenski ili po vještinama
- ◆ Osim vještina i kompetencija radnici se moraju i osobno slagati kako bi zajednički mogli ispunjavati zadatke
- ◆ Dijeljenje posla kao mentorstvo – mladi i stari radnici?

Primjer Hrvatske – članci 62. i 63. ZR-a

- ◆ Radnik može raditi kod više poslodavca – 40 sati tjedno + dodatnih 8
- ◆ Dužnost je radnika obavijestiti poslodavca o svim drugim poslodavcima za koje radi
- ◆ Plaća i druga materijalna prava pro rata temporis
- ◆ Nema zapreke za dijeljenje posla no radi se o radu u nepunom radnom vremenu

Privremeni management

- ◆ Kompanija iznajmi radnike drugoj kompaniji privremeno i s određenom svrhom – radi se o visoko specijaliziranim stručnjacima koji se iznajmljuju drugoj kompaniji kako bi riješili tehnički ili managerski izazov
- ◆ Kompanije traže privremeno pojačanje managementa npr. restrukturiranje ili pripremanje kompanije za rast

NJEM, NIZ, V.BRIT., ČEŠ, FR, MADŽ, GR, NORV

Neka obilježja privremenog managementa

- ◆ Većinom radnici stari 40-50 god., visoki stupanj vještina i iskustva, posebno u kriznom managementu
- ◆ Najčešće su nadređeni stalno zaposlenim radnicima, moraju se adaptirati brzo na novu organizaciju, najčešće su zbog pozicije izolirani od dugih radnika
- ◆ Energetika, ICT, građevinski sektor, financijski sektor

Povremeni rad

- ◆ Vrsta posla u kojem zapošljavanje nije stabilno i kontinuirano, poslodavac nije obvezatan radniku redovno nuditi posao, ali ima fleksibilnost pozvati radnika po potrebi
- ◆ Najava potrebe – od sat vremena do 4 tjedna unaprijed
- ◆ Radnik može odbiti posao
- ◆ Dvije vrste:
 - Isprekidani rad
 - Rad po pozivu

Neka obilježja povremenog rada

- ◆ Često je riječ o sezonskim poslovima ili sektorima sa varijabilnim potrebama za radnom snagom npr. kućna njega
- ◆ Najčešće je riječ o mladim radnicima, radnicima s nižim obrazovanjem te ženama – razlika Velika Britanija 43 % zero hours ugovora su manageri i inženjeri
- ◆ Radni uvjeti i plaća radnika lošija u odnosu na druge
- ◆ ALI pokazalo se da ti radnici ne zamjenjuju standardne radnike već se više koriste kao radnici na probnom radu

Isprekidani rad

- ◆ Poslodavac zove radnika redovno ili sporadično da obavi neki poseban zadatak na fiksno je vrijeme – ili do ispunjenja zadatka ili određen broj dana
- ◆ Primjer Mađarske – tzv. pojednostavljeno zapošljavanje - dostupno svim sektorima, maksimalno 5 dana za redom, 15 dana na mjesec i 90 dana na godinu osim poljoprivrede i turizma – gdje je 120 dana godišnje

Rad po pozivu

- ◆ Kontinuirani odnos između poslodavca i radnika, pri čemu poslodavac ne mora radniku stalno osiguravati posao, već samo po potrebi
- ◆ Postoje ugovori u kojima je određen najmanji i najveći broj radnih sati tzv. zero hour ugovori bez ikakvog ograničenja
- ◆ Nema zagarantirane plaće
- ◆ Dok ne radi radnik nema pravo na naknadu, osim u nekim slučajevima npr. kada je radnik radio šest mjeseci

ICT mobilni rad, mobilni eRad, e-nomadi

- ◆ Posao se odvija barem djelomično izvan ureda poslodavca i to bilo gdje i bilo kada, ne mora biti na istom mjestu može biti "on the road" (za razliku od teleworka)
- ◆ Najčešće se radi o radnicima zaposlenim na neodređeno puno radno vrijeme
- ◆ Najveći dio posla odvija se telefonom, slanjem mailova i korištenjem ICT platforme
- ◆ Poslodavac mora imati povjerenja u radnika, a radnik mora moći organizirati svoje radno vrijeme i aktivnosti

Neka obilježja ICT mobilnog rada

- ◆ Većinom su radnici muškarci, visoko obrazovani između 39 i 49 godina starosti (Eurofond 2012)
- ◆ Radi se o radnicima specijalistima, znanstvenim radnicima te managementu
- ◆ Ovakav rad olakšava spajanje privatnog i poslovnog života, daje radniku veliku autonomiju i fleksibilnost

Primjer Hrvatske – članak 17. ZR

- ◆ Postoji rad na izdvojenom mjestu rada –mjestu koje nije prostor poslodavca
- ◆ Drugo mjesto rada mora imati sve uvjete kao mjesto rada koje se traži kod poslodavca - potrebno je izvršiti pregled sredstava rada, pregled plinskih i električnih instalacija, itd
- ◆ Ne postoji mogućnost povremenog rada od kuće (npr. radi brige oko bolesnog člana obitelji) niti postoji mogućnost rada s neke druge lokacije koja nije home office

Rad na vaučere

- ◆ Model zapošljavanja u kojem poslodavac od treće strane uzima vaučer kojim plaća rad radnika – radi se o specifičnim zadacima i određenom vremenu
- ◆ Odnos poslodavca i radnika može biti direktan, a može biti uključena i treća strana - posrednik
- ◆ Najčešće se koristi poljoprivredi, pomoći u domaćinstvu, čuvanje djece
- ◆ Velika fleksibilnost poslodavca, a ujedno borba protiv sive ekonomije
- ◆ Najčešće se plaćaju doprinosi, postoje ograničenja u broju radnih sati

Primjer Hrvatske - Zakon o poticanju zapošljavanja

- ◆ Sezonski rad može trajati do 90 dana tijekom kalendarske godine, i ne mora biti u neprekinutom trajanju, samo u poljoprivredi
- ◆ Dnevni vrijednosni kuponi/vaučeri kojima se na dnevnoj osnovi plaćaju doprinosi za mirovinsko osiguranje (I i II stup), doprinosi za zaštitu zdravlja na radu i zapošljavanje, za ovu godinu iznose 20,57 kn i mogu se kupiti u FINI
- ◆ Najniži dnevni iznos plaće koju je poslodavac dužan isplatiti ne može biti niži od 72,10 kune
- ◆ Dnevno radno vrijeme max – 12 sati

Crowdsourcing

- ◆ Model zapošljavanja koji koristi online platformu –kao posrednika ili samostalno - najčešće postoji ograničenje – 18 godina
- ◆ Organizacija ili osoba doseže neograničenu i nepoznatu grupu drugih organizacija ili osoba da riješe specifičan problem ili uslugu ili proizvod, za naknadu
- ◆ Najčešće ICT industrija i on line sektori, marketing
- ◆ Ne primjenjuje se ZR, na radnike se ne odnosi minimalna plaća, godišnji odmor ili naknada za vrijeme bolovanja

Neka obilježja crowd sourcinga

- ◆ Radnici najčešće visoko obrazovani, kreativni, motivacija im je učenje, spajanje privatnog i poslovnog života
- ◆ Za klijenta ovakav pristup je veliki izvor iskustva i znanja, brže se rješavaju problemi, nema recruta i jeftinije je
- ◆ S druge strane klijent nema kontrolu nad procesom niti nad kvalitetom rada
- ◆ Rad je jeftiniji, prihodi nisu stalni, nemaju sigurnosti

I još nekoliko novijih oblika

- ◆ Portofolio rad – rad s više klijenata i ugovora – kreativni radnici, znanstvenici, računovodstva
- ◆ Suradnički rad - coworking, krovne organizacije za administrativne poslove
- ◆ U Hrvatskoj porast coworking prostora

Change is hard at first

Messy in the middle

And gorgeous at the end...

Robin Sharma