

# P.Z. br. 767



HRVATSKI SABOR

KLASA: 022-03/19-01/200

URBROJ: 65-19-02

Zagreb, 10. listopada 2019.



Hs\*\*NP\*022-03/19-01/200\*65-19-02\*\*Hs

ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA  
HRVATSKOGA SABORA

PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA  
RADNIH TIJELA

Na temelju članaka 178. i 192. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem *Prijedlog zakona o izmjenama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, s Konačnim prijedlogom zakona*, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnijela Vlada Republike Hrvatske, aktom od 10. listopada 2019. godine uz prijedlog da se sukladno članku 204. Poslovnika Hrvatskoga sabora predloženi Zakon donese po hitnom postupku.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila Josipa Aladrovića, ministra rada i mirovinskoga sustava, prof. dr. sc. Blaženku Divjak, ministricu znanosti i obrazovanja, Majdu Burić, državnu tajnicu u Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava, prof. dr. sc. Branku Ramljak, dr. sc. Tomu Antičića i Sanju Puticu, državne tajnike u Ministarstvu znanosti i obrazovanja, Melitu Čičak i Dražena Opalića, pomoćnike ministra rada i mirovinskoga sustava, te prof. dr. sc. Ivanu Franić i Momira Karina, pomoćnike ministricice znanosti i obrazovanja.

PREDSJEDNIK

Gordan Jandroković



**VLADA REPUBLIKE HRVATSKE**

**Klasa: 022-03/19-01/172**

**Urbroj: 50301-27/25-19-2**

**Zagreb, 10. listopada 2019.**

**PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA**

**Predmet: Prijedlog zakona o izmjenama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, s Konačnim prijedlogom zakona**

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 85/10 - pročišćeni tekst i 5/14 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske) i članaka 172. i 204. Poslovnika Hrvatskoga sabora (Narodne novine, br. 81/13, 113/16, 69/17 i 29/18), Vlada Republike Hrvatske podnosi Prijedlog zakona o izmjenama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, s Konačnim prijedlogom zakona za hitni postupak.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila Josipa Aladrovića, ministra rada i mirovinskoga sustava, prof. dr. sc. Blaženku Divjak, ministricu znanosti i obrazovanja, Majdu Burić, državnu tajnicu u Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava, prof. dr. sc. Branku Ramljak, dr. sc. Tomu Antičića i Sanju Puticu, državne tajnike u Ministarstvu znanosti i obrazovanja, Melitu Čičak i Dražena Opalića, pomoćnike ministra rada i mirovinskoga sustava, te prof. dr. sc. Ivanu Franić i Momira Karina, pomoćnike ministricu znanosti i obrazovanja.

  
PREDSJEDNIK  
mr. sc. Andrej Plenković

**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA ZAKONA O  
ZNAJSTVENOJ DJELATNOSTI I VISOKOM OBRAZOVANJU,  
S KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA**

## **PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA ZAKONA O ZNANSTVENOJ DJELATNOSTI I VISOKOM OBRAZOVANJU**

### **I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA**

Ustavna osnova za donošenje ovoga zakona sadržana je u članku 2. stavku 4. podstavku 1. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 85/10 - pročišćeni tekst i 5/14 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

### **II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI**

Postojeće stanje na domaćem tržištu rada, obilježeno manjkom radne snage, ali i potrebom za održivošću cjelokupnog sustava socijalne sigurnosti u okviru promjena u sustavu mirovinskog osiguranja, iziskuje poticanje na što dulji ostanak u svijetu rada za radnike koji mogu i žele raditi.

Radni odnosi u Republici Hrvatskoj uređuju se Zakonom o radu (Narodne novine, br. 93/14 i 127/17). Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine, br. 123/03, 105/04, 174/04, 2/07 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 60/15 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske i 131/17), uređeni su sustavi znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja, a između ostaloga i načini prestanka ugovora o radu radnika.

Načini prestanka ugovora o radu radnika uređeni su člancima 42. i 102. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, kojima je propisano da ugovor o radu prestaje kada radnik navrší šezdeset pet godina života, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore.

Sukladno važećem zakonskom rješenju, radniku koji može i želi raditi i nakon navršenih šezdeset i pet godina života, poslodavac nije obavezan omogućiti nastavak radnog odnosa.

Spomenute zakonske mogućnosti promatrane s pozicija odnosa na tržištu rada, u neskladu su s iskazanim interesom radnika za nastavljanjem rada u radnom odnosu. Službeni podaci ukazuju na povećanje broja sklopljenih ugovora o radu korisnika mirovine koji rade do polovice punog radnog vremena, a što je omogućeno Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju (Narodne novine, broj 115/18), koji je stupio na snagu 1. siječnja 2019. godine i kojim je proširen krug korisnika mirovine koji uz zadržavanje prava na isplatu iste mogu raditi do polovice punog radnog vremena. Naime, u odnosu na stanje 31. prosinca 2018. godine, kada je ukupno 5.138 korisnika starosne mirovine ujedno i radilo do polovice radnog vremena, stanje na dan 31. kolovoza 2019. godine, dakle samo osam mjeseci od stupanja na snagu spomenutog Zakona, ukazuje da je u službenim podacima, matične evidencije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, evidentirano 11.849 radnika koji su ujedno korisnici starosne mirovine, prijevremene starosne mirovine ili starosne mirovine za dugogodišnjeg osiguranika. Nadalje, prema posljednjim evidencijama na dan 14. rujna 2019. godine proizlazi podatak od čak 13.798 zaposlenih koji su ujedno korisnici mirovine. Opisano

stanje i trendovi ukazuju na veliki interes radnika za duljim ostankom u svijetu rada, posebice ako se promatra kao izrazito povećanje broja ovih radnika u relativno kratkom vremenskom razdoblju.

U svrhu rješavanja problema u odnosima na tržištu rada i potrebe za jačanjem održivosti sustava socijalne sigurnosti, potrebno je i ovim zakonom urediti nove mogućnosti za zadržavanje i produljenje radnog odnosa, te u tome smislu, predloženim zakonom mijenjaju se odredbe Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, koje propisuju da ugovor o radu prestaje kada radnik navrší šezdeset pet godina života, na način da se umjesto šezdeset pet godina dobna granica podigne na šezdeset osam godina života.

Važeća odredba Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, omogućava rad nakon 65. godine života samo ako radnik i poslodavac o tome postignu sporazum, dok se predloženim zakonskim rješenjem omogućava nastavak radnog odnosa za dodatne tri godine, uz zadržavanje mogućnosti kasnijeg dogovora radnika i poslodavca o eventualnom produljenju istog.

Ova zakonska izmjena će, s jedne strane, omogućiti radnicima dulji ostanak u radnom odnosu, a za poslodavce će, s druge strane, još uvijek zadržati mogućnost da ne produlje radni odnos i nakon 68. godine radnikova života, ako to inače ne namjeravaju učiniti.

Jednako tako, zadržavanjem kriterija od ostvarenih 15 godina mirovinskog staža kao kumulativnog uvjeta uz godine života, radniku se daje sigurnost da nakon prestanka radnog odnosa temeljem ove odredbe može ostvariti prava iz mirovinskog osiguranja prema odgovarajućim propisima. Radnik koji ne želi raditi do 68 godina, kao i do sada može raskinuti radni odnos, sporazumnim prestankom ugovora o radu ili otkazivanjem prema odredbama Zakona o radu.

Predloženi zakon osigurati će i održivost cjelokupnog sustava socijalne sigurnosti u okviru promjena u sustavu mirovinskog osiguranja.

### **III. OCJENA I IZVORI SREDSTAVA POTREBNIH ZA PROVOĐENJE ZAKONA**

Trošak provedbe ovoga zakona nije moguće procijeniti u ovome trenutku. Međutim, Ministarstvo znanosti i obrazovanja će sve eventualne troškove osigurati u okviru limita ukupnih rashoda kojeg utvrđuje Vlada Republike Hrvatske smjericama ekonomske i fiskalne politike za pojedina trogodišnja razdoblja.

### **IV. PRIJEDLOG ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU**

Sukladno članku 204. stavku 1. Poslovnika Hrvatskoga sabora (Narodne novine, br. 81/13, 113/16, 69/17 i 29/18), predlaže se donošenje ovoga zakona po hitnom postupku, radi rješavanja problema u odnosima na tržištu rada i osiguravanja zakonskih preduvjeta za jačanje održivosti sustava socijalne sigurnosti.

Slijedom obrazloženja prijedloga da se ovaj zakon donese po hitnom postupku, podnosi se Konačni prijedlog zakona.

## **KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA ZAKONA O ZNANSTVENOJ DJELATNOSTI I VISOKOM OBRAZOVANJU**

### **Članak 1.**

U Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine, br. 123/03, 105/04, 174/04, 2/07 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 60/15 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske i 131/17), u članku 6. stavku 2. podstavku 8. broj: "65" zamjenjuje se brojem: "68".

### **Članak 2.**

U članku 42. stavak 8. mijenja se i glasi:

"(8) Znanstveniku u javnom znanstvenom institutu istekom kalendarske godine u kojoj je navršio 68 godina života prestaje ugovor o radu. Iznimno, kada postoji potreba za nastavkom rada znanstvenika, znanstvena organizacija može sa znanstvenikom koji udovoljava kriterijima izvrsnosti zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme, ali ne dulje od 70 godina života. Kriterije izvrsnosti za odabir znanstvenika za zaključenje ugovora o radu nakon 68. godine donosi Nacionalno vijeće, a javni znanstveni institut općim aktom može propisati i dodatne kriterije izvrsnosti."

U stavku 11. broj: "65" zamjenjuje se brojem: "68", a riječi: "zbog odlaska u mirovinu" brišu se.

### **Članak 3.**

U članku 102. stavku 7. broj: "65" zamjenjuje se brojem: "68", iza riječi: "ugovor o radu" stavlja se točka, a riječi: "radi odlaska u mirovinu" brišu se.

Stavak 8. mijenja se i glasi:

"(8) Iznimno od odredbe stavka 7. ovoga članka, kada na sveučilištu odnosno fakultetu postoji potreba za nastavkom rada zaposlenika na znanstveno-nastavnom i/ili umjetničko-nastavnom radnom mjestu, odnosno kada na veleučilištu i visokoj školi postoji potreba za nastavkom rada zaposlenika na nastavnom radnom mjestu, sveučilište, fakultet, veleučilište, odnosno visoka škola može sa zaposlenikom koji udovoljava kriterijima izvrsnosti zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme, ali ne dulje od 70 godina života. Kriterije izvrsnosti za odabir zaposlenika za zaključenje ugovora o radu nakon 68. godine donosi Nacionalno vijeće, a sveučilište, veleučilište ili visoka škola općim aktom može propisati i dodatne kriterije izvrsnosti."

U stavku 11. broj: "65" zamjenjuje se brojem: "68", a riječi: "radi odlaska u mirovinu" brišu se.

#### **Članak 4.**

(1) Osobe koje su na dan stupanja na snagu ovoga Zakona zatečene u radnom odnosu sa sklopljenim ugovorima o radu na određeno vrijeme nakon 65. godine života sukladno odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine, br. 123/03, 105/04, 174/04, 2/07 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 60/15 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske i 131/17), zadržavaju postojeće ugovore o radu do njihovog isteka.

(2) Sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme nakon isteka ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, provodi se sukladno odredbama ovoga Zakona.

#### **Članak 5.**

Ministarstvo znanosti i obrazovanja će u roku od dvije godine od dana stupanja na snagu ovoga Zakona provesti naknadnu procjenu učinaka ovoga Zakona.

#### **Članak 6.**

Ovaj Zakon objavit će se u Narodnim novinama, a stupa na snagu 1. siječnja 2020. godine.

## OBRAZLOŽENJE

### **Uz članak 1.**

Ovim člankom mijenja se članak 6. stavak 2. podstavak 8. koji propisuje obvezu Nacionalnog vijeća za znanost, visoko obrazovanje i tehnološki razvoj da donosi kriterije izvrsnosti za odabir znanstvenika i nastavnika za produljenje njihova ugovora o radu, tako da se produljenje ugovora o radu odnosi na znanstvenike i nastavnike koji su navršili 68 godina života (umjesto dosadašnje odredbe koja se odnosila na produljenje ugovora o radu nakon 65 godina života).

### **Uz članak 2.**

Ovim člankom mijenja se članak 42. stavak 8. tako da se propisuje kako znanstveniku u javnom znanstvenom institutu prestaje ugovor o radu istekom kalendarske godine u kojoj je navršio 68 godina života, a da iznimno, kada postoji potreba za nastavkom rada znanstvenika, znanstvena organizacija može sa znanstvenikom koji udovoljava kriterijima izvrsnosti zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme, ali ne dulje od 70 godina života. Nacionalno vijeće za znanost, visoko obrazovanje i tehnološki razvoj donosi kriterije izvrsnosti za odabir znanstvenika za zaključenje ugovora o radu nakon 68. godine života (umjesto dosadašnje odredbe koja se odnosila na produljenje ugovora o radu nakon 65. godine života). Stavak 11. istoga članka mijenja se tako da se propisuje kako se znanstvenik stariji od 68 godina kojem je prestao ugovor o radu može zaposliti na određeno vrijeme u drugoj znanstvenoj organizaciji pod uvjetima iz stavaka 8., 9. ili 10. ovoga članka, ako se na raspisani natječaj u toj znanstvenoj organizaciji nije javio odgovarajući pristupnik.

### **Uz članak 3.**

Ovim člankom mijenja se članak 102. stavak 7. tako da se propisuje kako zaposleniku na znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom, nastavnom i stručnom radnom mjestu na visokom učilištu istekom akademske godine u kojoj je navršio 68 godina prestaje ugovor o radu. Stavak 8. mijenja se na način da se njime propisuje da u slučaju kada na sveučilištu odnosno fakultetu postoji potreba za nastavkom rada zaposlenika na znanstveno-nastavnom i/ili umjetničko-nastavnom radnom mjestu, odnosno kada na veleučilištu i visokoj školi postoji potreba za nastavkom rada zaposlenika na nastavnom radnom mjestu, sveučilište, fakultet, veleučilište, odnosno visoka škola može sa zaposlenikom koji udovoljava kriterijima izvrsnosti zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme, ali ne dulje od 70 godina života. Kriterije izvrsnosti za odabir zaposlenika za zaključenje ugovora o radu nakon 68. godine donosi Nacionalno vijeće za znanost, visoko obrazovanje i tehnološki razvoj, a sveučilište, veleučilište ili visoka škola općim aktom može propisati i dodatne kriterije izvrsnosti. Stavak 11. istoga članka mijenja se tako da propisuje kako se nastavnik stariji od 68 godina kojem je prestao ugovor o radu može na određeno vrijeme zaposliti na drugom visokom učilištu pod uvjetima iz stavaka 8., 9. ili 10. ovoga članka, ako se na raspisani natječaj na tom visokom učilištu nije javio odgovarajući pristupnik.

### **Uz članak 4.**

Ovom odredbom reguliraju se ugovori o radu osoba koje su na dan stupanja na snagu ovoga zakona zatečene u radnom odnosu sa sklopljenim ugovorima o radu na određeno vrijeme



nakon 65. godine života sukladno odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine, br. 123/03, 105/04, 174/04, 2/07 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 60/15 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske i 131/17), na način da navedene osobe zadržavaju postojeće ugovore o radu do njihovog isteka, a nakon isteka sklapanje ugovora o radu provodi se sukladno odredbama ovoga zakona

#### **Uz članak 5.**

Ovom se odredbom propisuje naknadna procjena učinaka ovoga zakona. Za nacрте prijedloga zakona, koji nose očekivane velike učinke provodi se puna procjena učinaka propisa. Međutim, u slučajevima kada se zakon donosi radi zaštite interesa Republike Hrvatske, žurnog otklanjanja prijeteeće opasnosti od nastanka štete ili zaštite osobitog gospodarskog, odnosno socijalnog interesa, takvi zakoni mogu se izuzeti iz tog postupka, uz detaljno navođenje razloga. Tada je stručni nositelj dužan naknadno provesti procjenu učinaka propisa najkasnije u roku od dvije godine od dana stupanja na snagu zakona. Ta obveza utvrđuje se u prijelaznim odredbama tog nacрта prijedloga zakona. Naknadna procjena učinaka propisa utvrđena je člankom 17. Zakona o procjeni učinaka propisa (Narodne novine, broj 44/17). Svrha naknadne procjene učinaka propisa je analizirati postignute rezultate primjene zakona i izravne učinke nastalih primjenom zakona. Naknadna procjena učinaka propisa konkretizacija je i odredbi Zakona o sustavu državne uprave (Narodne novine, broj 66/19) vezanih uz praćenje učinkovitosti provedbe zakona. Kroz naknadnu procjenu analiziraju se postignuti rezultati primjene zakona, obuhvaćaju se informacije što se postiglo primjenom zakona te koji su utvrđeni izravni učinci primjene zakona tako da se iskaže izravna posljedica primjene normi u praksi. Na naknadnu procjenu učinaka propisa odgovarajuće se primjenjuju odredbe Zakona o procjeni učinaka propisa, tako da se za propis provodi savjetovanje u trajanju od 30 dana uz javno izlaganje materije koja je predmet savjetovanja.

#### **Uz članak 6.**

Ovim člankom propisuje se stupanje na snagu zakona.

**TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU**

## Članak 6.

(1) Nacionalno vijeće za znanost, visoko obrazovanje i tehnološki razvoj (u daljnjem tekstu: Nacionalno vijeće) najviše je stručno tijelo koje se brine za razvitak i kvalitetu cjelokupne znanstvene djelatnosti i sustava znanosti, visokog obrazovanja i tehnološkog razvoja u Republici Hrvatskoj.

(2) Nacionalno vijeće:

1. raspravlja pitanja od važnosti za znanstvenu djelatnost te predlaže i potiče donošenje mjera za njezino unapređenje,
2. predlaže i potiče donošenje mjera za unapređenje visokog obrazovanja,
3. daje suglasnost na uvjete Rektorskog zbora i Vijeća veleučilišta i visokih škola za stjecanje znanstveno-nastavnih, umjetničko--nastavnih i nastavnih zvanja,
4. prati razvitak i utvrđuje znanstvena i umjetnička područja i polja, imenuje područna znanstvena i umjetnička vijeća te matične odbore za pojedina polja,
5. općim aktom utvrđuje uvjete za stjecanje znanstvenih zvanja u skladu s ovim Zakonom,
6. općim aktom utvrđuje minimalne uvjete radnih obveza za znanstveno, znanstveno-nastavna i umjetničko-nastavna zvanja o kojima se podnosi izvješće u skladu s ovim Zakonom,
7. utvrđuje uvjete koje trebaju ispuniti znanstvene organizacije i visoka učilišta u području umjetnosti da bi dobile ovlaštenje za provođenje postupka izbora u znanstvena zvanja odnosno umjetničku komponentu umjetničko-nastavnih zvanja u skladu s ovim Zakonom,
8. donosi kriterije izvrsnosti za odabir znanstvenika i nastavnika za produljenje ugovora o radu nakon 65 godina života, u skladu s ovim Zakonom,
9. propisuje minimalne uvjete radnih obveza za reizbor na znanstvena, znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna, nastavna i stručna radna mjesta, u skladu s ovim Zakonom,
10. predlaže proglašavanje znanstvenih centara izvrsnosti te daje mišljenje o osnivanju znanstveno-tehnoloških parkova i kolaborativnih tehnoloških centara,
11. predlaže kriterije i odnose raspodjele proračunskih sredstava za znanstvenu djelatnost i visoko obrazovanje te tehnološki razvoj,
12. predlaže i potiče sudjelovanje drugih subjekata i organizacija civilnog društva, posebno tijela državne uprave, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave te gospodarskih subjekata u sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja,
13. predlaže mjere i poduzima aktivnosti za afirmaciju i napredovanje znanstvenog i nastavnog pomlatka,
14. imenuje članove Savjeta za financiranje znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja,
15. predlaže i potiče mjere vezane za policentrični sustav znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj te predlaže Hrvatskome saboru strateški dokument mreže javnih visokih učilišta i javnih znanstvenih instituta,
16. raspravlja pitanja od važnosti za razvoj nacionalnoga inovacijskog sustava i predlaže i potiče donošenje mjera za njegovo unapređenje te poticanje tehnološkog razvoja,

17. predlaže članove Odbora za etiku u znanosti i visokom obrazovanju,
18. razmatra i daje svoje mišljenje o drugim pitanjima važnima za razvoj sustava znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj.

#### Članak 42.

(1) S osobama izabranim na znanstvena radna mjesta u javnim znanstvenim institutima zaključuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s obvezom provođenja reizbora ili izbora na više radno mjesto.

(2) Reizbor znanstvenika na znanstvenom radnom mjestu znanstvenog suradnika, višega znanstvenog suradnika i znanstvenog savjetnika vrši se na način da stručno povjerenstvo ovlaštene znanstvene organizacije podnosi znanstvenom vijeću javnog znanstvenog instituta u kojem je pristupnik zaposlen, svakih pet godina, izvješće o radu znanstvenika. Stručno povjerenstvo se sastoji od tri člana koji moraju biti u istom ili višem znanstvenom zvanju i na odgovarajućem radnom mjestu, s obzirom na ono za koje se traži reizbor. Barem jedan član povjerenstva ne može biti zaposlenik znanstvene organizacije u kojoj je zaposlen pristupnik.

(3) Oblik izvješća te minimalne uvjete radnih obveza za znanstvena radna mjesta za koje se podnosi izvješće iz stavka 2. ovoga članka propisuje Nacionalno vijeće za znanost, visoko obrazovanje i tehnološki razvoj. Javni znanstveni institut općim aktom propisuje postupak odlučivanja o prihvaćanju izvješća, a može propisati i dodatne uvjete radnih obveza na znanstvenim radnim mjestima za koje se podnosi izvješće iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Ako znanstveno vijeće javnog znanstvenog instituta ne prihvati pozitivno izvješće o radu, odnosno prihvati negativno izvješće o radu, u skladu sa stavkom 3. ovoga članka, nakon dvije godine od dana donošenja navedene odluke, ponavlja se postupak reizbora u skladu sa stavcima 2. i 3. ovoga članka.

(5) Mišljenje o ponovljenom izvješću iz stavka 4. ovoga članka donosi upravno vijeće javnog znanstvenog instituta. Ako upravno vijeće javnog znanstvenog instituta ne prihvati izvješće, odnosno ako je mišljenje upravnog vijeća negativno, ravnatelj pokreće postupak redovitog otkaza ugovora o radu (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) u skladu s općim propisima o radu i općim aktom javnog znanstvenog instituta.

(6) S osobama izabranim u znanstvena, suradnička i stručna zvanja koje rade na projektu ograničenog trajanja, ugovor o radu zaključuje se na određeno vrijeme, dok traje projekt ili njegova dionica na kojoj je ta osoba angažirana. S osobama koje rade na projektu ograničenog trajanja, moguće je sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme duže od 3 godine, ukoliko je to opravdano objektivnim projektnim razlozima, odnosno razlozima pravovremenog i kvalitetnog provođenja projekta ili dionice projekta na kojoj je ta osoba angažirana, s tim da ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, ne smije trajati neprekidno dulje od 6 godina.

(7) Obveza podnošenja izvješća o radu znanstvenika iz ovog članka prestaje nakon što zaposlenik bude izabran na znanstveno radno mjesto znanstvenog savjetnika u trajnom zvanju.

(8) Znanstveniku u javnom znanstvenom institutu istekom kalendarske godine u kojoj je navršio 65 godina života prestaje ugovor o radu zbog odlaska u mirovinu. Iznimno, kada postoji potreba za nastavkom rada znanstvenika, znanstvena organizacija može sa znanstvenikom koji udovoljava kriterijima izvrsnosti zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme od dvije godine s mogućnošću produljenja u dvogodišnjim mandatima. Kriterije izvrsnosti za odabir znanstvenika za zaključenje ugovora o radu nakon 65. godine donosi Nacionalno vijeće za znanost, visoko obrazovanje i tehnološki razvoj, a javni znanstveni institut općim aktom može propisati i dodatne kriterije izvrsnosti.

(9) Na temelju izvješća stručnog povjerenstva ovlaštene znanstvene organizacije iz članka 34. ovoga Zakona, a koje se sastoji od tri člana koji moraju biti u istom ili višem znanstvenom zvanju u odnosu na pristupnika, pri čemu barem jedan član povjerenstva ne može biti zaposlenik znanstvene organizacije u kojoj je zaposlen pristupnik, odgovarajući matični odbor donosi odluku o ispunjenju kriterija izvrsnosti iz stavka 8. ovoga članka.

(10) Kada su sredstva za plaću znanstvenika iz stavka 8. ovoga članka osigurana iz namjenskih sredstava za znanstvene ili stručne projekte, ili iz vlastitih sredstava, javni znanstveni institut može mu produljiti radni odnos i izvan ograničenja propisanih stavkom 8. ovoga članka.

(11) Znanstvenik stariji od 65 godina kojem je prestao ugovor o radu zbog odlaska u mirovinu može se zaposliti na određeno vrijeme u drugoj znanstvenoj organizaciji pod uvjetima iz stavaka 8., 9. ili 10. ovoga članka, ako se na raspisani natječaj u toj znanstvenoj organizaciji nije javio odgovarajući pristupnik.

## Članak 102.

(1) S osobama izabranim na znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna, nastavna i stručna radna mjesta sklapa se ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s obvezom provođenja reizbora ili izbora na više radno mjesto.

(2) Reizbor osobe na znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim, nastavnim i stručnim radnim mjestima, osim redovitih profesora u trajnom zvanju, vrši se na način da stručno povjerenstvo visokog učilišta podnosi stručnom vijeću visokog učilišta u kojem je pristupnik zaposlen izvješće o radu zaposlenika svakih pet godina sukladno općim aktima visokog učilišta. Stručno povjerenstvo se sastoji od tri člana koji moraju biti u istom ili višem zvanju i odgovarajućem radnom mjestu s obzirom na ono za koje se traži reizbor. Barem jedan član povjerenstva ne može biti zaposlenik visokog učilišta u kojem je zaposlen pristupnik.

(3) Oblik izvješća te minimalne uvjete radnih obveza o kojima se podnosi izvješće iz stavka 2. ovoga članka za znanstveno-nastavno, umjetničko-nastavno, nastavno i stručno radno mjesto propisuje Nacionalno vijeće za znanost, visoko obrazovanje i tehnološki razvoj. Visoko učilište općim aktom propisuje postupak odlučivanja o prihvaćanju izvješća, a može propisati i dodatne uvjete o kojima se podnosi izvješće iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Ako stručno vijeće visokog učilišta ne prihvati izvješće o radu, odnosno prihvati negativno izvješće o radu, u skladu sa stavkom 3. ovoga članka, nakon dvije godine od dana donošenja navedene odluke, ponavlja se postupak reizbora u skladu sa stavcima 2. i 3. ovoga članka.

(5) Ako stručno vijeće visokog učilišta ne prihvati izvješće zaposlenika iz stavka 4. ovoga članka, čelnik visokog učilišta pokreće postupak redovitog otkaza ugovora o radu (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) u skladu s općim propisima o radu i općim aktom visokog učilišta.

(6) Obveza podnošenja izvješća iz ovog članka prestaje nakon što zaposlenik bude izabran na znanstveno-nastavno radno mjesto redovitog profesora u trajnom zvanju.

(7) Zaposleniku na znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom, nastavnom i stručnom radnom mjestu na visokom učilištu istekom akademske godine u kojoj je navršio 65 godina prestaje ugovor o radu radi odlaska u mirovinu.

(8) Iznimno od odredbe stavka 7. ovoga članka, kada na sveučilištu odnosno fakultetu postoji potreba za nastavkom rada zaposlenika na znanstveno-nastavnom i/ili umjetničko-nastavnom radnom mjestu, odnosno kada na veleučilištu i visokoj školi postoji potreba za nastavkom rada zaposlenika na nastavnom radnom mjestu, sveučilište, fakultet, veleučilište, odnosno visoka škola može sa zaposlenikom koji udovoljava kriterijima izvrsnosti zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme od dvije godine s mogućnošću produljenja u dvogodišnjim mandatima. Kriterije izvrsnosti za odabir zaposlenika za zaključenje ugovora o radu nakon 65. godine donosi Nacionalno vijeće za znanost, visoko obrazovanje i tehnološki razvoj, a sveučilište, veleučilište ili visoka škola općim aktom može propisati i dodatne kriterije izvrsnosti.

(9) Na temelju izvješća stručnog povjerenstva ovlaštene znanstvene organizacije iz članka 34. ovoga Zakona, a koje se sastoji od tri člana koji moraju biti u istom ili višem znanstvenom zvanju u odnosu na pristupnika, pri čemu barem jedan član povjerenstva ne može biti zaposlenik znanstvene organizacije u kojoj je zaposlen pristupnik, odgovarajući matični odbor donosi odluku o ispunjenju kriterija znanstvene izvrsnosti iz stavka 8. ovoga članka. Za kandidata na znanstveno-nastavnom i/ili umjetničko-nastavnom radnom mjestu na sveučilištu, odnosno fakultetu, odnosno za kandidata na nastavnom radnom mjestu na veleučilištu i visokoj školi, stručno povjerenstvo sveučilišta, fakulteta, veleučilišta, odnosno visoke škole podnosi izvješće o ispunjenju kriterija nastavne izvrsnosti koje potvrđuje povjerenstvo koje imenuje Nacionalno vijeće.

(10) Kada su sredstva za plaću zaposlenika iz stavka 8. ovoga članka osigurana iz namjenskih sredstava znanstvenih ili stručnih projekata ili iz vlastitih sredstava, visoko učilište može zaposleniku produljiti radni odnos i izvan ograničenja iz stavka 8. ovoga članka. Pri tome će se posebno cijeniti njegov znanstveni doprinos, uspješnost u obrazovnom procesu i odgoju mladih znanstvenika i nastavnika.

(11) Nastavnik stariji od 65 godina kojem je prestao ugovor o radu radi odlaska u mirovinu, može se na određeno vrijeme zaposliti na drugom visokom učilištu pod uvjetima iz stavaka 8., 9. ili 10. ovoga članka, ako se na raspisani natječaj na tom visokom učilištu nije javio odgovarajući pristupnik.

**Prilog:**

- Izvješće o provedenom savjetovanju sa zainteresiranom javnošću

**OBRAZAC**  
**IZVJEŠĆA O PROVEDENOM SAVJETOVANJU SA ZAINTERESIRANOM**  
**JAVNOŠĆU O NACRTU PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA ZAKONA O**  
**ZNANSTVENOJ DJELATNOSTI I VISOKOM OBRAZOVANJU,**  
**S NACRTOM KONAČNOG PRIJEDLOGA ZAKONA**

Naslov dokumenta	Izvješće o provedenom savjetovanju o Nacrtu prijedloga zakona o izmjenama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, s Nacrtom konačnog prijedloga zakona.
Stvaratelj dokumenta, tijelo koje provodi savjetovanje	Ministarstvo znanosti i obrazovanja
Svrha dokumenta	Izvješćivanje o provedenom savjetovanju sa zainteresiranom javnošću o Nacrtu prijedloga zakona o izmjenama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, s Nacrtom konačnog prijedloga zakona.
Datum dokumenta	rujan 2019. godine
Verzija dokumenta	1.
Vrsta dokumenta	Izvješće.
Naziv nacrta zakona, drugog propisa ili akta	Nacrt prijedloga zakona o izmjenama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, s Nacrtom konačnog prijedloga zakona.
Jedinstvena oznaka iz Plana donošenja zakona, drugih propisa i akata objavljenog na internetskim stranicama Vlade	-
Naziv tijela nadležnog za izradu nacrta	Ministarstvo znanosti i obrazovanja
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti bili uključeni u postupak izrade odnosno u rad stručne radne skupine za izradu nacrta?	Dokument je izrađen u internim procedurama dorade zakonskih akata Ministarstva znanosti i obrazovanja
Je li nacrt bio objavljen na internetskim stranicama ili na drugi odgovarajući način?	Da, na portalu e-Savjetovanja ( <a href="http://www.esavjetovanja.gov.hr">www.esavjetovanja.gov.hr</a> ) i to od 23. rujna do 8. listopada 2019. godine.
Ako jest, kada je nacrt objavljen, na kojoj internetskoj stranici i koliko je vremena ostavljeno za savjetovanje?	

Ako nije, zašto?	
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti dostavili svoja očitovanja?	Vidjeti u prilogu ovoga obrasca.
<b>ANALIZA DOSTAVLJENIH PRIMJEDBI</b>  Primjedbe koje su prihvaćene  Primjedbe koje nisu prihvaćene i obrazloženje razloga za neprihvatanje	Analiza dostavljenih primjedbi i prijedloga nalazi se u prilogu ovoga obrasca.
Troškovi provedenog savjetovanja	Provedba javnog savjetovanja nije iziskivala dodatne financijske troškove.



# Izvešće o provedenom savjetovanju - Savjetovanje sa zainteresiranom javnosti o Nacrtu prijedloga zakona o izmjenama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, s Nacrtom konačnog prijedloga zakona

Redni broj	Korisnik/Sekcija/Komentar	Odgovor
1	<p><b>Sveučilište u Zadru</b>  <b>NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA</b></p> <p>Smatramo da jačanje održivosti sustava socijalne sigurnosti ne ovisi o predloženim izmjenama i dopunama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i odredbom koja propisuje da „ugovor o radu prestaje kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, na način da se umjesto šezdeset i pet godina dobna granica podigne na šezdeset i osam godina života“ (navedeno u Ocjeni stanja), nego ovisi o jačanju sustava visokog obrazovanja i znanosti. Smatramo da rješavanje problema u odnosima tržišta rada i potrebe za jačanjem održivosti sustava socijalne sigurnosti treba temeljiti na jačanju sustava visokog obrazovanja i znanosti zbog zabrinjavajuće situacije u tom sustavu: dugotrajno niskog ulaganja u znanost i obrazovanje (0,8% BDP) i drastičnog zaostajanja za drugim (i manjim zemljama od Hrvatske) u broju istraživača i mladih znanstvenika na sveučilištima i javnim institutima. Nažalost, zabrana zapošljavanja u akademskoj zajednici ozbiljno je ugrozila stanje s brojem istraživača i mladih znanstvenika te onemogućila sveučilištima i javnim institutima kvalitetno planiranje razvoja ljudskog kapitala. Rektori i ravnatelji javnih instituta nisu u prilici provoditi svoje strategije, razvijati nove studijske programe i unaprjeđivati znanstvenike u viša znanstvena zvanja, a kamoli otvarati nove odjele. Zbog nemogućnosti zapošljavanja u Hrvatskoj se događa da se nerijetko odlaskom sveučilišnog profesora sa 65 ili 68 godina gasi i znanstvena disciplina. Smatramo, također, da se ne mogu primjenjivati ista pravila odlaska u mirovinu za znanstvenike, istraživače, sveučilišne profesore, tajnike, voditelje službi, službenike i druge djelatnike zaposlene na sveučilištu. Ne podržavamo prijedlog da se zaposlenicima automatski produžuje radni odnos do 68. godine. Svaki automatizam ostanka u radnom odnosu do 68. godine na integriranom sveučilištu znači da tri godine nema zapošljavanja mladih znanstvenika niti ima dovoljno koeficijenata za unaprjeđenje postojećih djelatnika. To se posebno loše odražava na integrirana sveučilišta na kojima se koeficijenti složenosti poslova umirovljenjem djelatnika na jednoj sveučilišnoj sastavnici raspoređuju na više drugih. Da bi se izbjegao nedostatak financijskih sredstava za plaće postojećih i mladih novih zaposlenika, Ministarstvo znanosti i obrazovanja bi trebalo svim sveučilištima i institutima zajamčiti povećanje sredstava za plaće, odnosno povećanje ukupnih koeficijenata. Smatramo, također, da kriteriji izvrsnosti propisani na nacionalnoj razini ne bi trebali biti jedina mogućnost za ostajanje u sustavu znanosti i visokog obrazovanja. Smatramo da produljenje znanstvenicima i sveučilišnim profesorima ne treba ograničavati kronološkom dobi kada su, primjerice, nositelji kompetitivnih projekata i drugih znanstvenih projekata i programa s evidentnim gospodarskim učincima, kojim osiguravaju zapošljavanje mladih, a time direktno pridonose jačanju sustava visokog obrazovanja i znanosti, a onda i jačanju održivosti sustava socijalne sigurnosti. Sveučilištima koja su u razvoju (integrirana sveučilišta) i pojedincima koje sveučilište procijeni razvojnim resursom u sustavu znanosti i visokog obrazovanja na institucionalnoj, regionalnoj ili nacionalnoj razini treba osigurati plaću iz Državnog proračuna, bez obzira kolika vrijednost projekta ili studijskog programa bila. U suprotnome, takve osobe će raditi u drugim zemljama i za druge zemlje i sa 75 godina. Zar danas na nekim sveučilištima u Hrvatskoj nema znanstvenika starijih od 75 godina koji projekte</p>	<p><b>Ne prihvaća se.</b></p> <p>Postojeće stanje na domaćem tržištu rada obilježeno je manjkom radne snage, ali i potrebom za održivošću cjelokupnog sustava socijalne sigurnosti u okviru promjena u sustavu mirovinskog osiguranja. Takvo stanje iziskuje poticanje na što dulji ostanak u svijetu rada za radnike koji mogu i žele raditi. Sada važeće zakonske mogućnosti promatrane s pozicija odnosa na tržištu rada, u neskladu su s iskazanim interesom radnika za nastavljanjem rada u radnom odnosu. Službeni podaci ukazuju na povećanje broja sklopljenih ugovora o radu korisnika mirovine koji rade do polovice punog radnog vremena, a što je omogućeno izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju koje su stupile na snagu 1. siječnja 2019. godine i kojima je proširen krug korisnika mirovine koji uz zadržavanje prava na isplatu iste mogu raditi do polovice punog radnog vremena. Prema posljednjim evidencijama iz rujna 2019. godine proizlazi podatak od čak 13 798 zaposlenih koji su ujedno korisnici mirovine. Opisano stanje i trendovi ukazuju na veliki interes radnika za duljim ostankom u svijetu rada, posebice ako se promatra kao izrazito povećanje broja ovih radnika u relativno kratkom</p>

<p>milijunske vrijednosti provode u Hrvatskoj, zapošljavaju i razvijaju mlade znanstvenike?! Ograničavanjem godina rada znanstvenicima i sveučilišnim profesorima šalje se poruka da idu raditi izvan Hrvatske. Nositelje projekata s evidentnim gospodarskim učincima trebalo bi financirati iz Državnog proračuna bez obzira na njihovu dob, dok bi se drugi zaposleni na znanstvenim projektima i projektima transfera znanja i tehnologija vođeni tim uvažanim članovima akademske zajednice mogli plaćati iz projekata. Integrirana sveučilišta nisu u mogućnosti snositi troškove plaće profesorima iz vlastitih sredstava kao što ne mogu snositi troškove bolovanja zaposlenika iz vlastitih sredstava. Mišljenja smo da s donošenjem Zakona ne bi trebalo ići u hitnu proceduru prije detaljne pravne i financijske analize učinaka predloženog zakona. Zakon bi prethodno trebalo uskladiti s drugim zakonima (npr. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju).</p>	<p>vremenskom razdoblju. Važeća odredba Zakona o znanstvenoj djelatnosti I visokom obrazovanju omogućava rad nakon 65. godine života samo ako radnik i poslodavac o tome postignu sporazum, dok se zakonskim rješenjem predloženim u Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, omogućava nastavak radnog odnosa za dodatne 3 godine, uz zadržavanje mogućnosti kasnijeg dogovora radnika i poslodavca o eventualnom produljenju istog. Ova zakonska izmjena će, s jedne strane, omogućiti radnicima dulji ostanak u radnom odnosu, a za poslodavce će, s druge strane, još uvijek zadržati mogućnost da ne produlje radni odnos i nakon 68 godine radnikova života, ako to inače ne namjeravaju učiniti.</p> <p>Vezano uz prijedlog da je u sustavu znanosti i visokog obrazovanja potrebno iznaći mogućnost napredovanja I zapošljavanja mladih ljudi kroz povećanje mase dostupnih koeficijenata, odnosno ukidanje zabrane novog zapošljavanja, zahvaljujemo na komentaru, međutim napominjemo kako navedeno nije predmet Zakona o znanstvenoj djelatnosti I visokom obrazovanju.</p>
<p><b>2 Institut Ruđer Bošković</b>  <b>NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA</b>  Prijedlog izmjene Zakona kojim se rok za zakonski prestanak ugovora o radu znanstveniku u javnom znanstvenom institutu, umjesto istekom kalendarske godine u kojoj je isti navršio 65 godina, produžuje do isteka kalendarske godine u kojoj je isti navršio 68 godina, nije nam prihvatljiv iz sljedećih razloga: - Predložena izmjena bi u sustavu znanosti realno uzrokovala nemogućnost zapošljavanja mladih istraživača na znanstvena radna mjesta te napredovanja na znanstvenim radnim mjestima tijekom razdoblja od sljedeće 3 godine. Pojašnjenje: zbog dužeg ostanka znanstvenika u radnom odnosu, pri čemu se može pretpostaviti da bi najveći dio znanstvenika bio zainteresiran za takav nastavak radnog odnosa, Institut ne bi imao na raspolaganju „slobodne“ koeficijente za zapošljavanja mladih znanstvenika te za potrebna napredovanja unutar sustava. - Navedena izmjena pridonijela bi iseljavanju iz RH kvalitetnih mladih visokostručnih osoba, u čije je dugogodišnje školovanje RH uložila znatna sredstva, jer bi se tijekom tri godine praktički onemogućio njihov ulazak u sustav. - Institut je prije više od 20 godina donio odluku da svim znanstvenicima prestaje radni odnos istekom kalendarske godine u kojoj navrše 65 godina iako su propisi dozvoljavali nastavak radnog odnosa kada postoji potreba za njihovim</p>	<p>Ne prihvaća se.</p> <p>Važeća odredba Zakona o znanstvenoj djelatnosti I visokom obrazovanju omogućava rad nakon 65. godine života samo ako radnik i poslodavac o tome postignu sporazum, dok se zakonskim rješenjem predloženim u Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, omogućava nastavak radnog odnosa za dodatne 3 godine, uz zadržavanje mogućnosti kasnijeg dogovora radnika i</p>

<p>radom, upravo iz razloga oslobađanja koeficijenata i omogućavanja zapošljavanja mladih znanstvenika koji otvaraju nove problematike i prijavljuju projekte. - Štoviše ustaljena je praksa na Institutu da znanstveno aktivni znanstvenici i nakon 65. godine života mogu i nadalje ostati u radnom odnosu ako svoj rad financiraju iz sredstava projekata, čime se ne opterećuje Državni proračun. - Postojeće zakonodavno rješenje omogućuje znanstvenim organizacijama koje imaju takvu potrebu, da sa znanstvenikom starijim od 65. godina zakluče ugovor o radu i na dodatni period, uz mogućnost produljenja, dok predložena izmjena Zakona ne omogućuje poslodavcu nikakvu dispoziciju. Institut bi razmotrio davanje pozitivnog mišljenja na predložene izmjene Zakona u slučaju da se unutar sredstava Državnog proračuna osiguraju dodatni koeficijenti za zapošljavanje i napredovanja na znanstvena radna mjesta u visini koeficijenata znanstvenika koji su navršili 65 godina tijekom razdoblja od sljedeće 3 godine.</p>	<p>poslodavca o eventualnom produljenju istog.</p> <p>Ova zakonska izmjena će, s jedne strane, omogućiti radnicima dulji ostanak u radnom odnosu, a za poslodavce će, s druge strane, još uvijek zadržati mogućnost da ne produlje radni odnos i nakon 68 godine radnikova života, ako to inače ne namjeravaju učiniti.</p> <p>Vezano uz prijedlog da je u sustavu znanosti i visokog obrazovanja potrebno iznaći mogućnost napredovanja i zapošljavanja mladih ljudi kroz povećanje mase dostupnih koeficijenata, odnosno ukidanje zabrane novog zapošljavanja, zahvaljujemo na komentaru, međutim napominjemo kako navedeno nije predmet Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.</p>
<p><b>3 Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja</b>  <b>NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA</b></p> <p>Opravdanost mogućnosti rada do 68 godina U korist mlađih ali ne na štetu starijih Suočena s verificiranim potpisima više od 700 tisuća građana, Vlada RH je na sjednici održanoj 19. rujna 2019. godine objavila kako će u cijelosti ozakoniti sadržaj referendumskog pitanja Inicijative „67 je previše“, što je ispunjenje sindikalnih htijenja i volje građana u potpunosti. Međutim, Vlada najavljuje i dodatne intervencije u setu od šest drugih zakona čija je svrha, prema izjavama premijera i ministra rada, omogućiti rad do 68. godine života svima koji to žele. Sindikat prema toj odluci Vlade ima znatne rezerve. Naše neslaganje i zabrinutost odnose se na negativne posljedice takvih rješenja i na općem i na posebnom planu u sustavu znanosti i obrazovanja. Opći plan i ekonomske štete Rad do 68. godine života predviđa se kao pravo radnika, neovisno o tome postoji li za njegovim radom potreba ili ne. 1. S obzirom da je najveći problem hrvatskog društva iseljavanje stanovništva, onda je ovakav prijedlog štetan i nerazumljiv. Među mnogim razlozima iseljavanje je motivirano ponajviše nedostatkom kvalitetnih radnih mjesta, što je pak posljedica neaktivne ekonomske politike Vlade (na tragu „preporuka“ Europske komisije). S obzirom da se na tom planu ne nazire neka pozitivna promjena, onda odluka o mogućnosti produljenja radnog vijeka do 68 godine de facto znači smanjivanje mogućnosti zapošljavanja mladih te istovremeno zadržavanje manje produktivne i manje motivirane radne snage. 2. Takvo rješenje imalo bi ekonomskog i društvenog opravdanja samo i jedino tamo gdje postoji stvarna potreba za takvim radnicima, odnosno kada drugih radnika nema. 3. Kalkulacije o financiranju mirovinskog sustava (radi njegove navodne neodrživosti – tvrdnja koja je dokazano neodrživa) ne mogu biti važnije od štetnih ekonomskih učinaka na proizvodnju i na povećanje ekonomske dinamike i efikasnosti. Sto puta je već rečeno: rješenje mirovinskog sustava nije u bavljenju godinama radnog staža već u ekonomskom rastu i otvaranju novih radnih mjesta. Bonusi: stimulacija ili nagrada za zdravlje 4. Dodjeljivanje bonusa na mirovinu onima koji ostaju raditi iza 65 godine je također mjera koja nema razložnog opravdanja. Ako je svrha te mjere stimuliranje ostanka u radnom odnosu, onda je ona nepotrebna, jer današnja mirovina u iznosu od 40% zadnje plaće zaposlenika je dovoljni stimulans da svatko tko je zdrav ostane u radnom odnosu. Drugačije bi bilo da mirovina iznosi 80% zadnje plaće, tada bi stimulans imao smisla. Ovako se bonus pretvara u nagradu za to što je netko imao sreću biti zdrav i u snazi,</p>	<p><b>Ne prihvaća se.</b></p> <p>Postojeće stanje na domaćem tržištu rada obilježeno je manjkom radne snage, ali i potrebom za održivošću cjelokupnog sustava socijalne sigurnosti u okviru promjena u sustavu mirovinskog osiguranja. Takvo stanje iziskuje poticanje na što dulji ostanak u svijetu rada za radnike koji mogu i žele raditi. Sada važeće zakonske mogućnosti promatrane s pozicija odnosa na tržištu rada, u neskladu su s iskazanim interesom radnika za nastavljanjem rada u radnom odnosu. Službeni podaci ukazuju na povećanje broja sklopljenih ugovora o radu korisnika mirovine koji rade do polovice punog radnog vremena, a što je omogućeno izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju koje su stupile na snagu 1. siječnja 2019. godine i kojima je proširen krug korisnika mirovine koji uz zadržavanje prava na isplatu iste mogu raditi do polovice punog radnog vremena. Prema</p>

bez staračkih poteškoća (smanjenje radne i životne energije, poremećaj sna, pamćenja, vida, kostobolja, ... itd. itd.). 5. Novac koji se planira za bonus, budući da dolazi iz javnih sredstava, umanjuje mirovine onih koji su otišli u mirovinu s propisanih 65 godina, jer su to morali ili zbog bolesti ili navedenih poteškoća poznih godina. 6. Nedvojbeno je da Vlada pokušava financijskim putem izvojevati ono što nije uspjela zakonskom regulacijom zbog referendumске inicijative i tako osujetiti ili ublažiti učinke referenduma i istovremeno zadovoljiti tzv. preporuke iz EU-a. Zaključujemo: Nije prihvatljivo uvođenje prava zaposlenika na ostanak u radnom odnosu iza 65. godine, ako za njima ne postoji poslovna ili društvena potreba. Međutim, ako postoji, onda je takav ostanak do 68. godine poželjan, jer to za radnika znači duži period primanja plaće odnosno viši stupanj socijalne sigurnosti, veći broj uplata doprinosa u mirovinski fond i povoljniji izračun visine mirovine jednom kada ode iz svijeta rada, pod uvjetom da je to njegov osobni izbor. Bonus za ostanak u svijetu rada, kao oblik stimulacije, sasvim je nepotreban i štoviše štetan za sve koji u mirovinu odlaze redovno, jer predstavlja nagradu a ne stimulaciju, nagradu za to što radnik radi u sektoru ili na radnom mjestu u kojem je to moguće, ili za to što je zdrav i bez staračkih teškoća. Sustav znanosti i obrazovanja Jedan od sustava koji je najviše pogođen lakonskim pristupom upravo je sustav znanosti i visokog obrazovanja. Svaki radnik pa i onaj u znanosti i visokom obrazovanju, koji ima 35 godina staža može otići u prijevremenu mirovinu sa 60 godina života, a u starosnu sa 65 godina života. Prema prijedlogu Vlade može raditi i dulje, a poslodavac ga ne može poslati u starosnu mirovinu sve do 68. godine, dok će sam radnik tijekom tog intervala od 65. do 68. godine moći otići u starosnu mirovinu kada god to poželi. Dakle, ako radnik ne ode u starosnu mirovinu sa 65 godina ostaje mu ugovor o radu koji prestaje silom zakona tek kada navršši 68 godina života. I tu dolazimo do ključnog problema našeg sustava, a to je važeća zabrana zapošljavanja, odnosno zatvoreni sustav popunjavanja koeficijenata za plaću zbog kojeg je zapošljavanje mladih znanstvenika, kao i napredovanje onih koji su već u sustavu i ispunili su sve potrebne uvjete, ili nemoguće ili otežano sve dok se ne oslobodi blokirana masa koeficijenata koja se popunjava samo i jedino prirodnim odljevom onih znanstvenika i nastavnika koji su navršili propisanu dob za umirovljenje. Zbog toga je takvo rješenje pogubno za sustav i njegovu kadrovsku obnovu. Ono je štoviše i nepravedno prema mladim ljudima i ljudima srednje generacije. Međutim, Sindikat je oduvijek zastupao stajalište da se onim znanstvenicima i nastavnicima koji su dokazali svoju znanstvenu izvrsnost, i ako na njihovim ustanovama postoji potreba za nastavkom radnog angažmana, to i omogući jer takvi pojedinci daju važan doprinos u prenošenju svojih iskustava i kompetencija na mlađe generacije. Međutim, smatramo da to načelo treba primjenjivati putem zasebne i neovisne procjene svakog pojedinačnog slučaja na razini ustanove, za razliku od generalnog propisa koji podjednako zahvaća sve, neovisno o razini njihovog znanstvenog i nastavnog doprinosa. Nadalje, i u takvom slučaju bi se radni odnos mogao produljiti najviše do 70-te godine života. Odluke Malog vijeća Sindikata znanosti U tom pogledu je i Malo vijeće Sindikata na svojoj sjednici održanoj 4. listopada 2019. zauzelo stav koji se protivi najavljenim izmjenama ZZDVO-a u ovom obliku te inzistira na rješenju koje neće dovesti u pitanje nova zapošljavanja i potrebna napredovanja u sustavu, ali će u isto vrijeme omogućiti da se najkvalitetnijim znanstvenicima i nastavnicima omogući dulje zadržavanje u sustavu. Ako ipak budu usvojena najavljena rješenja o produljenju radnog vijeka do 68. godine za sve, čak i ako za tim ustanove ili poduzeća nemaju realnu potrebu, Malo vijeće smatra da u sustavima znanosti i obrazovanja treba tražiti rješenja koja neće zatvoriti mogućnost napredovanja i zapošljavanja mladim ljudima u nastavnim, znanstveno-nastavnim i suradničkim zvanjima, stoga, u tom smislu Sindikat zahtjeva povećanje mase dostupnih koeficijenata, ili drugim riječima, ukidanje zabrane novog zapošljavanja, kako ostanak ljudi iza 65 godine u radnom odnosu ne bi osujetio zapošljavanja i napredovanja u sustavu znanosti i visokog obrazovanja. Kada je riječ o nenastavnom i neznanstvenom osoblju rješenja koja će se odnositi na sve radnike u zemlji odnosit će se bez razlike i na njih, kao što je bilo i do sada. U ostalim segmentima obrazovnog sustava sindikati obrazovanja imaju ista ili slična stajališta, jer takva rješenja sprječavaju zapošljavanje mladih ljudi, odnosno njihov ostanak u sustavu. U Zagrebu, 7. listopada 2019. godine Igor Radeka, predsjednik Velikog vijeća Vilim Ribić, glavni tajnik

posljednjim evidencijama iz rujna 2019. godine proizlazi podatak od čak 13 798 zaposlenih koji su ujedno korisnici mirovine. Opisano stanje i trendovi ukazuju na veliki interes radnika za duljim ostankom u svijetu rada, posebice ako se promatra kao izrazito povećanje broja ovih radnika u relativno kratkom vremenskom razdoblju. Važeća odredba Zakona o znanstvenoj djelatnosti I visokom obrazovanju omogućava rad nakon 65. godine života samo ako radnik i poslodavac o tome postignu sporazum, dok se zakonskim rješenjem predloženim u Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, omogućava nastavak radnog odnosa za dodatne 3 godine, uz zadržavanje mogućnosti kasnijeg dogovora radnika i poslodavca o eventualnom produljenju istog. Ova zakonska izmjena će, s jedne strane, omogućiti radnicima dulji ostanak u radnom odnosu, a za poslodavce će, s druge strane, još uvijek zadržati mogućnost da ne produlje radni odnos i nakon 68 godine radnikova života, ako to inače ne namjeravaju učiniti.

<p>4 <b>Sveučilište u Dubrovniku</b>  <b>NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA</b>  Sveučilište u Dubrovniku u potpunosti podržava primjedbe Sveučilišta u Zagrebu i Prirodoslovno-matematičkog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.</p>	<p><b>Primljeno na znanje.</b></p>
<p>5 <b>Sveučilište u Zagrebu</b>  <b>NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA</b>  A. Problem koji nije samo formalan Ministarstvo znanosti i obrazovanja 19. rujna 2019. sastavilo je i 23. rujna 2019. na <a href="https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=12087">https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=12087</a> objavilo [1.] Obrazac prethodne procjene za Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju. Namjerno ili propustom u nazivu se nigdje ne spominje da je riječ o procjeni „učinaka propisa“, sukladno Zakonu o procjeni učinaka propisa (Narodne novine, broj 44/17). Iz Obrasca prethodne procjene slijedi da je potrebno provesti procjenu učinaka propisa izrađujući Iskaz o procjeni učinaka propisa i o njemu provesti savjetovanje „u trajanju od najmanje 30 dana uz javno izlaganje materije koja je predmet savjetovanja“ (čl. 13. st. 5. Zakonu o procjeni učinaka propisa). Ministarstvo znanosti i obrazovanja također 23. rujna 2019. na <a href="https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=12093">https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=12093</a> objavilo je: [2.] Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, s Nacrtom konačnog prijedloga zakona i [3.] Obrazloženje uz predložene izmjene radno-pravnih propisa o radu nakon 65. godine života, datirano s 20. rujna 2019., u kojem se navodi da se savjetovanje sa zainteresiranom javnošću o izmjenama Zakona o mirovinskom osiguranju skraćuje na 15 dana. Time je to obrazloženje irelevantno za promjene ZZDVO. U planu e-savjetovanja <a href="https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/Dashboard?StatusFilterId=&amp;organizationFilterId=23&amp;TextFilterValue=&amp;WasOpenedDate=">https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/Dashboard?StatusFilterId=&amp;organizationFilterId=23&amp;TextFilterValue=&amp;WasOpenedDate=</a> stoji apsurdan podatak da se cijelom zainteresiranoj javnosti daje samo 15 dana da iznese svoje prijedloge, a zatim Ministarstvu znanosti i obrazovanja trebaju čak 23 dana da te prijedloge pročita i na njih se osvrne, pa se objava izvješća o provedenim savjetovanjima očekuje „31.10.2019.“ No, objava Nacrta prijedloga zakona prejedicira i preskače procjenu učinaka propisa, što u ovom slučaju nije samo formalan, nego i bitan sadržajan problem. Na koliko se adresata odnosi promjena zakonske granice za odlazak u mirovinu u sustavu znanosti i u sustavu visokoga obrazovanja? Kako će se ona odraziti na razne elemente djelovanja tih sustava? Hoće li zaustaviti pomlađivanje sustava ili ne? Izostavljanjem Iskaza o procjeni učinaka propisa promjene ZZDVO-a činjenice i znanost se zaobilaze na najgrublji mogući način te se ponovo stvara atmosfera pritiska, navodne potrebe žurnoga odlučivanja, bez valjane ocjene postojećega stanja, temeljene na argumentima, u korist političkoga instinkta i djelovanja po osjećaju. Zbog toga je takva promjena zakona nepromišljena, neozbiljna i nedopustiva. B. Proturječnost dvaju istodobnih javnih rasprava U tekstu [1.] ponuđenom u Savjetovanje sa zainteresiranom javnosti o obrascu prethodne procjene za Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju tri se puta ističe: 2.2. „Nacrtom prijedloga zakona predlaže se kroz izmjene zakona omogućiti što širem krugu radnika ostanak na tržištu rada nakon 65. godine života, ukoliko to žele.“ ; 2.3. „Nacrtom prijedloga zakona želi se omogućiti što širem krugu radnika ostanak na tržištu rada nakon 65. godine života, ukoliko to žele.“ I 3.1. „Nacrtom prijedloga zakona predlaže se kroz izmjene zakona omogućiti što širem krugu radnika ostanak na tržištu rada nakon 65. godine života, ukoliko to žele.“ Takvo bi normativno rješenje, opcionalno sa strane radnika bilo u skladu s poštovanjem volje 700.000 građana koji su potpisali Zahtjev za raspisivanje državnoga referenduma Građanske inicijative „67 je previše“ za omogućavanje ostvarivanja starosne mirovine s navršениh 65 godina i prijevremene starosne mirovine s navršениh 60 godina života. Međutim, od Prethodne procjene [1.] do Nacrta prijedloga zakona [2.] ta se benevolentnost Ministarstva znanosti i obrazovanja izgubila te se promjenama ZZDVO-a, objavljenima istoga dana, ne predviđa mogućnost odlaska u mirovinu s navršениh 65 godina, što bi jedino bilo u skladu s referendumskom inicijativom, nego se, suprotno referendumskom zahtjevu, dobna granica za odlazak u mirovinu kao pravilo podiže za tri godine normiranjem da ugovor o radu po sili zakona prestaje: u sustavu znanosti na dan 31. prosinca kao danom isteka kalendarske godine u kojoj je znanstvenik u javnom znanstvenom institutu navršio 68 godina života (čl. 42. st. 8. ZZDVO), odnosno u sustavu visokoga obrazovanja na dan 30. rujna kao danom isteka akademske godine u kojoj je</p>	<p><b>Ne prihvaća se.</b></p> <p>U Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju uvrštena je prijelazna odredba kojom se propisuje naknadna procjena učinaka ovoga zakona. Za nacрте prijedloga zakona, koji nose očekivane velike učinke provodi se puna procjena učinaka propisa. Međutim, u slučajevima kada se zakon donosi radi zaštite interesa Republike Hrvatske, žurnog otklanjanja prijeteće opasnosti od nastanka štete ili zaštite osobitog gospodarskog, odnosno socijalnog interesa, takvi zakoni mogu se izuzeti iz tog postupka, uz detaljno navođenje razloga. Tada je stručni nositelj dužan naknadno provesti procjenu učinaka propisa najkasnije u roku od dvije godine od dana stupanja na snagu zakona. Ta obveza utvrđuje se u prijelaznim odredbama tog nacрта prijedloga zakona. Naknadna procjena učinaka propisa utvrđena je člankom 17. Zakona o procjeni učinaka propisa (Narodne novine, broj 44/17). Svaha naknadne procjene učinaka propisa je analizirati postignute rezultate primjene zakona i izravne učinke nastalih primjenom zakona. Naknadna procjena učinaka propisa konkretizacija je i odredbi Zakona o sustavu državne uprave (Narodne novine, broj 66/19) vezanih uz praćenje učinkovitosti provedbe zakona. Kroz naknadnu procjenu analiziraju se postignuti rezultati primjene zakona, obuhvaćaju se informacije što se postiglo primjenom zakona te koji su utvrđeni izravni učinci primjene zakona tako da se iskaže izravna posljedica primjene normi u praksi. Na naknadnu procjenu učinaka propisa odgovarajuće se primjenjuju</p>

<p>zaposlenik na znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom, nastavnom i stručnom radnom mjestu na visokom učilištu navršio 68 godina života (čl. 102. st. 7. ZZDVO). Da je riječ o sustavnom podizanju dobne granice za umirovljenje u sustavu znanosti i visokoga obrazovanja potvrđuje predložena promjena članka 6. stavka 2. podstavka 8. prema kojoj bi Nacionalno vijeće za znanost, visoko obrazovanje i tehnološki razvoj donosilo kriterije izvrsnosti za odabir znanstvenika i nastavnika za produljenje ugovora o radu nakon 68 godina života. Dakle, redoviti, obvezatni radni vijek prema ZZDVO-u trajao bi ne do navršene 65., nego 68. godine života, što je sržno suprotno Građanskoj referendumskoj inicijativi „67 je previše“. Takvo normiranje nije sukladno ni temeljnoj Vladinoj zamisli da se dulji ostanak u svijetu rada i kasnije ostvarivanje mirovine omogućiti onima osobe koje mogu i žele raditi nakon 65. godine života, a ne da se to nametne svima. C. Protuustavno ograničavanje Člankom 2. stavkom 2. i člankom 3. stavkom 2. predložene Novele zamišljeno je nametnuti ograničenje produljenja nastavka rada znanstvenika, odnosno nastavnika koji udovoljava kriterijima izvrsnosti, „ali ne dulje od 70 godina života“. Odredba je protivna članku 55. Ustava RH, koji određuje: „Svatko ima pravo na rad i slobodu rada. Svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakomu je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost.“ Članak 14. stavak 1. Ustava RH određuje: „Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o [...] rođenju [...]“. Stoga se gornja granica ostanaka u svijetu rada na temelju udovoljavanja kriterija izvrsnosti ne može i ne smije ograničavati drugim kriterijem, kao što je datum rođenja, odnosno navršena dob. Konačno, radni se odnos u sustavu znanosti i visokoga obrazovanja, zbog odgovornosti prema dionicima sustava, ne okončava individualnim obilježjem, kao što je navršena godina života, nego objektivnim mjerilom kao što je završetak kalendarske ili akademske godine, radi okončanja poslova na projektu ili u nastavi, pa je apsurdno narušavati takav sustav unošenjem takva individualnoga mjerila. Postupak utvrđivanja znanstvene (i nastavne) izvrsnosti toliko je formalan i zahtjevan da ga treba ili poštovati ili u cijelosti ukinuti, a nipošto preinačavati nepromišljenim dodatnim uvjetima. D. Ne postoje razlozi za hitan postupak Aktualni ZZDVO predviđa odlaske u mirovinu u javnim znanstvenim institutima s 31. prosinca, a na visokim učilištima s 30. rujna svake godine. Nacrt prijedloga izmjena ZZDVO-a od 23. rujna 2019. predviđa da taj zakon stupi na snagu 1. siječnja 2020. Time on ne bi počeo proizvoditi pravne posljedice prije 30. rujna 2020. Sva umirovljenja i produljenja koja su nastupila ili će nastupiti do 31. prosinca 2019. i prema predlagatelju zakona ne bi bila u dosegu primjene promijenjenoga zakona, pa je za odlazak u mirovinu sljedećega naraštaja zaposlenika u sustavu znanosti i visokoga obrazovanja relevantno samo hoće li možebitna promjena odredaba o dobi za mirovinu stupiti na snagu 30. rujna 2020. Stoga nema baš nikakva razloga da se ovaj zakon donosi u žurbi i bez temeljite procjene učinaka propisa i posljedica novih norma. Prof. dr. sc. Damir Boras, rektor Sveučilišta u Zagrebu</p>	<p>odredbe Zakona o procjeni učinaka propisa, tako da se za propis provodi savjetovanje u trajanju od 30 dana uz javno izlaganje materije koja je predmet savjetovanja.</p> <p>U odnosu na primjedbu kako se novim zakonskim rješenjem ne predviđa mogućnost odlaska u mirovinu s navršениh 65 godina života, odnosno da odlazak sa 68 godina života postaje pravilo, ističemo kako se zadržavanjem kriterija od ostvarenih 15 godina mirovinskog staža kao kumulativnog uvjeta uz godine života, radniku daje sigurnost da nakon prestanka radnog odnosa temeljem ove odredbe može ostvariti prava iz mirovinskog osiguranja prema odgovarajućim propisima. Radnik koji ne želi raditi do 68 godina, kao i do sada može raskinuti radni odnos, sporazumno prestankom ugovora o radu ili otkazivanjem prema važećim odredbama Zakona o radu.</p>
<p><b>6 Savez samostalnih sindikata Hrvatske NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA</b>  Vlada RH odlučila je u cijelosti prihvatiti sindikalne zahtjeve i u hitni saborski postupak uputiti Zakon o izmjenama Zakona o mirovinskom osiguranju (ZOMO), istovjetan referendumskom pitanju inicijative 67 je previše. Međutim, volja gotovo 750.000 građana trebala je biti poštovana raspisivanjem traženog referenduma na kojem bi hrvatski birači imali priliku izjasniti se o tome što smatraju proračunskim prioritetima vezanima uz mirovinski sustav. Iako smo nezadovoljni ponovnim izigravanjem volje birača od strane vlasti, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), predan vladavini prava, poštuje odluku jer je ona u području odgovornosti Vlade i saborske većine. Međutim, nije nam prihvatljivo istovremeno upućivanje „paketa“ od šest zakona u hitni postupak, a u nastavku ćemo argumentirati zašto bi bilo racionalno odustati od toga te provesti prethodnu procjenu učinaka izmjena tih zakona. Pojednostavljeno, najmanji je problem umjesto broja „65“ upisati „68“, ali bez prethodne procjene mogućih posljedica po tržište rada u sljedećih nekoliko godina, posebice u tzv. zatvorenim sustavima („dok netko ne izađe, novi ne uđe“), te u odnosu na neke odredbe ZOMO-a usvojene prošle godine, moguće su negativne posljedice koje je potrebno izbjeći, a ne naknadno rješavati. Radnici nisu objekti eksperimenata već subjekti produktivnog stvaranja nove vrijednosti, što im treba jamčiti dostojanstveni život tijekom radnog vijeka te u mirovini. Stoga zaslužuju usvajanje propisa kvalitetnim i odgovornim postupkom i tek po cjelovitoj procjeni učinaka. Hitan postupak je nepotreban i štetan Najava izmjene još nekih propisa</p>	<p><b>Zahvaljujemo na komentaru</b>, međutim isti se ne odnosi na predmet ovoga e-savjetovanja.</p>

osim ZOMO-a potvrda je našoj dugogodišnjoj tvrdnji kako se rješavanje problema mirovinskog sustava ne svodi (samo) na ZOMO, već se nalazi (i) u drugim propisima kojima se uređuje tržište rada. Također, dosljedna je to provedba Programa rada Vlade RH za mandat 2016.-2020. kojim je planirano omogućavanje dobrovoljnog ostanaka na tržištu rada i nakon 65. godine života. Međutim, izmjena i primjena ZOMO-a istovjetna referendumskom pitanju inicijative 67 je previše, ni na koji način ne ovise o tim drugim propisima. Naime, ništa se neće dogoditi ako se ti propisi usvoje u redovnom postupku, uz prethodnu izradu nužnih analitičkih podloga i provedbu procjene učinaka. Dapače, jamstvo je to njihovoj kvaliteti i održivosti. Također, za provedbu predloženih izmjena nije dovoljno izmijeniti samo sada predložene zakone, već isto zahtijeva usklađivanje i niza drugih propisa uključujući, primjerice, Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, neki propisi u poreznom sustavu, mjere aktivne politike zapošljavanja i dr.). Onima koji žive duže, u dobrom zdravlju i žele raditi duže, to treba i omogućiti. Izazov je to i za kompanije i za tržište rada i za sustave socijalne sigurnosti. Znanje starijih radnika treba koristiti produktivno i povezano sa znanjem i sposobnostima mladih ali da bi se postigla pozitivna sinergija potrebno je pažljivo odabrati politike i mjere kako ne bi došlo do upravo suprotnog učinka. To traži vrijeme i dobru prethodnu procjenu mogućih učinaka. Procjenu učinaka propisa potrebno je provesti prije a ne poslije. Dopuna većine ovih zakona predviđa provedbu naknadne procjene učinka propisa u roku od dvije godine od dana stupanja na snagu izmjena, koju će provesti nadležno ministarstvo (MRMS ili MZ ili MU). Podsjećamo kako Zakon o procjeni učinaka propisa (ZPUP, NN 44/17) predviđa provedbu naknadne procjene učinaka propisa samo u slučaju da se prethodna procjena učinaka propisa ne provodi jer je riječ o nacrtu prijedloga zakona koji se donosi „radi zaštite interesa Republike Hrvatske, žurnog otklanjanja prijeteće opasnosti od nastanka štete ili zaštite osobitog gospodarskog odnosno socijalnog interesa, uz detaljno navođenje razloga“ (članak 17. stavci 1. i 2. ZPUP). Je li potrebno isticati kako posve očito ne postoje razlozi za naknadnu procjenu učinaka propisa za ovaj „paket“ zakona, niti ih je Vlada, kao što nalaže ZPUP, detaljno navela? Dapače, člankom 18. ZPUP-a navedeno je kako se iznimno može „provesti procjena učinaka propisa za zakone, provedbene propise i akte koji su na snazi“ te, s obzirom da je riječ o izmjenama i dopunama zakona koji su na snazi, držimo kako je trebalo ići tim putem i prethodno procijeniti učinak izmjena. Također je trebalo utvrditi pokazatelje koje je potrebno pratiti kako bi se nakon određenog vremena moglo reći kakav je učinak izmjena te jesu li postignuti ciljevi. Primjerice, pod pretpostavkom da je cilj duži ostanak u svijetu rada s višestrukim učinkom: rasterećenje mirovinskog sustava, povećanje zaposlenosti, povećanje adekvatnosti mirovina sadašnjih i budućih umirovljenika (ostvarivanjem prava na stimulaciju nakon 65. godine života), povećanje broja radnika raspoloživih za rad (posebice u kontekstu nedostatka radnika na tržištu rada) i dr. važno je pratiti učinak izmjena ovih propisa općenito u odnosu na cilj ali i vezano uz odredbe ZOMO-a prema kojima ne samo starosni umirovljenici već i prijevremeni umirovljenici imaju pravo zadržati mirovinu i vratiti se na tržište rada na pola radnog vremena ili duže (ovisno o kojoj kategoriji umirovljenika je riječ). Naime, vrlo je vjerojatno da u svjetlu mogućeg rada umirovljenika, planirane izmjene ovih zakona ipak ne poluče željeni učinak ali je to nemoguće utvrditi ako ne znamo odakle krećemo, kamo želimo stići niti kako ćemo i kojim pokazateljima to pratiti. Ovime ne prejudiciramo zaključak već ističemo kako je moguć međusobno negativan učinak odredbi različitih propisa. Prijelazno razdoblje Predložene izmjene ne prave razliku između različitih djelatnosti, a trebale bi. Primjerice, u tzv. zatvorenim sustavima nema priljeva novih zaposlenih niti napredovanja u karijeri dok iz sustava ne odu, uvjetno rečeno, stariji te je nužno voditi računa o učinku izmjena na takve djelatnosti. Također, treba voditi računa kako je i dalje na snazi odluka o zabrani zapošljavanja u državnim i javnim službama. Pod pretpostavkom da svi sada zaposleni žele raditi do 68 godina, to znači da nema novog zapošljavanja u naredne tri godine! S obzirom na rečeno, držimo da je važno izmjenama predvidjeti prijelazna razdoblja kako bi se uspješno upravljalo ljudskim potencijalima (već zaposlenih i onih koji u sljedećim godinama stižu na tržište rada) odnosno potrebama sustava. (Ne)opravdanost zakonskog propisivanja automatskog prekida radnog odnosa zbog dobi Pri cjelovitom sagledavanju mogućih rješenja kojima bi se ostvarili navedeni ciljevi, potrebno je, između ostaloga, razmotriti i samu opravdanost zakonske norme koja propisuje automatski prekid radnog odnosa zbog toga što je radnik navršio određenu dob,

<p>odnosno stekao uvjete za mirovinu. U većini zemalja članica Europske unije ne postoji zakonska odredba o automatskom prekidu radnog odnosa zbog razloga dobi i/ili stjecanja uvjeta za mirovinu. Štoviše, pojedine su zemlje, poput Slovenije, zakonom izričito propisale da dob ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, dok su u nekima od njih, poput Poljske i Austrije, vrhovni sudovi tijekom posljednjih nekoliko godina zauzeli stajalište da dob i uvjeti za mirovinu ne mogu biti jedini razlog otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca, jer bi to bilo suprotno antidiskriminacijskom zakonodavstvu. Ostale zemlje u kojima nema zakonske odredbe o automatskom prekidu radnog odnosa zbog dobi uključuju Češku, Slovačku, Belgiju, Njemačku, Španjolsku, Ujedinjeno Kraljevstvo, Dansku, Irsku, Grčku, Estoniju, Litvu i Latviju. Neke od ovih zemalja, međutim, omogućuju da se uobičajena dob umirovljenja ugovori kolektivnim ugovorima, stvarajući time, između ostaloga, dodatni poticaj socijalnim partnerima da autonomno uređuju tržište rada u pojedinim djelatnostima. Neke zemlje su pak zadržale određena ograničenja, odnosno odredbe o obveznom odlasku u mirovinu za pojedina specifična zanimanja, očigledno vodeći računa o specifičnostima pojedinih profesija, odnosno pojedinih sustava unutar javnih službi (sa specifičnim pravilima zapošljavanja i napredovanja). Dio zemalja članica EU, pak, postavlja određenu dob u kojoj poslodavac smije otkazati ugovor o radu zbog godina života radnika, ali je ta dob viša od dobi stjecanja uvjeta za mirovinu, i najčešće iznosi 70 godina (primjerice Francuska i Italija). U nekim zemljama, poput Finske, Švedske i Nizozemske, zakonske odredbe su fleksibilnije, uslijed fleksibilnosti koja postoji i u njihovim mirovinskim sustavima (tj. nema fiksne dobi za odlazak u mirovinu). Ovi primjeri potvrđuju da je potrebno preispitati vezu između prava na mirovinu i prava na rad, odnosno utvrditi postoje li i dalje argumenti koji su u prošlosti naveli zakonodavca u Hrvatskoj da ova dva prava stavi u čvrsti međuodnos u kojem se nalaze u trenutnom radnom i mirovinskom zakonodavstvu. Vezu kakva postoji u Hrvatskoj, odnosno zakonsku odredbu o automatskom prestanku radnog odnosa zbog navršavanja određene dobi i stjecanja uvjeta za mirovinu u ovom trenutku ima svega nekoliko država Europske unije (Mađarska, Rumunjska, Bugarska i Luksemburg). Zaključno vezano uz najavljenju izmjenu Zakona o mirovinskom osiguranju, očekujemo da odustanete od ugradnje odredbe o naknadnoj procjeni učinaka nakon dvije godine jer takva obveza ne proizlazi iz Zakona o procjeni učinaka propisa (prethodno obrazloženo) kao i stoga što u tom slučaju izmjene ne bi bile istovjetne referendumskom pitanju inicijative 67 je previše. Također, sve prethodno navedeno upućuje kako je racionalno i odgovorno odustati od usvajanja izmjena „paketa“ od šest zakona u hitnom postupku, te kako je potrebno provesti prethodnu procjenu učinaka propisa i, prema potrebi, predvidjeti prijelazno razdoblje za primjenu za sve ili pojedine djelatnosti. Na kraju, pozivamo Vladu RH da se ozbiljno i odgovorno pozabavi održivošću mirovinskog sustava i adekvatnošću mirovina na način da zajedno sa socijalnim partnerima definira: - koje je mjere potrebno poduzeti (zakonodavne i nezakonodavne) i zašto (koji su očekivani mjerljivi učinci, minimalni i maksimalni) - na koji način te mjere utječu jedna na drugu te posebice kakav je očekivani utjecaj takvih mjera na funkcioniranje tržišta rada te - koje je pokazatelje potrebno utvrditi i na koji način ih pratiti kako bi se utvrdilo ostvaruju li se pozitivni učinci i na mirovinski sustav i na tržište rada.</p>	
<p><b>7 Prirodoslovno-matematički fakultet</b>  <b>NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA</b>  Ad 1) Skrenuli bismo pozornost na članak 50. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju kojim je propisano: "Osiguranik koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osiguranja na temelju nesamostalnog ili samostalnog rada nema pravo na naknadu plaće na teret sredstava obveznoga zdravstvenog osiguranja za vrijeme privremene nesposobnosti, već na teret sredstava poslodavca, odnosno na teret sredstava osiguranika obveznika uplate doprinosa." Posve je neprihvatljivo nametati poslodavcima obvezu zadržavanja u radnom odnosu zaposlenika starijih od 65 godina uz neizmjenjeni Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, čime bi sav teret bolovanja takvog zaposlenika pao na poslodavca. Ad 2) Skrenuli bismo pozornost na činjenicu da se predloženi zakon sastoji od 4 (četiri) članka od kojih jedan propisuje stupanje zakona na snagu, dok uopće ne postoje prijelazne odredbe koje bi regulirale mnoge potencijalno dvojbene zatečene situacije. Primjerice, u sustavu se nalazi nezanemariv broj nastavnika starijih od 65 godina kojima je radni odnos nedavno bio produljen za godinu ili dvije, u skladu s trenutno važećom zakonskom ergulativom. Takvi zaposlenici trenutno</p>	<p><b>Ne prihvaća se.</b></p> <p>Ad 1) Zahvaljujemo na komentaru, međutim isti se ne odnosi na predmet ovoga e-savjetovanja.</p> <p>Ad 2) U Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o znanstvenoj djelatnosti I visokom obrazovanju uvrštena je prijelazna odredba kojom se reguliraju ugovori o radu osoba koje su na dan stupanja na snagu ovoga Zakona zatečene u radnom odnosu sa sklopljenim ugovorima o radu</p>



	<p>imaju ugovor o radu na određeno vrijeme koji istječe datumom do kojeg im je radni odnos bio produljen. Ukoliko bi predložene izmjene zakona stupile na snagu, hoće li njihov radni odnos prestati istekom njihovog trenutnog ugovora ili će im dodatno morati biti produljen do 68. godine? Smatramo da predloženi Zakon mora sadržavati prijelazne odredbe koje visokim učilištima omogućavaju uredno i neometano poslovanje u novim uvjetima. Ad 3) U odjeljku III (ocjena sredstava potrebnih za provođenje zakona) piše: "Ukoliko će biti potrebe za dodatnim sredstvima ista će se osigurati u okviru razdjela 080 – Ministarstvo znanosti i obrazovanja.". Znači li to da će ukupni zbroj koeficijenata sveučilišta biti povećan, tj. usklađen s obvezom duljeg zadržavanja zaposlenika u radnom odnosu? U protivnom, zadržavanje u radnom odnosu zaposlenika starijih od 65 godina na nekoliko će godina onemogućiti zapošljavanje perspektivnih mladih znanstvenika i stručnjaka, kao i napredovanje u znanstveno-nastavnim i znanstvenim zvanjima i na odgovarajućim radnim mjestima, što će se zasigurno negativno odraziti na sustav.</p>	<p>na određeno vrijeme nakon 65. godine života sukladno odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju („Narodne novine“, broj: 123/03, 105/04, 174/04, 02/07-OURRH, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14-O i RUSRH, 60/15-OURRH i 131/17), na način da navedene osobe zadržavaju postojeće ugovore o radu do njihovog isteka. Sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme nakon isteka tih ugovora o radu, provodi se sukladno odredbama tog Zakona.</p>
<p>8</p>	<p><b>Tomislav Dvorski</b>  <b>NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA</b>  U Zakonu je potrebno izmijeniti Čl.83 st.11 koji trenutačno propisuje obvezu institucijama za objavu radova. Nažalost u praksi su se pojavili problemi, budući da same institucije nisu ovlaštene autorske radove objavljivati javno. Tako je sama provedba zakazala. Problem je rješiv prebacivanjem obveze za završetak studija na studenta, kojem je uvjet javna objava i pohranjivanje rada u internetskoj bazi NSK. Isto bi se trebalo primijeniti i na doktorske disertacije. Objava bi iznimno mogla biti izbjegnuta odobrenjem Vijeća akademske institucije, a u slučajevima povjerljivih podataka, patentne zaštite, ili sličnog, gdje je moguć moratorij od 5 godina, ili zatvaranje za javnost.</p>	<p><b>Zahvaljujemo na komentaru</b>, međutim isti se ne odnosi na predmet ovoga e-savjetovanja.</p>
<p>9</p>	<p><b>Renata Kolarec</b>  <b>NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA, II.OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TEPOSLEDICEKOJE ĆE PROISTEČIDONOŠENJEM ZAKONA</b>  U svrhu rješavanja problema u odnosima na tržištu rada i potrebe za jačanjem održivosti sustava socijalne sigurnosti, potrebno je posebnim propisom urediti nove mogućnosti za zadržavanje i produljenje radnog odnosa. Smatram da je na prvom mjestu u donošenju takvih odluka procjena kvalitete rada i neophodno je postaviti mehanizam za provjeru kvalitete rada djelatnika u toj dobi i pristupati individualno svakom pojedincu i unutar svake ustanove.</p>	<p><b>Primljeno na znanje.</b></p> <p>Zakonskim rješenjem predloženim u Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, omogućava se nastavak radnog odnosa za dodatne 3 godine, uz zadržavanje mogućnosti kasnijeg dogovora radnika i poslodavca o eventualnom produljenju istog.</p> <p>Vežano uz komentar o potrebi procjene kvalitete rada zaposlenika u sustavu znanosti i visokog obrazovanja, napominjemo kako isto nije predmet ovoga e-savjetovanja.</p>
<p>10</p>	<p><b>Savez samostalnih sindikata Hrvatske</b>  <b>NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA, Članak 1.</b>  Vlada RH odlučila je u cijelosti prihvatiti sindikalne zahtjeve i u hitni saborski postupak uputiti Zakon o izmjenama Zakona o mirovinskom osiguranju (ZOMO), istovjetan referendumskom pitanju inicijative 67 je previše. Međutim, volja gotovo 750.000 građana trebala je biti poštovana raspisivanjem traženog referenduma na kojem bi hrvatski birači imali priliku izjasniti se o tome što smatraju proračunskim prioritetima vezanima uz mirovinski sustav. Iako smo nezadovoljni ponovnim izigravanjem volje birača od strane vlasti, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), predan vladavini prava, poštuje odluku</p>	<p><b>Zahvaljujemo na komentaru</b>, međutim isti se ne odnosi na predmet ovoga e-savjetovanja.</p>

jer je ona u području odgovornosti Vlade i saborske većine. Međutim, nije nam prihvatljivo istovremeno upućivanje „paketa“ od šest zakona u hitni postupak, a u nastavku ćemo argumentirati zašto bi bilo racionalno odustati od toga te provesti prethodnu procjenu učinaka izmjena tih zakona. Pojednostavljeno, najmanji je problem umjesto broja „65“ upisati „68“, ali bez prethodne procjene mogućih posljedica po tržište rada u sljedećih nekoliko godina, posebice u tzv. zatvorenim sustavima („dok netko ne izađe, novi ne uđe“), te u odnosu na neke odredbe ZOMO-a usvojene prošle godine, moguće su negativne posljedice koje je potrebno izbjeći, a ne naknadno rješavati. Radnici nisu objekti eksperimenata već subjekti produktivnog stvaranja nove vrijednosti, što im treba jamčiti dostojanstveni život tijekom radnog vijeka te u mirovini. Stoga zaslužuju usvajanje propisa kvalitetnim i odgovornim postupkom i tek po cjelovitoj procjeni učinaka. Hitan postupak je nepotreban i štetan Najava izmjene još nekih propisa osim ZOMO-a potvrda je našoj dugogodišnjoj tvrdnji kako se rješavanje problema mirovinskog sustava ne svodi (samo) na ZOMO, već se nalazi (i) u drugim propisima kojima se uređuje tržište rada. Također, dosljedna je to provedba Programa rada Vlade RH za mandat 2016.-2020. kojim je planirano omogućavanje dobrovoljnog ostanaka na tržištu rada i nakon 65. godine života. Međutim, izmjena i primjena ZOMO-a istovjetna referendumskom pitanju inicijative 67 je previše, ni na koji način ne ovise o tim drugim propisima. Naime, ništa se neće dogoditi ako se ti propisi usvoje u redovnom postupku, uz prethodnu izradu nužnih analitičkih podloga i provedbu procjene učinaka. Dapače, jamstvo je to njihovoj kvaliteti i održivosti. Također, za provedbu predloženih izmjena nije dovoljno izmijeniti samo sada predložene zakone, već isto zahtijeva usklađivanje i niza drugih propisa uključujući, primjerice, Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, neki propisi u poreznom sustavu, mjere aktivne politike zapošljavanja i dr.). Onima koji žive duže, u dobrom zdravlju i žele raditi duže, to treba i omogućiti. Izazov je to i za kompanije i za tržište rada i za sustave socijalne sigurnosti. Znanje starijih radnika treba koristiti produktivno i povezano sa znanjem i sposobnostima mladih ali da bi se postigla pozitivna sinergija potrebno je pažljivo odabrati politike i mjere kako ne bi došlo do upravo suprotnog učinka. To traži vrijeme i dobru prethodnu procjenu mogućih učinaka. Procjenu učinaka propisa potrebno je provesti prije a ne poslije Dopuna većine ovih zakona predviđa provedbu naknadne procjene učinka propisa u roku od dvije godine od dana stupanja na snagu izmjena, koju će provesti nadležno ministarstvo (MRMS ili MZ ili MU). Podsjećamo kako Zakon o procjeni učinaka propisa (ZPUP, NN 44/17) predviđa provedbu naknadne procjene učinaka propisa samo u slučaju da se prethodna procjena učinaka propisa ne provodi jer je riječ o nacrtu prijedloga zakona koji se donosi „radi zaštite interesa Republike Hrvatske, žurnog otklanjanja prijeteće opasnosti od nastanka štete ili zaštite osobitog gospodarskog odnosno socijalnog interesa, uz detaljno navođenje razloga“ (članak 17. stavci 1. i 2. ZPUP). Je li potrebno isticati kako posve očito ne postoje razlozi za naknadnu procjenu učinaka propisa za ovaj „paket“ zakona, niti ih je Vlada, kao što nalaže ZPUP, detaljno navela? Dapače, člankom 18. ZPUP-a navedeno je kako se iznimno može „provesti procjena učinaka propisa za zakone, provedbene propise i akte koji su na snazi“ te, s obzirom da je riječ o izmjenama i dopunama zakona koji su na snazi, držimo kako je trebalo ići tim putem i prethodno procijeniti učinak izmjena. Također je trebalo utvrditi pokazatelje koje je potrebno pratiti kako bi se nakon određenog vremena moglo reći kakav je učinak izmjena te jesu li postignuti ciljevi. Primjerice, pod pretpostavkom da je cilj duži ostanak u svijetu rada s višestrukim učinkom: rasterećenje mirovinskog sustava, povećanje zaposlenosti, povećanje adekvatnosti mirovina sadašnjih i budućih umirovljenika (ostvarivanjem prava na stimulaciju nakon 65. godine života), povećanje broja radnika raspoloživih za rad (posebice u kontekstu nedostatka radnika na tržištu rada) i dr. važno je pratiti učinak izmjena ovih propisa općenito u odnosu na cilj ali i vezano uz odredbe ZOMO-a prema kojima ne samo starosni umirovljenici već i prijevremeni umirovljenici imaju pravo zadržati mirovinu i vratiti se na tržište rada na pola radnog vremena ili duže (ovisno o kojoj kategoriji umirovljenika je riječ). Naime, vrlo je vjerojatno da u svjetlu mogućeg rada umirovljenika, planirane izmjene ovih zakona ipak ne poluče željeni učinak ali je to nemoguće utvrditi ako ne znamo odakle krećemo, kamo želimo stići niti kako ćemo i kojim pokazateljima to pratiti. Ovime ne prejudiciramo zaključak već ističemo kako je moguć međusobno negativan učinak odredbi različitih propisa. Prijelazno razdoblje Predložene izmjene ne prave razliku između različitih djelatnosti, a trebale bi. Primjerice, u tzv. zatvorenim sustavima nema priljeva

<p>novih zaposlenih niti napredovanja u karijeri dok iz sustava ne odu, uvjetno rečeno, stariji te je nužno voditi računa o učinku izmjena na takve djelatnosti. Također, treba voditi računa kako je i dalje na snazi odluka o zabrani zapošljavanja u državnim i javnim službama. Pod pretpostavkom da svi sada zaposleni žele raditi do 68 godina, to znači da nema novog zapošljavanja u naredne tri godine! S obzirom na rečeno, držimo da je važno izmjenama predvidjeti prijelazna razdoblja kako bi se uspješno upravljalo ljudskim potencijalima (već zaposlenih i onih koji u sljedećim godinama stižu na tržište rada) odnosno potrebama sustava. (Ne)opravdanost zakonskog propisivanja automatskog prekida radnog odnosa zbog dobi Pri cjelovitom sagledavanju mogućih rješenja kojima bi se ostvarili navedeni ciljevi, potrebno je, između ostaloga, razmotriti i samu opravdanost zakonske norme koja propisuje automatski prekid radnog odnosa zbog toga što je radnik navršio određenu dob, odnosno stekao uvjete za mirovinu. U većini zemalja članica Europske unije ne postoji zakonska odredba o automatskom prekidu radnog odnosa zbog razloga dobi i/ili stjecanja uvjeta za mirovinu. Štoviše, pojedine su zemlje, poput Slovenije, zakonom izričito propisale da dob ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, dok su u nekima od njih, poput Poljske i Austrije, vrhovni sudovi tijekom posljednjih nekoliko godina zauzeli stajalište da dob i uvjeti za mirovinu ne mogu biti jedini razlog otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca, jer bi to bilo suprotno antidiskriminacijskom zakonodavstvu. Ostale zemlje u kojima nema zakonske odredbe o automatskom prekidu radnog odnosa zbog dobi uključuju Češku, Slovačku, Belgiju, Njemačku, Španjolsku, Ujedinjeno Kraljevstvo, Dansku, Irsku, Grčku, Estoniju, Litvu i Latviju. Neke od ovih zemalja, međutim, omogućuju da se uobičajena dob umirovljenja ugovori kolektivnim ugovorima, stvarajući time, između ostaloga, dodatni poticaj socijalnim partnerima da autonomno uređuju tržište rada u pojedinim djelatnostima. Neke zemlje su pak zadržale određena ograničenja, odnosno odredbe o obveznom odlasku u mirovinu za pojedina specifična zanimanja, očigledno vodeći računa o specifičnostima pojedinih profesija, odnosno pojedinih sustava unutar javnih službi (sa specifičnim pravilima zapošljavanja i napredovanja). Dio zemalja članica EU, pak, postavlja određenu dob u kojoj poslodavac smije otkazati ugovor o radu zbog godina života radnika, ali je ta dob viša od dobi stjecanja uvjeta za mirovinu, i najčešće iznosi 70 godina (primjerice Francuska i Italija). U nekim zemljama, poput Finske, Švedske i Nizozemske, zakonske odredbe su fleksibilnije, uslijed fleksibilnosti koja postoji i u njihovim mirovinskim sustavima (tj. nema fiksne dobi za odlazak u mirovinu). Ovi primjeri potvrđuju da je potrebno preispitati vezu između prava na mirovinu i prava na rad, odnosno utvrditi postoje li i dalje argumenti koji su u prošlosti naveli zakonodavca u Hrvatskoj da ova dva prava stavi u čvrsti međuodnos u kojem se nalaze u trenutnom radnom i mirovinskom zakonodavstvu. Vezu kakva postoji u Hrvatskoj, odnosno zakonsku odredbu o automatskom prestanku radnog odnosa zbog navršavanja određene dobi i stjecanja uvjeta za mirovinu u ovom trenutku ima svega nekoliko država Europske unije (Mađarska, Rumunjska, Bugarska i Luksemburg). Zaključno Vežano uz najavljenju izmjenju Zakona o mirovinskom osiguranju, očekujemo da odustanete od ugradnje odredbe o naknadnoj procjeni učinaka nakon dvije godine jer takva obveza ne proizlazi iz Zakona o procjeni učinaka propisa (prethodno obrazloženo) kao i stoga što u tom slučaju izmjene ne bi bile istovjetne referendumskom pitanju inicijative 67 je previše. Također, sve prethodno navedeno upućuje kako je racionalno i odgovorno odustati od usvajanja izmjena „paketa“ od šest zakona u hitnom postupku, te kako je potrebno provesti prethodnu procjenu učinaka propisa i, prema potrebi, predvidjeti prijelazno razdoblje za primjenu za sve ili pojedine djelatnosti. Na kraju, pozivamo Vladu RH da se ozbiljno i odgovorno pozabavi održivošću mirovinskog sustava i adekvatnošću mirovina na način da zajedno sa socijalnim partnerima definira: - koje je mjere potrebno poduzeti (zakonodavne i nezakonodavne) i zašto (koji su očekivani mjerljivi učinci, minimalni i maksimalni) - na koji način te mjere utječu jedna na drugu te posebice kakav je očekivani utjecaj takvih mjera na funkcioniranje tržišta rada te - koje je pokazatelje potrebno utvrditi i na koji način ih pratiti kako bi se utvrdilo ostvaruju li se pozitivni učinci i na mirovinski sustav i na tržište rada.</p>	
<p>11 <b>Nevenka Blazevic</b>  <b>NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA, Članak 2.</b>  U sustav visokog obrazovanja primljen je tijekom nekoliko proteklih godina veliki broj asistenata, iako to u velikom broju slučajeva nije bilo potrebno. Sada su ti mladi ljudi doktorirali i očekuju svoje radno mjesto na dotičnom fakultetu.</p>	<p><b>Zahvaljujemo na komentaru.</b>   Zakonskim rješenjem predloženim u Zakonu o</p>

	<p>Produljenje radnog staža do 68. godine njima naravno ne odgovara, no zar bi to trebao biti razlog da se sveučilišnim profesorima koji su i dosad u velikom broju slučajeva mogli i htjeli raditi do 70. godine ne omogući rad nakon 65. godine? Nikako se ne smije dogoditi da zaposleni u drugim djelatnostima mogu raditi do 68. godine, a u sustavu znanosti i visokog obrazovanja ne mogu. Fakulteti bi svojim asistentima koji su doktorirali i nikad nisu obavljali nikakvu praksu trebali pomoći da istu dobiju kako bi nakon stečenog radnog iskustva bili u stanju povezati teoriju s praksom. Sada na fakultetima rade ljudi koji nikad nigdje nisu radili, a ni tijekom studija nisu imali praksu. Nikad mi nije bilo jasno kako npr. kolegij Financijski menadžment može predavati netko tko nikad nije radio u bankarstvu ili nekom sličnom sektoru. Dakle, ono što mladim ljudima u sustavu znanosti i visokog obrazovanja treba je nekoliko godina prakse, a ne tjeranje profesora u mirovinu čim navršše 65 godina. I u drugim djelatnostima, pogotovo u osnovnim i srednjim školama, postoji veliki broj mladih ljudi koji godinama čekaju da dobiju radno mjesto pa se to ne smatra problemom zbog kojeg radni vijek ne bi trebalo produžiti. Jedino ispravno rješenje će biti omogućavanje rada do 68. godina svima ili nikom.</p>	<p>izmjenama i dopunama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, omogućava se nastavak radnog odnosa za dodatne 3 godine, uz zadržavanje mogućnosti kasnijeg dogovora radnika i poslodavca o eventualnom produljenju istog.</p>
<p>12</p>	<p><b>Akademija likovnih umjetnosti Sveučilišta u Zagrebu</b>  <b>NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA, Članak 3.</b>  Akademija likovnih umjetnosti Sveučilišta u Zagrebu smatra postojeće zakonsko rješenje članka 102. stavci 7. i 8. zadovoljavajućim i primjerenim za, s jedne strane, potrebe produljenja ugovora o radu koje predstavljaju iznimke te, s druge strane, za ostvarivanje mogućnosti napredovanja i novog zapošljavanja u umjetničko-nastavnim (i dr.) zvanjima te radnim mjestima. Naime, važeća zakonska odredba propisuje da zaposleniku u umjetničko-nastavnom (i dr.) radnom mjestu na visokom učilištu prestaje ugovor o radu istekom akademske godine u kojoj je navršio 65 godina života radi odlaska u mirovinu. Uz to, stavkom 8. propisana je iznimka – mogućnost da se u slučaju potrebe za nastavkom rada za takvim zaposlenikom (uz udovoljavanje propisanih uvjeta) produži ugovor o radu na određeno vrijeme u dvogodišnjim mandatima. Na opisani način zadovoljene su obje potrebe koje se pojavljuju u svakodnevnoj djelatnosti visokog učilišta: prva, da se nastavniku za čijim nastavkom rada postoji iznimna potreba omogući da – ukoliko to sam želi – nastavi raditi iznad 65. godine života. S druge strane, ukoliko nastavnik/ca ne želi nastaviti s radom iznad dobne granice od 65. te ode u starosnu mirovinu, svojim odlaskom oslobađa velik koeficijent koji se potom može koristiti za napredovanja kolega u nižim zvanjima te nova zapošljavanja. Ovo je osobito bitno kod pitanja asistenata koji sklapaju ugovore o radu na određeno vrijeme od 6 godina te im – ukoliko sastavnica nema raspoloživ koeficijent za raspisivanje natječaja za zvanje i radno mjesto docenta – istekom ugovora o radu prestaje radni odnos.</p>	<p><b>Primljeno na znanje,</b> međutim napominjemo kako je postojeće stanje na domaćem tržištu rada, obilježeno manjkom radne snage, ali i potrebom za održivošću cjelokupnog sustava socijalne sigurnosti u okviru promjena u sustavu mirovinskog osiguranja, te se stoga potiče što dulji ostanak u svijetu rada za radnike koji mogu i žele raditi. U svrhu rješavanja problema u odnosima na tržištu rada i potrebe za jačanjem održivosti sustava socijalne sigurnosti, potrebno je i ovim Zakonom urediti nove mogućnosti za zadržavanje i produljenje radnog odnosa, te u tome smislu, ovim Zakonom izmijeniti važeće odredbe Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju koja propisuje da ugovor o radu prestaje kada radnik navršši šezdeset pet godina života, na način da se umjesto šezdeset i pet godina dobna granica podigne na šezdeset i osam godina života.</p>
<p>13</p>	<p><b>Ivan Prskalo</b>  <b>NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA, OBRAZLOŽENJE</b>  Podržavam promjenu koja se odnosi na izjednačavanje radnih prava i mogućnosti produljenja radnog odnosa za sve zaposlene pa i one u prostoru znanosti i visokog obrazovanja. Na taj način će se izbjeći pristranost u mogućnosti produljenja radnog odnosa.</p>	<p><b>Zahvaljujemo na komentaru.</b></p>
<p>14</p>	<p><b>Tedo Vrbanec</b>  <b>NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA, O ZNANSTVENOJ DJELATNOSTI I VISOKOM OBRAZOVANJU KOJE SE MIJENJAJU</b>  U članku 102, u stavicima 7 i 11, zaboravili ste 65 promijeniti u 68.</p>	<p>Navedena primjedba nije točna. Naime, člankom 3. Zakona o izmjenama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju izmijenjen je članak 102.</p>

		stavci 7., 8. i 11. na način da je broj: „65“ zamjenjen s brojem: „68“
--	--	--