

P.Z. br. 762



HRVATSKI SABOR

KLASA: 022-03/19-01/195

URBROJ: 65-19-02

Zagreb, 10. listopada 2019.



Hs**NP*022-03/19-01/195*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 izmjeni Zakona o radu, 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, Majdu Burić, državnu tajnicu u Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava, te Dražena Opalića, pomoćnika ministra rada i mirovinskoga sustava.

PREDSJEDNIK


Gordan Jandroković



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Klasa: 022-03/19-01/169

Urbroj: 50301-25/27-19-2

Zagreb, 10. listopada 2019.

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: Prijedlog zakona o izmjeni Zakona o radu, 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 izmjeni Zakona o radu, 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, Majdu Burić, državnu tajnicu u Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava, te Dražena Opalića, pomoćnika ministra rada i mirovinskoga sustava.

PREDSJEDNIK



mr. sc. Andrej Plenković

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENI ZAKONA O RADU,
S KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA**

Zagreb, listopad 2019.

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENI ZAKONA O RADU

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje ovoga Zakona sadržana je u odredbi članka 2. stavka 4. točke 1. i članka 55. stavka 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

a) Ocjena stanja

Ocjena stanja za donošenje ovoga Zakona polazi s jedne strane, od postojećih odnosa na domaćem tržištu rada koje je obilježeno manjkom radne snage, a uređeno je propisima radnoga prava te s druge strane, od izrazite potrebe za održivošću cjelokupnog sustava socijalne sigurnosti u okviru promjena u sustavu mirovinskog osiguranja. Postojeće stanje iziskuje odgovarajuće promjene radnoga zakonodavstva radi poticanja što duljeg ostanka u svijetu rada onih radnika koji mogu i žele raditi.

Radni odnosi u Republici Hrvatskoj uređuju se Zakonom o radu, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno.

Zakon o radu je stupio na snagu 7. kolovoza 2014. godine (Narodne novine, broj 93/14), a izmijenjen je Zakonom o izmjenama Zakona o radu koji je stupio na snagu 28. prosinca 2018. godine (Narodne novine, broj 127/17). Istim Zakonom se propisuje da se radni odnos zasniva sklapanjem ugovora o radu.

Načini prestanka ugovora o radu radnika uređeni su odredbom članka 112. Zakona o radu, a točkom 4. citiranog članka Zakona, propisano je da ugovor o radu prestaje kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, 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 obvezan omogućiti nastavak radnog odnosa.

Opisane 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. 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 izmjena 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.

b) Osnovna pitanja koja se trebaju urediti Zakonom

U svrhu rješavanja problema u odnosima na tržištu rada i potrebe za jačanjem održivosti sustava socijalne sigurnosti, potrebno je i općim propisom o radu urediti nove mogućnosti za zadržavanje i produljenje radnog odnosa, te u tome smislu, ovim Zakonom izmijeniti važeću odredbu Zakona o radu 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.

c) Posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći

Važeća odredba Zakona omogućava rad nakon 65. godine života samo ako radnik i poslodavac o tome postignu sporazum, dok se zakonskim rješenjem predloženim u Zakonu o izmjeni Zakona o radu, 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 važećim odredbama Zakona o radu.

Predloženi Zakon o izmjeni Zakona o radu osigurati će i održivost cjelokupnog sustava socijalne sigurnosti u okviru promjena u sustavu mirovinskog osiguranja.

S obzirom na opravdane razloge za hitnim donošenjem ovoga Zakona, naknadno će se, putem propisanog postupka procjene učinaka za tako donesene propise, analizirati postignuti rezultati primjene ovoga Zakona, odnosno izravni učinci primjene zakonskih normi u praksi.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Trošak provođenja Zakona nije moguće procijeniti u ovome trenutku. Međutim, tijela nadležna za provedbu 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.

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENI ZAKONA O RADU

Članak 1.

U Zakonu o radu (Narodne novine, br. 93/14 i 127/17), u članku 112. točki 4. riječi: „šezdeset pet godina“ zamjenjuju se riječima: „šezdeset osam godina“.

Članak 2.

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava će u roku od dvije godine od dana stupanja na snagu ovoga Zakona provesti naknadnu procjenu učinaka ovoga Zakona.

Članak 3.

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

OBRAZLOŽENJE

Uz članak 1.

Ovom odredbom se propisuje izmjena dobne granice za prestanak ugovora o radu, pod uvjetima koje propisuje Zakon.

Uz članak 2.

Ovom se odredbom propisuje naknadna procjena učinaka 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). 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 3.

Odredbom ovoga članka propisuje se obveza objave i stupanje na snagu Zakona.

TEKST ODREDBE VAŽEĆEG ZAKONA KOJA SE MIJENJA

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 112.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika
- 2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 4) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 5) sporazumom radnika i poslodavca
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 7) otkazom
- 8) odlukom nadležnog suda.

PRILOG: - Izvješće o provedenom savjetovanju sa zainteresiranom javnošću

OBRAZAC IZVJEŠĆA O PROVEDENOM SAVJETOVANJU SA ZAINTERESIRANOM JAVNOŠĆU	
Naslov dokumenta	Nacrt prijedloga zakona o izmjeni Zakona o radu, s Konačnim prijedlogom zakona
Stvaratelj dokumenta, tijelo koje provodi savjetovanje	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava
Svrha dokumenta	Izveščivanje o relevantnim činjenicama provedenog savjetovanja
Datum dokumenta	Listopad 2019.
Verzija dokumenta	Elektronička verzija
Vrsta dokumenta	Nacrt prijedloga zakona
Naziv nacrtu zakona, drugog propisa ili akta	Nacrt prijedloga zakona o izmjeni Zakona o radu, s Konačnim prijedlogom zakona
Jedinstvena oznaka iz Plana donošenja zakona, drugih propisa i akata objavljenog na internetskim stranicama Vlade	Izvan Godišnjeg plana normativnih aktivnosti za 2019. godinu
Naziv tijela nadležnog za izradu nacrtu	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti bili uključeni u postupak izrade odnosno u rad stručne radne skupine za izradu nacrtu?	Nacrt prijedloga zakona o izmjeni Zakona o radu, s Konačnim prijedlogom zakona, raspravljen je sa socijalnim partnerima te su zatražena mišljenja Ureda za zakonodavstvo Vlade Republike Hrvatske te Ministarstva vanjskih i europskih poslova i Ministarstva financija
Je li nacrt bio objavljen na internetskim stranicama ili na drugi odgovarajući način?	Da.
Ako jest, kada je nacrt objavljen, na kojoj internetskoj stranici i koliko je vremena ostavljeno za savjetovanje?	Nacrt prijedloga zakona o izmjeni Zakona o radu, s Konačnim prijedlogom zakona bio je objavljen na internetskim stranicama portala e-savjetovanje u razdoblju od 23. rujna do 8. listopada 2019. godine u trajanju od 15 dana.
Ako nije, zašto?	Rok je skraćen iz razloga hitnosti donošenja navedenog zakona, u prvom redu zbog predviđenog stupanja na snagu od 1. siječnja 2020. godine. Istim se, također, uspostavlja svojevrsni balans između zahtjeva Građanske inicijative „67 je previše“ i osiguranja dugoročne održivosti mirovinskog sustava i adekvatnosti mirovina, te se pruža prilika svima koji žele raditi duže da ostanu na tržištu rada, čime se proširuje tržište rada u okolnostima nedostatka radne snage, odnosno stvaraju se nove mogućnosti na tržištu rada.
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti dostavili svoja očitovanja?	Povodom objave Nacrta prijedloga zakona, putem E-savjetovanja, zaprimljena su očitovanja i komentari socijalnih partnera, komora i predstavnika zainteresirane javnosti i to: Saveza samostalnih sindikata Hrvatske, Hrvatske obrtničke

	<p>komore, Hrvatske gospodarske komore, Javne vatrogasne postrojbe Grada Rijeke, Pravobranitelj za djecu RH te pojedinih predstavnika zainteresirane javnosti (Dragan Dmitrašinović, Julija Perhat, Ivana D., Nabava, Tomislav Pavošević, Davor Koleno, Emilija Vlasisavljević Bacan, Ante Duvnjak).</p> <p>Tijekom objave Nacrta prijedloga zakona, zaprimljeno je i običnom poštom očitovanje Hrvatske udruge poslodavaca koja se protivi zakonskom prijedlogu i predlaže zadržavanje važeće zakonske norme, što tijelo nadležno za izradu akta nije prihvatilo.</p>
<p>ANALIZA DOSTAVLJENIH PRIMJEDBI</p> <p>Primjedbe koje su prihvaćene</p> <p>Primjedbe koje nisu prihvaćene i obrazloženje razloga za neprihvatanje</p>	<p>Analiza primjedbi i prijedloga zaprimljenih putem mrežnih stranica e-savjetovanja, dostupna je na zasebnom dokumentu u tabličnom prikazu komentara, statusa te obrazloženja</p>
<p>Troškovi provedenog savjetovanja</p>	<p>Provedba javnog savjetovanja nije iziskivala dodatne financijske troškove.</p>

Izvešće o provedenom savjetovanju - SAVJETOVANJE O PRIJEDLOGU ZAKONA O IZMJENI ZAKONA O RADU, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA

Korisnik	Isječak	Komentar	Status odgovora	Odgovor
Dragan Dmitrašinović	PRIJEDLOG ZAKONA, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM	PRIJEDLOG ZA MIROVINSKU REFORMU: 1.Umirovljenicima omogućiti rad i do 70 godina života s tim da svake godine pri zapošljavanju dostave liječničko uvjerenje od Medicine rada o sposobnosti za obavljanje posla. 2.Umirovljenike primati u radni odnos jedino u slučaju da se ne prijavi niti jedan kandidat koji u potpunosti ispunjava uvjete natječaja. Danas sam slušao na 1.programu radio Zagreba emisiju na temu mirovinske reforme. Jedan "pametnjaković" je izjavio da bi zapošljavanje umirovljenika bilo katastrofalno za zapošljavanje mladih ljudi jer se oni ne bi mogli zaposliti. Ovakva izjava je totalna glupost jer bi u Zakonu bilo točno definirano da se umirovljenik može primiti u radni odnos isključivo u slučaju kada nema niti jedan kandidat koji u potpunosti ispunjava uvjete natječaja	Odbijen	Zakon o radu je opći propis, koji niti dosada nije propisivao ograničenje u pogledu dobi vezano za zasnivanje radnog odnosa. Nadalje, vezano za važeće zakonsko rješenje koje se odnosi na prestanak ugovora o radu, proizlazi da je isto u neskladu s potrebama tržišta rada, a ujedno, prema službenim pokazateljima, i iskazanim interesom radnika za nastavkom radnog odnosa. Stoga, predlagatelj zakonskih izmjena ima u fokusu rješavanje problema nedostatka radne snage, te istodobno utjecaj na poboljšanje životnog standarda radnika starijih od 65. godina života, kao i održivost mirovinskog sustava. Nakon 68. godine života, radnici i dalje mogu nastaviti raditi ukoliko o tome postignu dogovor sa svojim poslodavcem. Na opisan način očekuje se postizanje učinka duljeg zadržavanja radnika u svijetu rada, što predstavlja interes onih radnika koji to žele, kao i udovoljavanje potrebama tržišta rada koje se susreće s velikim problemom nedostatka radne snage, a na koji problem poslodavci upozoravaju već dulje vrijeme.
Emilia Vlaisavljević Bacan	PRIJEDLOG ZAKONA, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM	Poštovani, u redu je da ostane dobna granica 65 godina s mogućnošću rada do 68. i da poslodavac mora prihvatiti našu odluku.	Odbijen	Radni odnos je ugovorni odnos te pretpostavlja suglasnost obje ugovorne strane o bilo kojoj stavci ugovora o radu pa tako i o produljenju samog ugovora.

				Nametanje bilo kakve obveze i jednoj od ugovornih strana, izgubio bi se jedan od bitnih elemenata radnog odnosa, tj. dobrovoljnost.
Ante Duvnjak	PRIJEDLOG ZAKONA, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM	Poštovani, moguće produljenje do 68 godina, u zatvorenim sustavima, kao što su visokoobrazovne ustanove (npr. fakulteti) jednostavno nije ekonomski i društveno učinkovito. Objasnite, kakav bi to pozitivan efekt na tržištu rada trebao imati ostanak profesora u trajnom zvanju od kojih neki nemaju niti potrebu dolaska na posao a primaju plaće od cca 16000 kuna. Istovremeno taj njihov nedolazak na posao ne može se sankcionirati pa čak ni od strane dekana ili Sveučilišta. Istovremeno njihovim ostankom do 68. posljedično se sprečava ostanak mladih obrazovanih ljudi (jedan profesor odlazi jedan docent dobiva poziciju). Ovim produljenjem do 68 godina vlada prisiljava mlade obrazovane ljude na odlazak iz zemlje. Veliki plus za demografsku politiku vlade	Odbijen	Zakon o radu je opći propis kojim se u Republici Hrvatskoj uređuju radni odnosi, te se ovim općim propisom omogućuje ostanak u svijetu rada radnicima koji to žele i u punom radnom vremenu, ukoliko su i prije navršene 65. godine života radili u punom radnom vremenu. Povećanje dobne granice za ostanak u svijetu rada i nakon 65. godine života ne nameće obvezu poslodavcu da takvog radnika zadrži u radnom odnosu bilo nakon 65. godine, bilo cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa, ukoliko za prestanak ugovora o radu postoji zakonom predviđen razlog. Stoga, predlagatelj ocjenjuje da ova zakonska izmjena neće utjecati na zapošljavanje mladih osoba. Isto tako, pojedinsti posebnih sustava uređuju posebni zakoni, pa tako u ovom primjeru Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju
Julija Perhat	PRIJEDLOG ZAKONA, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM	Poštovani, mišljenja sam kako bi prije uvođenja ovoga Zakona trebalo dublje analizirati moguće posljedice, a nemam dojam da se to učinilo. Naime, pod točkom o potrebi za izmjenom zakona u obrascu procjene izostavili ste spomenuti da za određeni kadar postoji i suficit što je izravno povezano i s točkom obrasca gdje se spominju ishodi provođenja ovoga zakona. Naime, i u toj je točki, uz opasku da se očekuje poveći broj radnika koji se odlučuju za ostanak, zaboravljeno navesti da taj zakon može dovesti do ostanka mladih ljudi na burzi rada, odnosno produžiti će se njihova nezaposlenost kod suficitarnih zanimanja te se možda potaknuti i njihov odlazak iz zemlje što Hrvatskoj, s	Odbijen	Hitnost postupka nužna je isključivo radi usklađivanja potreba tržišta rada i nedostatka radne snage s jedne strane te željom radnika za ostankom u svijetu rada i u kasnijoj životnoj dobi, s druge strane. Predloženom izmjenom osigurat će se i održivost cjelokupnog sustava socijalne sigurnosti u okviru promjena u sustavu mirovinskog osiguranja. Obzirom na opravdane razloge za hitnim donošenjem ovoga Zakona, naknadno će se,

		<p>obzirom na povećano iseljavanje radno sposobnog stanovništva te pad nataliteta, ne bi trebao biti cilj. Stoga smatram da je napravljena analiza stanja manjkava te da bi trebalo pričekati i odgoditi uvođenje ovoga zakona dok se ne napravi detaljnija analiza stanja te mogućih posljedica. Alternativno, trebalo bi omogućiti doba prilagodbe kao što je idejno bilo planirano s planiranim zakonskim rokom obveznog rada do 67. U analizi bi se, uostalom, trebalo posavjetovati i s Ministarstvom demografije i mladih. Uvođenje ovoga zakona na ovakav način može proizvesti više štete nego koristi, odnosno korist može biti kratkoročna dok bi dugoročno planiranje podrazumijevalo zapošljavanje mladih koji će podići natalitet te raditi idućih 30+ godina. Također, smatram da nije tako teško odrediti koja su zanimanja deficitarna, a koja suficitarna te da bi u konačni prijedlog zakona trebalo dodati: "ako Poslodavac procijeni da za radnikom postoji potreba na tržištu rada".</p>		<p>putem propisanog postupka procjene učinaka za tako donesene propise, analizirati postignuti rezultati primjene ovoga Zakona, odnosno izravni učinci primjene zakonskih normi u praksi.</p>
Hrvatska obrtnička komora	PRIJEDLOG ZAKONA, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM	<p>Hrvatska obrtnička komora protivi se izmjeni odredbe o prestanku radnog odnosa po sili zakona kada radnik navršši 68 godina života i 15 godina staža, posebno u okolnostima aktualne izmjene Zakona o mirovinskom osiguranju i vraćanju prava na starosnu mirovinu radniku koji navršši 65 godina života uz uvjet od navršenih 15 godina mirovinskog staža. Radni odnos nakon trenutka ostvarivanja prava na punu starosnu mirovinu mora biti rezultat obostrane volje radnika i poslodavca za nastavak rada. Ako bi poslodavac radniku otkazao Ugovor o radu npr. zbog osobno uvjetovanih razloga kada radnik navršši 65 godina života, osim komplicirane procedure i dokazivanja, morao bi mu dati otpremninu koja, s obzirom na godine života, ni u kojem slučaju ne može biti mala. Ako se navedeni propis usvoji na predloženi način, obrtnici će imati velike poteškoće u poslovanju jer će otpremnine biti pretjerano visoke, što bi moglo uzrokovati i zatvaranje obrta. Namjeravani ciljevi propisa ostvaruju</p>	Odbijen	<p>Povećanje dobne granice za ostanak u svijetu rada i nakon 65. godine života ne nameće obvezu poslodavcu da takvog radnika zadrži u radnom odnosu bilo nakon 65. godine, bilo cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa. Navedeno i dalje ostaje rezultat suglasnosti volja ugovornih strana, a obveza isplate otpremnine vezuje se uz raskid radnog odnosa uslijed zakonski predviđenih razloga kako ih propisuju i važeći Zakon</p>

		se već i sada, ali su rezultat obostrane volje radnika i poslodavca, a ne nametanja obveze te smatramo da tako treba i ostati.		
Hrvatska gospodarska komora	PRIJEDLOG ZAKONA, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM	HGK ne podržava Prijedlog izmjena Zakona o radu kojim se mijenjaju načini prestanka ugovora o radu radnika uređeni odredbom članka 112. Zakona o radu, a točkom 4. citiranog članka Zakona, kojim je propisano da ugovor o radu prestaje kada radnik navršši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore. Naime, HGK smatra kako nije opravdano mijenjati sadašnju odredbu kojom radniku koji može i želi raditi i nakon navršenih šezdeset i pet godina života, poslodavac nije obavezan omogućiti nastavak radnog odnosa, odnosno duže od dobi kojom je predviđeno izmjenama ZOMO, stjecanje prava na mirovinu. U obrazloženju toga prijedloga izmjena navodi se da su sadašnje zakonske mogućnosti promatrane s pozicija odnosa na tržištu rada, u neskladu 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. 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 izmjena 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.	Odbijen	Povećanje dobne granice za ostanak u svijetu rada i nakon 65. godine života ne nameće obvezu poslodavcu da takvog radnika zadrži u radnom odnosu bilo nakon 65. godine, bilo cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa. Navedeno i dalje ostaje rezultat suglasnosti volja ugovornih strana, a obveza isplate otpremnine vezuje se uz raskid radnog odnosa uslijed zakonski predviđenih razloga kako ih propisuje i važeći Zakon Predlagatelj zakonskih izmjena ima u fokusu rješavanje problema nedostatka radne snage, te istodobno utjecaj na poboljšanje životnog standarda radnika starijih od 65. godina života, kao i održivost mirovinskog sustava. Stoga, predlagatelj ocjenjuje da ova zakonska izmjena neće utjecati na zapošljavanje mladih osoba.

	<p>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. Predlagatelji gubi iz vida činjenicu da je povećano zapošljavanje korisnika mirovina posljedica ne samo „iskazanog interesa radnika za nastavljanjem rada u radnom odnosu“, već i prije svega iskazanim interesom poslodavaca za takvim zapošljavanjem. Činjenica da će stanje na tržištu rada, koje se ogleda sve više u nedostatku radnika, poslodavcima činiti sve privlačnijim zapošljavanje i starijih radnika, pa i umirovljenika, ne upućuje na rješenja koje predlaže predlagatelj, naime stvaranje obveze poslodavcu, da zadržava radnike koji mu nisu neophodni ili bitno poskupljuje njihovo otpuštanje, koliko na potrebu poticanja i poslodavaca i radnika da se sporazumno dogovore o nastavku zaposlenosti radnika i nakon zakonskog stjecanja prava na mirovinu. Držimo da se radnike ni u kom slučaju ne smije diskriminirati po dobnoj osnovi i da njihova dob ne može biti osnova za otpuštanje, ali da se ni poslodavcima ne smije nametati obveza zadržavanja radnika i nakon stjecanja zakonske dobi za umirovljenje. HGK predlaže da se zadrži sadašnja zakonska odredba te da se dorade rješenja u prilog stimuliranja (ne kažnjavanja poslodavaca) dužeg zadržavanja radnika koji žele nastaviti raditi te još fleksibilnijeg zapošljavanja umirovljenika uz zadržavanje mirovine. Nadalje, članice HGK iz područja graditeljstva i komunalnoga gospodarstva iznose sljedeće mišljenje u odnosu na članak 1. NPZID-a: Predloženo produljenje radnoga vijeka pohvalno je s naslova uključivanja starije populacije u aktivno sudjelovanje na tržištu rada, što traži i EU te zbog većih uplata u mirovinski fond nego do sada. No, predlagatelj ovog propisa treba biti svjestan kako se produženjem radnog vijeka na 68</p>		
--	--	--	--

		godina smanjuje mogućnost zapošljavanja mladih. A mladi će, što duže budu čekali na zapošljavanje, u još većem broju odlaziti iz Republike Hrvatske u druge članice Unije. Također, postavlja se realno pitanje o funkcionalnoj sposobnosti za rad do 68. godine života u mnogim zanimanjima koja zahtijevaju pojačanu psihofizičku aktivnost zaposlenika. Stoga je za očekivati kako će zapošljavanje starije populacije biti realizirano pretežno u sferi tzv. činovničkih zanimanja (prvenstveno u državnim institucijama), a puno manje u realnom sektoru. Posljedično, neće se realizirati planirano smanjenje državnog aparata. Za zaključiti je kako će specifičnost pojedinog zanimanja biti distinktivni faktor može li se ili ne netko u visokoj životnoj dobi uključiti na tržište rada. Sukladno tome, navedene članice predlažu redefinirati odredbu članka 1. NPZID-a.		
Javno vatrogasna postrojba Grada Rijeke	PRIJEDLOG ZAKONA, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM	U Zakon o radu trebalo bi uvesti odredbu da se odredbe o trajanju radnog vremena, dnevnog odmora, noćnog rada, ne primjenjuju na službe, vatrogastva, hitne pomoći, civilne zaštite, oružanih snaga i policije, i druge djelatnosti sukladno članku 17. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i vijeća od 4. studenog 2003 o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Trajanje radnog vremena, dnevnog odmora, noćnog rada za pojedine djelatnosti odrediti će se posebnim zakonima	Odbijen	Predmetnom izmjenom Zakona o radu vrši se usklađivanje istog s potrebama tržišta rada vezano uz nedostatak radne snage, te potrebama održivosti mirovinskog sustava kroz omogućavanje duljeg zadržavanja radnika u svijetu rada. Stoga se u ovoj fazi ne utvrđuju novi normativni ciljevi niti započinju rasprave o mogućim izmjenama i dopunama ostalih odredbi važećeg Zakona o radu, a navedeni se prijedlog odnosi na takvu vrstu dopune Zakona o radu.
Pravobranitelj za djecu RH	PRIJEDLOG ZAKONA, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM	.Ovom prilikom skrećemo pozornost na potrebu zaštite interesa djece vezano uz odredbe ovog Zakona koje reguliraju smanjenje radne sposobnosti osiguranika. U svojim dosadašnjima inicijativama pravobraniteljica za djecu zalagala se da se propiše i detaljnije regulira posebna provjera sposobnosti obavljanja odgojno-obrazovnog rada s djecom, budući da je u tom sustavu problematika najuočljivija. Inicijative su bile potaknute slučajevima u kojima su okolnosti ukazivale da zbog	Odbijen	U ovoj fazi ne utvrđuju novi normativni ciljevi niti započinju rasprave o mogućim izmjenama i dopunama ostalih odredbi važećeg Zakona o radu, a navedeni se prijedlog odnosi na takvu vrstu dopune Zakona o radu.

		<p>određenih svojstava i ponašanja na štetu djece odgojno-obrazovni radnik ne bi smio i dalje obavljati odgojno-obrazovni rad, i to unatoč zaključku specijalista medicine rada da je radnik „radno sposoban“. Područje i dalje nije odgovarajuće regulirano, a osim sustava odgoja i obrazovanja odnosi se i na druge sustave u kojima osiguranici rade s djecom (primjerice područje kulture, sporta i dr.). Stoga smatramo da je potrebno i ovom prilikom razmotriti mogućnosti cjelovite i sveobuhvatne zaštite prava djece te dopuniti važeće propise na način da se uz mogućnost ostanka u svijetu rada, ostanak uvjetuje izvanrednom provjerom radne sposobnosti za rad s djecom..</p>		
Ivana D.	PRIJEDLOG ZAKONA, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM	<p>Ostanak u svijetu rada je pohvalan prijedlog za uključivanje starijeg stanovništva da aktivno sudjeluje u zajednici. Ali produljenje radnog vijeka im se omogućilo radom od 4 sata što je postavilo realno produljenje radnog vijeka ovisno o funkcionalnoj sposobnosti i specifičnosti zanimanja. Smatram da je ovo produljenje godina starosti za odlazak u mirovinu jedino podloga za manipulaciju od strane radnika, posebice onih ne baš ažurnih. Također, oni će uplatiti veće iznose u mirovinski fond, ali to ne znači da će isti taj novac koristiti oni za svoje mirovine, nego će njihove mirovine morati financirati mlađi radnici. Mlađe stanovništvo koji bi trebali biti ti mlađi radnici će naravno što duže budu čekali na radno mjesto, odlaziti i dalje iz zemlje i vrlo vjerojatno se neće vraćati.</p> <p>To dugoročno predstavlja opasnost za mirovinski sustav, naravno prijeti realna opasnost za potpuni krah istog. Neka se obvezni radni odnos do 68 osigura radnicima koji nemaju 15 godina radnog staža, jer je to ugrožavajuća kategorija kojoj nedostaju uvjeti za minimalnu mirovinu. Tako bi ispunili osnovne uvjete za odlazak u mirovinu.</p> <p>Posebna kategorija su radnici koji nemaju potrebne stručne spreme za radna mjesta na kojima rade. A na to se nadovezuje prijetnja neprihvatanja novosti u</p>	Odbijen	<p>Zakon o radu je opći propis kojim se u Republici Hrvatskoj uređuju radni odnosi, te se ovim općim propisom omogućuje ostanak u svijetu rada radnicima koji to žele i u punom radnom vremenu, ukoliko su i prije navršene 65. godine života radili u punom radnom vremenu.</p> <p>Zakon o mirovinskom osiguranju, pak, omogućuje radnicima da i uz mirovinu rade na polovicu punog radnog vremena, tako da će radnici moći odabrati jednu od dvije opcije, ili ostati raditi kod poslodavca bez da im radni odnos prestaje po sili zakona, ili otići u mirovinu te raditi na polovicu radnog vremena bez obustave mirovine.</p>

		svijetu rada što otežava rad s krajnjim korisnicima njihovog rada, odnosno nezadovoljstvo krajnjih korisnika, posebice radom državnih i javnih službi. Iz toga proizlazi da se radnicima koji žele dalje raditi i dalje ostavi mogućnost na 4 sata, a da se mladima osiguraju radna mjesta.		
Nabava	PRIJEDLOG ZAKONA, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM	Ovo je vrlo poticajno mladima da napuste lijepu našu Hrvatsku, jer radom do 68 godina onemogućavamo mladima zapošljavanje, pogotovo u državnim institucijama. Obzirom na ovakve izmjene ubrzo će (ako već i nisu) krenuti masovni zahtjevi onih koji pune 65 za produljenje ugovora, pa taman kad stupi na snagu neće više imat obvezu odlaska u mirovinu	Odbijen	Predlagatelj zakonskih izmjena ima u fokusu rješavanje problema nedostatka radne snage, te istodobno utjecaj na poboljšanje životnog standarda radnika starijih od 65. godina života, kao i održivost mirovinskog sustava. Stoga, predlagatelj ocjenjuje da ova zakonska izmjena neće utjecati na zapošljavanje mladih osoba.
Tomislav Pavošević	PRIJEDLOG ZAKONA, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM	Zbog dvije pravomoćne sudske presude u kojima je krivo određen datum na koji je osoba navršila 60 godina života, odnosno krivo utvrđene činjenice je li osoba na svoj šezdeseti rođendan starija od 60 godina, predlažem da se Stavak 4. u Članku 151. nadopuni pojašnjenjem, na sljedeći način: Nakon „starijem od šezdeset godina“ staviti točku i dodati rečenicu „Na utvrđivanje činjenice je li radnik bio stariji od šezdeset godina ne može se primijeniti postupak koji se odnosi na određivanje rokova.“ Obrazloženje: Krivi zaključak da osoba na svoj šezdeseti nije starija od šezdeset godina donesen je u pravomoćnoj presudi Prekršajnog suda u Zagrebu, poslovni broj: 77.Pp G-1557/15 od 19.rujna 2016. i pravomoćnoj presudi Općinskog radnog suda u Zagrebu, poslovni broj 12 Pr-9484/14-24 od 30.svibnja 2017., što je ušlo u sudsku praksu. Na krivi zaključak u vezi matematičke činjenice da osoba na svoj šezdeseti rođendan postaje starija od 60 godina dovela je nepotrebna i suvišna primjena Članka 8., Stavka 5. Zakona o radu (Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom), zbog čega je na izračun krivo primijenjen Članak 300. Zakona o obveznim odnosima (Računanje vremena)	Odbijen	U ovoj fazi ne utvrđuju novi normativni ciljevi niti započinju rasprave o mogućim izmjenama i dopunama ostalih odredbi važećeg Zakona o radu, a navedeni se prijedlog odnosi na takvu vrstu dopune Zakona o radu.

		koji u svim svojim odredbama govori o računanju rokova		
Davor Koleno	PRIJEDLOG ZAKONA, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM	Protiv sam ovih izmjena, umjesto da ljudi rade do max. 60 godina kako bi se otvorila radna mjesta mladima, ovako će još više mladih odlaziti van za poslom jer dok dočekaju ljude da odu u mirovinu njima će proći vrijeme. Radnik sa 65 godina je skuplji poslodavcu zbog staža nego radnik koji treba početi raditi. Mladi radnik je produktivniji od dede, mogu tu ja još napisati činjenica ali šta vrijedi kada ste već odlučili. Moj pok. tata uvijek je govorio da radite kontra, treba ići u mirovinu sa max. 60 godina ako ne i prije da se oslobode radna mjesta, kako je mlađi radnik jeftiniji i produktivniji. U Hrvatskoj ljudi umiru u prosjeku od 74 godina žene, muškarci u 73 godini. Zbog toga da ljudi malo uživaju sa svojim u mirovini, zato je moj prijedlog da se ide u mirovinu sa 60 godina, Gledam pok. brat umro sa 49 godina, punac sa 56, tata sa 75 i vi bi dizali da ljudi mogu raditi do 68 godina, odnosno moraju raditi do 65 godina. Za Hrvatsku previše. Možete raditi Vi političari, vidim komentar i državni službenici da žele raditi do 68 godina, da su moji takav posao imali bili bi još živi i sigurno ne bi radili do 68 godina jer nisu bili lijenčine niti zaposleni u državnim firmama.	Odbijen	Predmetnom izmjenom Zakona o radu vrši se usklađivanje istog s potrebama tržišta rada vezano uz nedostatak radne snage, te istodobno utjecaj na poboljšanje životnog standarda radnika starijih od 65. godina života, kao i održivost mirovinskog sustava. Stoga, predlagatelj ocjenjuje da ova zakonska izmjena neće utjecati na zapošljavanje mladih osoba.
Savez samostalnih sindikata Hrvatske	PRIJEDLOG ZAKONA, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM	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.	Odbijen	Hitnost postupka nužna je radi usklađivanja potreba tržišta rada, posebno u smislu nedostatka radne snage s jedne strane te željom radnika za ostankom u svijetu rada i u kasnijoj životnoj dobi, s druge strane. Predloženom izmjenom osigurat će se i održivost cjelokupnog sustava socijalne sigurnosti u okviru promjena u sustavu mirovinskog osiguranja. Navedeni razlozi ukazuju na potrebu zaštite gospodarskih i socijalnih interesa ugovornih strana radnog odnosa.

	<p>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 ostanka 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.).</p>	<p>Obzirom na opravdane razloge za hitnim donošenjem ovoga Zakona, naknadno će se, putem propisanog postupka procjene učinaka za tako donesene propise, analizirati postignuti rezultati primjene ovoga Zakona, odnosno izravni učinci primjene zakonskih normi u praksi.</p>
--	---	---

	<p>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</p>		
--	--	--	--

	<p>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 poluču 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, odnosno stekao uvjete za mirovinu. U većini zemalja članica Europske</p>		
--	---	--	--

	<p>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</p>		
--	--	--	--

	<p>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>		
--	---	--	--