



Finalna publikacija



GuideForYou – Suradnja socijalnih partnera u Europi u cilju osiguravanja boljih pravnih propisa, transparentnosti i pristupa informacijama za upućivane radnike i privremene upućivane radnike” VS/2017/0353.

UVODNE NAPOMENE:

Ovaj vrlo edukativan projekt i nadasve potreban u praksi u koji je ili će još biti uloženi trud socijalnih partnera u projektu da se napokon iznađu najbolji oblici suradnje na svim bipartitnim i tripartitnim razinama kako bi se implementirala suština Direktive i u potpunosti poštivale odredbe Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i njene izmjene i kako bi se pri tome pronašla ravnoteža između ekonomskih interesa poslodavaca i upućenih radnika na rad u druge države uz uspostavljanje ravnoteže između rada i njegovih troškova i profita a što je primarni cilj poslodavaca, odnosno vlasnika kompanija.

S obzirom na različitost poznavanja Direktive, a što je vidljivo iz dokumenata koji su traženi od strane eksperta potpuna je različitost u poznavanju njenih sadržaja, a time i prava izaslanih radnika od zemlje do zemlje i od organizacije do organizacije koje su uključene u ovaj projekt.

Nositelj ovoga projekta je Sindikat metalaca Hrvatske – Industrijski sindikat (SMH-IS)

Partneri u ovome projektu su:

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
2. SYNDICAL FEDERATION OF MACHINEBUILDERS AND METALWORKERS CL PODKREPA
3. Confederazione Generale Italiana del Lavoro – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. Samostoeno Sindikat na rabotnicite od energetika, rudarstvo i industrija na R. Makedonija (SSERI SO AD ELEM)
5. Samostalni sindikat metalaca Srbije (SSMS)
6. Business Confederation of Macedonia (BCM)
7. Asociación Industrial, Técnica y de Comercio – ASITECO
8. Związek Pracodawców Dolnego Śląska (ZPDS)
9. Confederația Patronala din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România / Employers' Confederation of Industry, Agriculture, Construction and Services in Romania (CONPIROM)
10. Chamber of Commerce and Industry of Serbia (PKS)
11. FEDERATIA SINDICATELOR DIN METALURGIA NEFEROASA (FSMN)
12. Lithuanian Unification of Metalworkers' Trade Unions (UMTU)
13. Ministry of Labour, Employment, Veteran and Social Affairs

Projekt "GuideForYou" stavlja naglasak na transpoziciju izvršne Direktive i njezin monitoring. Osim toga, zahvaljujući zajedničkim i odvojenim raspravama poslodavaca i njihovih udruga i predstavnika sindikata i njihovih udruga, bilo je prilike za detaljno raspravljanje i o revidiranoj Direktivi o upućivanju radnika koja je trebala,

i dalje mislim da treba osigurati bolju zaštitu upućivanih radnika tako da dođe do smanjenja i ujednačavanja razlika u radno-pravnom i ekonomskom statusu između upućenih i lokalnih domicilnih radnika posebno ako obavljaju iste poslove za poslodavca.

Projekt na dnevni red rasprave stavlja dva pitanja vezana za ravnopravnost upućivanih i lokalnih radnika i to u području dužine i trajanja izaslanja ali i u jednakosti plaća u razdoblju kada je radnik upućen na rad u drugu državu EU ili izvan nje.

Sindikalne organizacije iz Hrvatske, Italije, Srbije, Makedonije, Bugarske, Rumunjske, Poljske i Litve, te organizacije poslodavaca iz Srbije, Poljske, Španjolske i Rumunjske su raspravljale probleme te će poduzeti zajedničke aktivnosti za potporu pravilne implementacije izvršne Direktive u svojim državama. Činjenica je da sve države iz kojih su partneri u projektu nisu članice Europske unije. Vjerujem da će tek njima biti od posebne koristi sudjelovanje u projektu, budući da su u pristupnim pregovorima za članstvo Europske unije a što podrazumijeva implementaciju svih direktiva koje su pravne stečevine EU pa i ove u radno-socijalno zakonodavstvo države članice.

Što su glavni ciljevi ovoga projekta:

- 1) Unaprjeđenje međunarodne upravne suradnje između odgovarajućih nacionalnih organa i socijalnih partnera u partnerskim državama da bi se otkrile neispravnosti u upućivanju radnika u metalnom sektoru, rasprava o korištenju sustava IMI i razmjena najbolje prakse,
- 2) Podizanje svijesti socijalnih partnera zainteresiranih strana na nacionalnoj razini i razini Europske unije u okviru pravnih propisa vezanih za upućivanje radnika i zajedničke međunarodne aktivnosti od strane socijalnih partnera.
- 3) Potpora za upućivane radnike i privremene upućivane radnike zaposlene od strane stranih agencije zajedno s odgovarajućim informacijama i uputama da bi se upoznao tržište rada prije upućivanja i nakon upućivanja radnika u zemlje izaslanja.

Do sada su iz projekta održane tri konferencije i to dvije samostalne poslodavaca i samostalne sindikata i jedna zajednička poslodavaca i sindikata na kojoj su obje strane zajednički raspravljale o načinu implementacije Direktive i pravima izaslanih radnika.

Nacionalni seminari trebali su preciznije odrediti primjenu Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni i primjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutaršnjeg tržišta, te o DIREKTIVI 2014/67/EU EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 15. svibnja 2014. Radi izrade finalne publikacije potrebno je bilo ocijeniti primjenu izmijenjene Direktive i naznačiti dobru i lošu praksu njene primjene uzimajući u obzir djelovanje sva tri socijalna partnera u pojedinoj državi iz koje su sudionici ovoga projekta.

Međutim, kako dio partnera nije dostavio svoja izvješća sa nacionalnih aktivnosti tako da će ova publikacija obuhvaćati samo poruke, zaključke i aktivnosti iz dostavljenih pisanih izvješća o provedenim nacionalnim aktivnostima.

Za ovu publikaciju svim partnerima dostavljen je i kratak anketni upitnik kako bi se obuhvatili ključni elementi i dobio kakav takav minimalni okvir okruženja prava izaslanih radnika uvažavajući implementaciju ciljeva Direktive i njene izmjene.

Ova se publikacija temelji i na sumarnoj analizi dostavljenih odgovora iz anketnog upitnika, a koja će biti prezentirana u nastavku.

O NACIONALNIM AKTIVNOSTIMA

Nacionalnim seminarima odnosno aktivnostima na nacionalnoj razini prethodio je tekst izrađen od strane eksperta koji je imao za cilj upoznati pa gotovo svakog izaslanog radnika s najvažnijim dokumentima koje mora imati svaki izaslani radnik u uvjetima izaslanja na rad u drugu državu. Stoga se pošlo od definicije izaslanog radnika pa su se slijedili minimalni propisi (pretežno samo Zakon o radu, eventualno u nekim slučajevima kolektivni ugovor ili zakonski okvir primjerice vezan uz mirovinsko i zdravstveno osiguranje) kako bi svaki izaslani radnik znao gdje su njegova prava regulirana ili bi ona trebala biti regulirana, te prenijeta u ugovor o radu ili u posebni akt kako bi se udovoljilo suštini i intenciji Direktive.

Za seminare na nacionalnoj razini pripremljen je i jednoobrazni dnevni red kako bi se kod svih partnera u projektu nacionalne aktivnosti obavljale po identičnom dnevnom redu. To se i suštinski dogodilo iako se temama prema dnevnom redu moglo na drugačiji način pristupiti prezentaciji primjene Direktiva no u tom slučaju barem dio sudionika nacionalnih seminara morali bi imati višu razinu spoznaja o sadržaju Direktive, a što prema dostavljenim izvješćima nije uvijek bio slučaj.

Dnevni red jednodnevnih nacionalnih aktivnosti bio je: Predstavljanje Direktive o izaslanju radnika uz pregled zakonodavnih promjena u nacionalnom zakonodavstvu koje su donesene u vezi s transponiranjem europskih normi. 2. Razumijevanje regulatornog okvira Europske unije za upućivanje radnika na rad u druge države članice Europske unije; 3. Ravnopravnost upućenih radnika s lokalnim radnicima.

Naime, u svim organizacijama partnerima u projektu koje su dostavile izvješća predavači i sudionici su se bavili primarno sadržajem Direktive i sadržajem važećih propisa koji se odnose na primjenu Direktive i implementaciju u zakonodavstvo pojedine države, budući da sudionici nacionalnih seminara nisu uopće ili su samo djelomično upućeni u sadržaj Direktive i izmijenjene Direktive.

Tako u zaključcima partnera iz Bugarske stoji da određeni broj sudionika zna regulatorni okvir, uključujući pravila koja su prenesena u nacionalno pravo. Glavni izvor informacija o njima bili su i drugi slični događaji sa kojima su bili upoznati s razvojem europskog pravnog okvira i njegovim trenutnim parametrima. Stjecanje znanja o toj temi su i osobna uključenost nekih radnika u postupke upućivanja na rad u druge države. Drugi dio sudionika poznaje (uglavnom kroz medije) temeljna načela na kojima se temelji regulacija upućivanja, a treći (manji broj) nikada nisu bili zainteresirani za pitanja o kojima se raspravljalo.

Među posve nepoznatim, ali i djelomično svjesnim subjektom, još uvijek postoji nerazumijevanje instituta upućivanja radnika na rad u druge države i njegovo miješanje s sustavom migracije radne snage. Čak i u slučaju javne rasprave o ekstremno drastičnim demografskim problemima Bugarske, često nema jasne razlike između upućenih radnika i rasprostranjenijeg i posljedičnog fenomena - radne migracije. Praksu su dijelili radnici koji su bili upućeni od njihovih poslodavaca.

U Srbiji su se od strane Samostalnog sindikata metalaca Srbije, prema dostavljenoj prezentaciji, sudionici seminara na nacionalnoj razini primarno upoznali s odredbama zakona o radu i drugih propisa koji reguliraju prava izaslanih radnika. I taj obuhvat pokazuje istosmjernost konstatacije da sudionici nacionalnih seminara zapravo nedovoljno dobro znaju propise koji se odnose na prava izaslanih radnika ali u slučaju Srbije oni su ograničavajući te je potrebna njihova izmjena u smislu implementacije ove Direktive, a s obzirom na okolnost da Srbija nije članica Europske unije. Propisi koji u Srbiji reguliraju područje prava izaslanih radnika su: 1. Izaslanje zaposlenih u Njemačku obavlja se u skladu sa sporazumom Saveznog izvršnog vijeća SFRJ i Vlade Njemačke o upućivanju jugoslavenskih radnika iz organizacija udruženog rada iz SFRJ i zapošljavanju u Njemačkoj, na osnovu ugovora o izvođenju radova - "Sl. list SFRJ - Međunarodni ugovori" br.11/89.

Također postoji i jedan obiman set zakona i podzakonskih akata, uredbi i pravilnika o slanju zaposlenih na rad u inostranstvo, kao i zapošljavanju stranih radnika u Srbiji koje navodimo u nastavku a to su:

1. Zakon o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i uslovi upućivanja („Službeni glasnik RS”, broj 91/15)
2. Zaštita prava radnika iz predmetne sfere je propisana i drugim zakonima i pod zakonskim aktima; pri tome treba naglasiti i Značaj općeg akta (kolektivni ugovor i pravilnik o radu);
3. Zakon o radu
4. Zakon o zapošljavanju...stranih građana
5. Zakon o zdravstvenom i socijalnom osiguranju
6. Zakon o inspekcijском nadzoru
7. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu i Procjena rizika
8. Pravilnik o obrascu obaveštenja o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo („Službeni glasnik RS”, broj 111/15.)
9. Pravilnik o dopunama pravilnika o radu/koektivnih ugovora
10. Izjava o saglasnosti zaposlenog za upućivanje
11. .Aneks ugovora o radu
12. Obavljest zaposlenog
13. Obavijest o povlačenju obaveštenja o upućivanju radnika

Iz prezentacije dijela propisa razvidno je da na pr. za Njemačku važe još i propisi preuzeti iz zakonodavstva i pravnog okvira koji je preuzet iz bivše Jugoslavije, pa će biti potrebno iste zamijeniti s pravnom stečevinom Europske unije .

Osim zakonskog okvira Samostalni sindikat metalaca Srbije ima i statističke podatke o izaslanim radnicima. Najnovijim izmjenama zakona i pravilnika iz 2015.g.koji se primenjuju od 2016.god u odnosu na stari zakon o radnim odnosima iz vremena SRJ znatno je ubrzana administrativna procedura slanja radnika po osnovu

izašlanja na rad u inostranstvo, čime su također stvoreni uvjeti za efikasnije legalno slanje radnika i mogućnost kontrole legaliteta od strane inspektorata rada i drugih državnih organa, statistike i sl.

Pored elektronske komunikacije tj administriranja od 2016.godine uvodi se i obaveza dostavljanja nadležnom Ministarstvu Uvjerenja Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja o promjeni osnova osiguranja za upućene radnike (čime se dokazuje da su zaposleni prijavljeni na obavezno socijalno osiguranje prije upućivanja, što istovremeno dokazuje i da se radi o osobama koje su u legalnom radnom odnosu kod poslodavca);

Propisuje se također obaveza Ministarstva rada da primljenu obavijest o upućivanju zaposlenih objavi na web stranici Ministarstva rada, radi dostupnosti drugim državnim organima u zemlji, diplomatsko-konzularnim predstavništvima u inozemstvu, kao i zainteresiranim zaposlenima, sindikatima i drugim osobama u postupku ostvarivanja i zaštite zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo.

Prethodno navedenim izmjenama iz 2016.god. se takođe dodatno Uređuju uvjeti zaposlenih za upućivanje na privremeni rad u inozemstvo, njihova osnovna prava pri upućivanju i za vrijeme rada u inozemstvu, a u pogledu prava na obavezno socijalno osiguranje, sigurnost i zdravlje na radu a primenjuju se propisi koji uređuju to područje. Usuglašeni su zakonski akti sa predmetnim Direktivama EU na nivou aktuelnih otvaranja poglavlja o ispunjenosti uvjeta za pridruženje EU.

Nismo u potpunosti sigurni ali je ipak sigurno i vjerojatno da malo partnera u ovome projektu ima statističke podatke o izaslanim radnicima budući da poslodavci isključivo takve radnike upućuju na rad u drugu državu, a poslodavci rijetko daju podatke sindikatima ili radničkim vijećima o broju izaslanih radnika. Primjerice u Hrvatskoj nema obveze statističkog praćenja broja izaslanih radnika od strane državnih tijela i/ili organa. Stoga je potrebno sugerirati svim sudionicima u projektu da pokušaju zadržati takvu obvezu na razini državnih tijela i organa.

U okviru nacionalne rasprave u Srbiji razmijenile su se dobre i loše prakse vezane uz pojedine kompanije a koje su povezane s matičnom kompanijom no djeluju na prostorima Jugoistočne Europe. Posebno se radi o slijedećim kompanijama: Montaža AD. – Beograd_Goša Montaža AD – Beograd; Kompanija GM AD je radila po modelu „Detašmana“ u Njemačkoj (Munchen, Frankfurtu, Hanoweru) Švedskoj u Goteborgu-(montaža potisnih peći u čeličani); U Bugarskoj Sofija Pernik. Železara"Metal"-Zenica, Makedonija Bager 2000 u Bitoli, Bosna i Hercegovina - Hidroelektrane HET – Trebinje, Banja Luka – Bočac Hidro elektrana, Visoke peći, Ruska federacija...Mongolija, Irak, Iran, Libija itd.

U Hrvatskoj na razini SMH-IS održana je također nacionalna aktivnost u obliku seminara. Dostavljeni su zaključci iz kojih proizlazi da na žalost se mora konstatirati da se većina sudionika seminara po prvi puta susrela s sadržajem osnovne Direktive 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga tako da je bilo potrebno najprije govoriti o toj Direktivi, a tek tada o njenom poboljšanju odnosno njenoj izmjeni. Stoga su se kroz zadani okvir upravo obrađivali njihovi sadržaji. Na treningu su teme bile: Prezentacija ciljeva projekta i zaključaka organiziranih aktivnosti (prvi zajednički sastanak u Beogradu i drugi zajednički sastanak u Zagrebu, te Međunarodni okrugli stol u Toledo); Direktiva o upućenim radnicima, uvjeti rada upućenih radnika i implementacija Direktive na nacionalnoj razini (metalski sektor). Praćenje implementacije Direktive i kreiranje

uvjeta zapošljavanja i rada upućenih radnika; Razumijevanje EU okvira upućenih radnika koji trebaju služiti kao prevencija za pogrešne interpretacije, dileme i buduće aktivnosti Jednaki uvjeti upućenih i "lokalnih" radnika.

Sudionici su bili upravo glavni sindikalni povjerenici sa područja grada Zagreba i šire okolice ali iz kompanija koje upućuju izaslane radnike na rad u drugu državu kao što su na pr: General Electric, Karlovac; Končar Generatori i motori; Končar Energetski transformatori; INFOSYS Karlovac i mnogi drugi.

Nakon uvodnih obrazloženja eksperta sudionici koji su se uključili u raspravu su konstatirali slijedeće:

1. Da se s sadržajem Direktive po prvi puta susreću;
2. Da Hrvatska nije u potpunosti dopunila Zakon o radu u skladu s izmijenjenom Direktivom ali da je stoga potrebno dopuniti kolektivne ugovore s dodatnim odredbama kojima bi se njeni ciljevi implementirali;
3. Da se poslodavci ne savjetuju s radničkim predstavnicima (sindikatom i/ili radničkim vijećem) o globalnim uvjetima pod kojima se upućuju radnici na rad u druge države članice Europske unije, te o tim pravima niti ne obavještavaju radničke predstavnike;
4. Da nisu upoznati s javnim objavljivanjem primitaka iz rada (plaće i dr) u IMI sustavu.

Posebno su sudionici izrazili potrebu i želju da se ovakvi projekti o temi izaslanih radnika nastave ali na način da se što više radničkih predstavnika i radnika uključi u seminare o sadržaju Direktive i o značaju njene implementacije.

U raspravi se također naglasila potreba međusindikalne suradnje, kako radi pružanja istinitih i kvalitetnih informacija o pravima izaslanih radnika u konkretnoj državi tako i radi pokretanja sudskih sporova u slučaju povrede prava izaslanih radnika u zemlji izaslanja.

Sudionici su posebno naglasili potrebu za sloganom „Jednaki uvjeti upućenih i "lokalnih" radnika" budući se to do sada nije ostvarivalo uopće ili u potpunosti. Pod te uvjete svakako se smatraju svi radnici dakle i kooperanti i radnici zaposleni u agencijama za privremeno zapošljavanje.

ANALIZA PRIPREMLJENOG UPITNIKA I ODGOVORI ORGANIZACIJA PARTNERA U OVOME PROJEKTU

Budući da svi sudionici u projektu nisu dostavili izvještaje sa nacionalnih aktivnosti dodatno je od strane eksperta pripremljen anketni upitnik na koji su ipak odgovorile gotovo sve organizacije članice ovoga projekta. Pripremljeno je dvanaest pitanja koja se isključivo odnose na primjenu Direktive i izmijenjene Direktive, te o značaju i broju sklopljenih sporazuma o zabrani dvostrukog oporezivanja budući radnike u konačnosti i zanima neto zarada u državi izaslanja a u odnosu na domicilnu državu s gledišta primjene poreznih propisa, te stopa prema kojima se oporezuju plaće u pojedinoj državi.

Zašto se uključio i porezni tretman plaća?

Razlog tome je što radnici jednostavno uspoređuju isplaćene plaće, naknade i druga primanja i tek tada uoče i konstatiraju da se Direktiva ne primjenjuje na sve radnike jednako. Kad opet dođu u domicilnu zemlju tada ih može dočekati

drastično oporezivanje plaća i zarada ako nisu sklopljeni sporazumi ili ugovori o zabrani dvostrukog oporezivanja ili ako se u matičnoj zemlji primjenjuje visoka stopa poreza na plaće.

1. Prvo pitanje je u anketnom upitniku glasilo: "**Jeste li se ranije sreli i participirali u primjeni navedenih Direktiva ili vam je u ovom Projektu to bio prvi susret s njima**"

Šest partnera iz Bugarske, Makedonije, Španjolske, Srbije, Litve i Italije odgovorili su potvrdno, dok su nositelj projekta iz Hrvatske i partner iz Poljske odgovorili da se nikad nisu ranije sreli s tekstom Direktive i izmijenjene Direktive i pravima izaslanih radnika kao ni obvezama poslodavaca. Obje su države članice Europske unije.

No, u Hrvatskoj je došlo u SMH-IS do promjene stručnih osoba koje u tom dijelu rada i aktivnosti nemaju i nisu imali iskustva, a ni znanja. To je moguće i kod partnera u Poljskoj budući Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. zastupa radnike Arcelor Mittal, a to je zapravo multinacionalna kompanija.

Druga je vjerojatnost da su radnici isključivo vezani za lokaciju na kojoj djeluje kompanija pa nisu upućivani na rad u druge zemlje ni u okviru iste kompanije ni kod drugog poslodavca u druge države EU.

Treća je opet vjerojatnost da radnici isključivo respektiraju poslodavce koji im omogućuju izaslan rad u drugoj državi EU, a radi viših, ali ne i jednakih plaća i primanja, za obavljeni rad što je opet osnova za veću zaradu radnika pojedinca od one koju bi ostvario radom u domicilnoj državi. To se posebno odnosi na radnike upućene na rad iz država koje prema podacima Eurostata imaju niže plaće u države i kompanije koje imaju više pojedinačne pa tada i prosječne plaće i primanja po raznim osnovama.

2. Drugo pitanje je glasilo: "**Je li u vašoj državi suština Direktiva implementirana u:**

- 2.1. Zakon o radu
- 2.2. Drugi važan propis-navedite koji
- 2.3. Kolektivni ugovor na nacionalnoj razini
- 2.4. Kolektivni ugovor na razini kompanije
- 2.5. Samo u ugovor o radu izaslanog radnika

Ujedno smo zamolili i za kraći komentar.

Pet partnera iz projekta i različitih država iz kojih partneri dolaze navelo je da je u Zakon o radu implementirana Direktiva, dok su partneri iz Poljske i Makedonije naveli da se Direktiva implementira samo u ugovor o radu izaslanog radnika. Međutim, partneri su dopunili odgovor nizom komentara iz kojih je ipak vidljivo da je suština Direktive manje-više ipak implementirana u propise pojedine države.

U Bugarskoj su odredbe Direktive prenesene u bugarski Zakon o radu na dva načina:

a) postoje izmjene i dopune glavnog radnog zakona - Zakona o radu, u skladu s Direktivom, s tekstovima od 30.12.2016. o "Upućivanju radnika u okviru pružanja usluga".

b) od siječnja 2017. posebni pod zakonski akti koje donosi Vijeće ministara Bugarske - Pravilnik o uvjetima i postupku upućivanja i upućivanja radnika u okviru pružanja usluga;

Značajan za primjenu pravila je i poseban Zakon o radnoj migraciji i mobilnosti radne snage koji je stupio na snagu 25.05.2016.

U Italiji su obvezni zahtjevi uvedeni Zakonskom uredbom 136/2016, dopunjenom s 2 cirkulacije Ministarstva rada / Državnog inspektorata rada br.3 / 2016 i 1 / 2017. U Italiji ostaje otvoren problem primjenjivosti propisa za strane radnike. CCNL-a koji su na snazi u zemlji domaćinu, dakle, pitanje potpune primjene nacionalnih kolektivnih ugovora u onim sustavima koji (poput Italije) ne poznaju erga omnes, tj. da se ne može dokazati da sve nacionalne tvrtke koje posluju u određenom sektoru "podliježu istim obvezama, s istim učincima".

U Litvi su u primjeni osim Zakona o radu i Zakon o parničnom postupku Republike Litve; Zakon Republike Litve o jamstvima za zaposlene radnike; Kodeks administrativnih prekršaja Republike Litve; Zakon o Državnom inspektoratu rada Republike Litve, te druge naredbe i uredbе javnih tijela o upućenim radnicima.

U Srbiji se primjenjuje na izaslane radnike: Zakon o radu, Zakon o uslovima upućivanja zaposlenih na privremeni rad u inozemstvo, Zakon o zapošljavanju stranih radnika, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o Inspeksijskom nadzoru, Zakon o socijalnom osiguranju, Pravilnik o upućivanju radnika u inozemstvo.

U Španjolskoj zakon određuje kako se postupa proceduralno i propisana je procedura Zakonom o radu. U radnom zakonodavstvu i u državnim kolektivnim ugovorima na razini kompanija razmatraju se, konkretni ugovori s radnicima koje također uključuju dodatke s obzirom na osnovne propise.

U Hrvatskoj u Zakon o radu nije u potpunosti implementirana Direktiva ni izmijenjena Direktiva. Propisani su samo dodatni podaci koje mora sadržavati ugovor o radu svakog izaslanog radnika. Svi drugi podaci uglavnom se temelje na željama poslodavaca vezano za dodatni sadržaj ugovora o radu izaslanog radnika. Poslodavci uglavnom donose pravilnike kojima propisuju plaće i primanja i ostala prava radnika, a koji su sastavni dio poslovnog plana za natječaj za pojedini posao i svaku zemlju u koju se radnici upućuju na rad. Takvi pravilnici i/ili poslovni planovi ujedno su temelj za sadržaj ugovora o radu izaslanog radnika.

Treće pitanje je glasilo: "Ako su Direktive implementirane propisima jesu li socijalni partneri pobliže ugovorili prava izaslanih radnika kolektivnim ugovorima?"

Potvrdno su odgovorili partneri iz Srbije i Španjolske dok su svi drugi partneri negativno odgovorili. Tako je partner iz Srbije odgovorio da je kolektivnim ugovorima ugovoreno: pravo na povećanu zaradu i cijenu po radnom satu, pravo na povećanu isplatu prekovremenog rada i njen gornji limit, pravo na pokriće troškova smještaja na teret poslodavca, pravo na naknadu za ishranu na teret poslodavca, pravo na dnevnicu, tjedni i godišnji odmor, pravo na posjet obitelji o trošku poslodavca jednom mjesečno, i druga važna prava za radnika.

Partner iz Španjolske je naveo kako je Zakon o radu vrlo precizan u dijelu određivanja prava radnika, ali kolektivnim ugovorima su ipak ugovorena slijedeća

važna prava: naknada za odvojeni život od obitelji, pomoć za smještaj u određitu, škole za pomoć u odvojenosti od obitelji i za druge slučajeve i avionske karte.

U Bugarskoj takve prakse nema iako propisi to dopuštaju.

Iz svega je za zaključiti da se prava izaslanih radnika nedovoljno ili se uopće ne ugovaraju kolektivnim ugovorima, tako da su i u pogledu nomotehničkih uvjeta izaslanici gotovo isključeni iz regulative kolektivnih ugovora kod većine partnera u projektu, već su njihova prava određena u pravilu propisima.

Četvrto pitanje anketnog upitnika je glasilo: „**Imaju li ugovori o radu izaslanih radnika dodatne podatke**” Ako je pozitivan odgovor obrazložite koje podatke sadrže ugovori o radu.

Partneri iz Španjolske i Srbije su potvrdno odgovorili dok su ostali partneri ili preskočili odgovor i nisu odgovorili ništa ili su odgovorili negativno. Partner iz Litve nema te informacije. Partner iz Srbije odgovorio je istim tekstom kao na prethodno pitanje pa ga nije potrebno ponovno navoditi, dok je partner iz Španjolske naveo da se dodatni podaci odnose na povećanu plaću, prilog o socijalnoj sigurnosti, na službene modele komunikacije i sl.: određeni odjeljci o plaći i rasporedu rada također su sastavni dio ugovora o radu izaslanih radnika. Nositelj ovoga projekta SMH-IS je pozitivno odgovorio na ovo pitanje: S obzirom na navedenu definiciju izaslanog radnika, a prilikom izaslanja u drugu državu na rad poslodavac mora radniku temeljem Zakona o radu dopuniti ugovor o radu i drugim odredbama uz postojeće podatke koje vrijede kod poslodavca u matičnoj državi. U Republici Hrvatskoj takav ugovor mora imati najmanje propisane sljedeće podatke:

- 1) trajanju rada u inozemstvu
- 2) rasporedu radnog vremena
- 3) neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće
- 4) novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća
- 5) drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
- 6) uvjetima vraćanja u zemlju.

Umjesto prethodnih podataka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja ako je to omogućeno radno-socijalnim zakonodavstvom matične države, a što je u Hrvatskoj omogućeno Zakonom o radu. Međutim, kako u kolektivnim ugovorima na razini kompanija nema drugih odredbi osim zakonskih koje su automatizmom prenijete u kolektivne ugovore, to su te odredbe ujedno i ugovorene kolektivnim ugovorima.

Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, poslodavac mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

Ako poslodavac upućuje svoga radnika u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, poslodavac može radnika, uz njegovu pisanu suglasnost, privremeno u trajanju od najduže dvije godine, ustupiti tom društvu na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca.

Na ustupanje radnika ne primjenjuju se odredbe koje se odnosi na privremeno zapošljavanje putem agencija za privremeno zapošljavanje, a što kao odredba nije u skladu s izmijenjenom Direktivom kojom je izrijekom navedeno. Naime, u Direktivi 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje izražava se načelo da bi osnovni uvjeti rada i zapošljavanja primjenjivi na radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje trebali biti najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenjivi kad bi ih na isto radno mjesto zapošljavalo poduzeće korisnik. To bi se načelo trebalo primjenjivati i na radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje upućene u drugu državu članicu.

Prethodno navedeno je ujedno najmanja moguća regulativa, a regulirati bi se trebala sva kompleksnost prava u radnom odnosu izaslanih radnika. Stoga upućujemo na važeće kolektivne ugovore na svim razinama na kojima su sklopljeni jer su možda, a trebala bi biti, u njima pobliže razrađena i dopunjena prava izaslanih radnika. Ako je takva mogućnost određena zakonom moguće je prava izaslanih radnika preciznije odrediti pravilnicima o radu uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem ili sindikatom, dakle radničkim predstavnicima. Međutim, loša praksa nas uči da takvi pravilnici za pojedinu zemlju predstavljaju najčešće poslovnu tajnu kod poslodavaca i nije proveden postupak savjetovanja unatoč kršenju Direktiva 2002/14/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. kojom se uspostavlja opći okvir za savjetovanje sa zaposlenicima i njihovo informiranje u Europskoj zajednici.

Mišljenja smo da bi bilo nužno potrebno obavijestiti radnike i o ograničenjima pri zapošljavanju radnika u inozemstvu slijedom propisa na području kojih djeluju, a odnosi se na područje EU budući da ista nisu pa i ne moraju biti u potpunosti prenijeta u radno zakonodavstvo pojedine države dakle, primjenjuju se neposredno i direktno Direktive uz uvjet da ih je moguće tako primijeniti.

Pitali smo partnere u projektu u petom pitanju „Što je temelj za sklapanje ugovora o radu s izaslanim radnikom (na pr: zakon, kolektivni ugovor itd);“ uz zamolbu za kratko obrazloženje. Gotovo svi partneri u projektu odgovorili su da je to Zakon o radu ili Zakon o radnim odnosima a što je po jačini i razini propisa istovjetno.

Partner iz Srbije precizno je naveo niz propisa koji su već prethodno navedeni i svi oni su temelj sklapanja ugovora o radu kao i kolektivni ugovori koji su sklopljeni na svim razinama od kompanija do nacionalne razine.

Partner iz Španjolske naveo je zapravo ono što bismo svi trebali raditi, a to je da je temelj za sklapanje ugovora s izaslanim radnikom naravno Zakon o radu ali iznad svega kolektivni ugovori kojima su ugovorena viša prava izaslanih radnika.

Postavljeno je i šesto pitanje koje glasi: „Dobije li svaki izaslani radnik obrazac A1 o socijalnom i zdravstvenom osiguranju“. Svi partneri u projektu osim nositelja projekta iz Hrvatske i partnera iz Poljske odgovorili su potvrdno. Naravno da je tome tako budući Međunarodni ugovori o socijalnom osiguranju, osim što obuhvaćaju zakonodavstva država ugovornica, važe i u odnosu na osobe, tj. određuju krug osoba, koje ostvaruju svoja individualna prava njihovom primjenom.

U tom pogledu, ugovori se mogu podijeliti u dvije skupine. Prvu čine tzv. zatvoreni ugovori, a drugu skupinu čine tzv. otvoreni ugovori. Ugovori iz prve skupine obuhvaćaju samo osobe koje su državljanima ugovornih strana i članovi njihovih obitelji, te eventualno i osobe sa statusom izbjeglice ili osobe bez državljanstva.

Druga skupina ugovora o socijalnom osiguranju obuhvaća sve osobe koje su radile i bile osigurane u državama ugovornicama, bez obzira na njihov državlanski status, i članove njihovih obitelji. Sa gledišta opsega obuhvata osoba, zatvoreni ugovori su restriktivni, jer ne obuhvaćaju sve osobe koje imaju ili su imale svojstvo osiguranika i mogu biti smetnja za ostvarivanje očekivanih prava ne državljana.

Ovu obvezu sadrže svi međunarodni ugovori o socijalnom osiguranju i ona se primjenjuje i ostvaruje prema mjestu rada pojedinca. To znači obveznost na osiguranje (mirovinsko, zdravstveno i dr.) u državi u kojoj se obavlja rad. Ta obveznost proizlazi i iz činjenice važenja zakonodavstva određene države na njezinom teritoriju. Ugovori o socijalnom osiguranju u pogledu obveze na osiguranje ne prave razliku između pojedinih grana socijalnog osiguranja, što znači da u pravilu nije moguće biti zaposlen i u državi rada biti osiguran samo na zdravstveno, a u državi porijekla, dakle matičnoj državi, ostati osiguranim na mirovinsko osiguranje. Valja napomenuti da obveza na osiguranje u jednoj državi isključuje obvezu na osiguranje u drugoj državi. Time se ispunjava i jedna od svrha međunarodnih ugovora o socijalnom osiguranju, a to je izbjegavanje plaćanja dvostrukog doprinosa u povodu iste činjenice rada. U tom smislu, ugovori o socijalnom osiguranju u vezi s obvezom plaćanja doprinosa imaju svrhu koju u pogledu poreznih obveza imaju ugovori o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja.

Iako se obveza na osiguranje utvrđuje prema mjestu rada, ugovori o socijalnom osiguranju upućuju na zakonodavstvo države u kojoj se obavlja rad, na temelju koje se uspostavlja obvezno osiguranje.

Naime, ovim ugovorima se ne uspostavljaju neka posebna ili nova prava, jer se ona ostvaruju prema zakonodavstvu i sustavu socijalne sigurnosti (mirovinskog osiguranja) svake države zasebno, već se samo koordinira njihova primjena kada dođe vrijeme za njihovo ostvarivanje i primjenu. U tome smislu, ovi ugovori, iako im je prvenstvena svrha omogućavanje ostvarivanje prava na temelju rada i osiguranja u inozemstvu, mogu djelovati i ograničavajuće. To nije posljedica samo toga što u pregovaranju u dvostranom uređivanju odnosa u socijalnom primarno mirovinskom osiguranju lakše dolazi do ograničavanja prava (tu su uvijek mogući ustupci motivirani interesima država koje pregovaraju), nego i teritorijalne ograničenosti nekih prava.

Međunarodni ugovori o socijalnom osiguranju, prema na primjer Ustavu Republike Hrvatske, dio su unutarnjeg pravnog poretka, a po pravnoj su snazi iznad zakona (*lex specialis*) te prema tome imaju prednost pred domaćim zakonodavstvom i tako je regulirano u gotovo svim državama članicama Europske unije.

Svaka država članica EU ili ne članica je u pravilu sklopila međunarodne ugovore o socijalnom osiguranju s drugim državama. Međutim, otvara se problem različitosti ugovora o socijalnom osiguranju, pa radnici koji su izaslani u različite zemlje mogu ostvarivati i različita prava u vrijeme izaslanja u različitim zemljama, a što procjenjujemo kao dijelom i nedostatak takvih ugovora.

Za sva izaslanja na koja se primjenjuje Uredba 883/04 nadležni su državna tijela koja se bave primjenom mirovinskog sustava za mirovinsko osiguranje a isti je nadležan i za produžavanje razdoblja izaslanja koja su započeta prema dvostranim ugovorima, jer se i na produžetke razdoblja izaslanja primjenjuje Uredba 883/04.

Državna tijela za mirovinsko osiguranje izdat će na zahtjev poslodavca potvrdu A1 nakon provedenog postupka provjere uvjeta za izaslanje.

Potvrda A1 je zadani obrazac koji vrijedi na čitavom području EU kao dokaz o tome da je radnik izaslan, te da ne mora u određenom razdoblju plaćati doprinose u državi rada jer ih plaća u državi iz koje je izaslan.

Dakle, doprinosi se prema propisima plaćaju u matičnoj zemlji, a ne u državi u koju je radnik upućen na rad.

Nije na odmet ovdje ponoviti i pravo na *zdravstveno osiguranje* izaslanog radnika. Pristupanjem svake države u punopravno članstvo EU mijenja se i način i obujam korištenja zdravstvene zaštite za vrijeme privremenog boravka u inozemstvu osiguranih osoba, a razlikuje se ovisno o tome koristi li se ista u državama članicama Europske unije (EU) i Europskoga ekonomskog prostora (Lihtenštajn, Norveška i Island), u državama koje nisu članice EU/EEP, ali s kojima država članica EU ima sklopljen međunarodni ugovor o socijalnom osiguranju kojim je uređeno pitanje korištenja zdravstvene zaštite (ugovorne države) ili u državama koje nisu članice EU/EEP, a niti ugovorne države (tzv. treće države). Tako će i način i opseg zdravstvene zaštite izaslanog radnika ovisiti o državi u koju ga je na privremeni izaslani rad uputio njegov poslodavac.

U nastavku će biti govora samo o zdravstvenom osiguranju u državama članicama Europske unije (EU) i Europskoga ekonomskog prostora iako ni druge vrste osiguranja nisu manje značajne s obzirom na globalizaciju ekonomije.

Način korištenja zdravstvene zaštite osiguranih osoba jedne države članice EU/EEP za vrijeme njihova boravka u drugoj državi članici uređen je Uredbom br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. godine o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti, kao osnovnom uredbom (Uredba 883/04) te Uredbom br. 987/2009 od 16. rujna 2009. godine kojom se utvrđuje postupak provedbe Uredbe br. 883/04 i koja se stoga naziva provedbenom uredbom (Uredba 987/09).

Uredbe se primjenjuju izravno i u cijelosti, te su obvezujuće u svim svojim dijelovima, pa ih nije potrebno prenositi u nacionalno zakonodavstvo. Jednako tako, one su po pravnoj snazi iznad nacionalnih propisa. Navedene Uredbe u potpunosti su zamijenile bilateralne ugovore o socijalnom osiguranju koje su države prije postanka članica Europske unije potpisale s drugim državama članicama EU/EEP, a kojima je bilo uređeno pitanje korištenja zdravstvene zaštite, pa se tako u pogledu zdravstvene zaštite za vrijeme izaslanja u jednu od država članica EU/EEP više ne primjenjuju bilateralni ugovori, nego Uredbe.

Uredba 883/04 uređuje pravo na zdravstvenu zaštitu u slučaju privremenog boravka, prebivališta ili rada osigurane osobe na području druge države članice EU/EEP te planiranog liječenja. Sve odredbe Uredbe u pogledu zdravstvene zaštite tijekom privremenog boravka u drugoj državi članici jednako se primjenjuju na izaslane radnike i na druge osigurane osobe u matičnoj državi. Uredba 883/04 primjenjuje se na sve državljane jedne države članice, osobe bez državljanstva i izbjeglice s prebivalištem u državi članici, a na koje se primjenjuje ili se primjenjivalo zakonodavstvo jedne ili više država članica, te na članove i nadživjele članove njihovih obitelji.

Za područje zdravstvene zaštite bitno je da osoba može biti osigurana samo u jednoj državi članici EU/EEP, i to je tada za nju tzv. nadležna država te je u njoj njezin nadležni osiguravatelj.

Za izaslanog radnika nadležna država je država u kojoj je sjedište poslodavca koji ga upućuje na privremeni rad. Stoga će za izaslanog radnika kojega poslodavac sa sjedištem u tuzemstvu upućuje na privremeni rad u drugu državu članicu nadležna država biti matična država, a upravno tijelo (ministarstvo, zavod za zdravstveno osiguranje ili sl) ovisno o propisima svake države, nadležni osiguravatelj.

Za vrijeme privremenog boravka na području druge države članice zdravstvenu zaštitu osoba ostvaruju pod istim uvjetima kao i osiguranici države boravka, no na teret svog osiguravatelja, pri čemu zdravstvenu zaštitu u skladu s Uredbom osigurane osobe mogu ostvarivati isključivo kod ugovornih pružatelja zdravstvene zaštite, dakle, u okviru sustava socijalnog osiguranja, a ne i kod privatnika.

Pravo na istu zdravstvenu zaštitu osigurane osobe ostvaruju na temelju Europske kartice zdravstvenog osiguranja (EKZO), ili na engleskom jeziku *European Health Insurance Card (EHIC)*. Kartica se izdaje besplatno, a izdaje se na razdoblje od godinu dana, no izaslanim radnicima ona se izdaje na cjelokupno razdoblje izaslanja (najdulje dvije godine). Prijava izaslanstva dokazuje se ispunjenim obrascem A1 iz dijela teksta o mirovinskom osiguranju.

Stoga je za zaključiti da je obrazac A1 ključni akt koji je obvezano popuniti za svakog radnika ponaosob.

Partneri u projektu pitali smo također „Tko kontrolira ugovore o radu izaslanih radnika u vašoj državi:

1. Poslodavci koji ih daju radnicima
2. Sindikat
3. Radničko vijeće
4. Isključivo inspekcije rada
5. Nitko
6. Neka druga institucija

U ovom pitanju bilo je važno iz odgovora dobiti informaciju imaju li radnički predstavnici (sindikati i/ili radnička vijeća) ikakve mogućnosti ili ovlasti kontrole ili provođenja savjetovanja vezano za sklopljene ugovore o radu sa svakim radnikom pojedincem ili grupom radnika koji odlaze na rad u druge države tj. u države izaslanja. Međutim, tri partnera (Makedonija, Španjolska i Litva) odgovorile su „Poslodavci koji ih daju radnicima“, partner iz Srbije i dijelom iz Litve odgovorili su „Sindikat“, partneri iz Španjolske, Litve, Poljske Italije ali i Srbije odgovorili su uz Sindikat i „Isključivo inspekcija rada“ nositelj projekta iz Hrvatske odgovorio je „Nitko“, a dodatno su uz druge odgovore Srbija i Litva naveli Ministarstvo rada i državne institucije i sindikat. Ovi odgovori posebno žaloste budući sindikati gotovo uopće, ali samo prema pristiglim odgovorima, nisu uključeni u sadržaj ugovora o radu izaslanih radnika u brojnim državama iz kojih partneri u projektu dolaze. Većini poslodavaca je interes što manja prava radnika kako bi pri dobivanju poslova bili konkurentni i temeljem niskih cijena rada, a manje se vodi briga o konkurentnosti temeljem drugih

zavisnih troškova ili inovacija koje neposredno utječu na niže troškove. Međutim u tekstu izmijenjene Direktive izrijekom je navedeno da se Direktivom ne usklađuju troškovi rada u Europi te je ograničena na mjere nužne da bi se zajamčili uvjeti prilagođeni troškovima života i standardima države članice domaćina tijekom trajanja upućivanja radnika.

Na visoko konkurentnom unutarnjem tržištu konkurentnost se temelji na kvaliteti usluga, produktivnosti, troškovima pri čemu su troškovi rada tek dio svih troškova, i inovacijama.

Inspekcijama rada, državnim institucijama i ministarstvima je eventualne prekršaje potrebno prijaviti bilo od strane zakinutih radnika za osobna prava bilo od strane sindikata kao institucije koja štiti prava radnika bilo od mobilnih timova ako su i kad su formirani po pojedinim zemljama. Radnici posebno ako dolaze iz država s niskom minimalnom plaćom i općenito niskim plaćama i primanjima interes je u stranoj zemlji s višim plaćama dodatno zaraditi i oni kao pojedinci sigurno neće prijaviti eventualne nepravilnosti, a pogotovo ne masovno. Sindikati kao što je vidljivo iz odgovora u pravilu nemaju uvid u sklopljene ugovore o radu pa nisu ni u mogućnosti prijaviti eventualne nepravilnosti nadležnim institucijama.

U Hrvatskoj se u pravilu za svaku zemlju i/ili posao za natječaj izrađuje i pravilnik o radu s plaćama i drugim troškovima radnika u okviru poslovnog plana koji se ne upućuje radničkim vijećima na savjetovanje.

Iz svega je za zaključiti da su radnici prepušteni svojim odlukama i vjerovanjima poslodavcima, a time je povrijeđeno niz Direktiva koje su vezane za savjetovanje s radničkim predstavnicima i druge koje se naslanjaju na temeljnu Direktivu. Ni u kojem navedenom slučaju većina poslodavaca sigurno neće sami od sebe poštivati odredbu izmijenjene Direktive „Za isti rad ista odnosno jednaka plaća i primanja“. Međutim što se Hrvatske prakse tiče na inozemnim gradilištima je bilo značajnih pobuna vezano za pače i druga primanja. Međutim, do sudskih sporova nije došlo iz razloga što se sudski spor vodi u zemlji u kojoj je povreda prava radnika nastala. Ako su to na pr. države tzv. stare Europe odvjetničke usluge su vrlo skupe pa radnici radi toga odustaju od sudskih sporova a međusindikalna aktivnost nije riješena na način da se priznaje članstvo sindikata drugih država u uvjetima izaslanja. Naime, svaki sindikat besplatno ili uz minimalnu naknadu zastupa svoje članove. Stoga kad radnik radi u drugoj državi on je i dalje član sindikata u matičnoj zemlji, a ne u zemlji izaslanja. Stoga se predlaže veća koordinacija među sindikatima istih struka ili grana, djelatnosti, zanimanja, a ovisno o njihovoj propisanoj organizaciji. Također se predlaže bolja koordinacija među poslodavcima kako do kršenja prava ne bi došlo ili bi se svela na minimum. Poslodavcima koji poštuju sve propise sigurno nije cilj nelojalna konkurencija među europskim tvrtkama pa ni u dijelu u kojem se oštećuju radnici

Međutim, treba naglasiti da sve više tržište regulira prava radnika pa tako i prava izaslanih radnika. Naime, u uvjetima nedostatka radne snage pogotovo stručne radne snage poslodavci sve manje na razini Europske unije pribjegavaju manjim pravima, već naprotiv prava radnika se ipak povećavaju od države do države. Naravno u državama s višim plaćama i standardom povećanja su značajnija, a čemu još značajno pridonosi nedostatak pojedinih zanimanja i struka radnika.

Osmo pitanje je glasilo: „Tko obavještava radnika o pravima iz radnog odnosa u zemlji u koju je upućen na rad?“

1. Poslodavac
2. Sindikat
3. Državno tijelo –navesti naziv
3. Mobilni timovi
4. Nitko tek o svojim pravima sazna kad dođe u državu u koju je izaslan na rad.

Na ovo pitanje dobiveni odgovori su slijedeći:

Partneri iz Španjolske i Srbije odgovorili su da „Poslodavac“ obavještava radnika o pravima iz radnog odnosa u zemlji u koju ga upućuje na rad. Partner iz Italije odgovorio je da radnika obavještava državno tijelo, dok su nositelj projekta iz Hrvatske i partneri iz Makedonije i Poljske odgovorili da radnika nitko ne obavještava, a tek o svojim pravima sazna kad dođe u državu u koju je izaslan na rad.

S obzirom na takve odgovore može se zaključiti da nema koordinacije ni između sindikata pa često ni poslodavaca. Radnici, čast pojedincima, ni ne pogledaju na web stranice sindikata zemlje u koju ih upućuje poslodavac na rad na kojima je sigurno obznanjen i dostupan svaki kolektivni ugovor, a većina europskih sindikata na web stranicama imaju objavljene i tzv. vodiče za izaslane radnike koji su u pravilu na engleskom jeziku i jeziku matične države.

Praksa je stvarno pokazala i na brojnim primjerima iz Hrvatske da je zaista posljednji odgovor točan u najvećem broju slučajeva. Naime, u više navrata su radnici došli na inozemno gradilište, najčešće montažeri, građevinski radnici ali i svi drugi koji su na licu mjesta vidjeli da su im radnička prava značajno umanjena. Domicilni radnici su obavijestili svoj domicilni sindikat koji je obavijestio sindikat zemlje iz koje su radnici došli na rad kao izaslani radnici. No, pokrenule su se brojne aktivnosti ali ne i sudski sporovi protiv takvog poslodavca budući se sudski spor vodi u državi u kojoj je pravo radnika povrijeđeno. Neki od poslodavaca su ispravili radnicima plaće i druga novčana prava dok su se drugi radije odrekli poslova ili su iste pronalazili izvan teritorija Europske unije ne poštujući naravno pri tom Direktivu ni izmijenjenu Direktivu o pravima izaslanih radnika i obvezama poslodavca prema njima.

Slijedeće pitanje je bilo u Anketnom upitniku „**S kojim državama je vaša država potpisala sporazume ili ugovore o zabrani dvostrukog oporezivanja; Navedite najznačajnije za vas i ukupan broj sporazuma**“. Od strane partnera odgovori su različito dobiveni. Tako je partner iz Bugarske naveo niz konkretnih sporazuma/ugovora i njihov datum sklapanja kako slijedi, a prema podacima Nacionalne agencije za prihode Republike Bugarske, trenutni sporazumi koji su u primjeni je njih 67:

Savezna Republika Njemačka od 26.01.2011; Republika Austrija, od 19.01.2012;

Republika Francuska od 17.12.2005.; Rumunjska od 23.12.2016. ; Republika Poljska od 20.02.2005.; Helenska Republika od 22.02.2005.; Kraljevina Danska od 22.02.2005. Irska, od 22.02.2005.; Kraljevina Španjolska od 22.02.2005.; Republika Italija od 22.02.2005.; Ujedinjeno Kraljevstvo Velike Britanije i Sjeverne Irske od 05.02.2016. Republika Estonija, od 31.03.2009; Republika Cipar od 22.02.2005;

Republika Latvija od 10.08.2007.; Republika Litva od 10.08.2007.; Portugalska Republika od 14.02.2005.

Republika Mađarska od 17.12.2005.; Republika Finska od 17.12.2005. Kraljevina Nizozemska od 17.12.2005.; Republika Hrvatska od 17.12.2005.; Švicarska konfederacija od 21.11.2013.; Kraljevina Švedska od 17.12.2005.; Češka Republika, od 17.12.2005.; Kraljevina Norveška od 20.01.2016.; Veliko vojvodstvo Luksemburg od 22.02.2005.; Republika Makedonija od 22.02.2005.; Republika Malta od 22.02.2005. Slovačka Republika, od 17.12.2005; Republika Slovenija od 17.10.2005.; Kraljevina Belgija od 22.02.2005.; Narodna Republika Kina od 22.02.2005.; Sjedinjene Američke Države, od 31.03.2009.; Kanada, od 22.02.2005.; Ruska Federacija, od 14.02.2005.; Republika Libanon od 22.02.2005.; Azerbajdžanska Republika, od 31.03.2009.; Republika Albanija od 22.02.2005.; Alžirska demokratska i narodna republika od 10.08.2007.; Republika Armenija, od 26.01.2011. Kraljevina Bahrein, od 26.01.2011. Republika Bjelorusija od 22.02.2005.; Republika Turska od 17.12.2005.; Socijalistička Republika Vijetnam od 22.02.2005.; Gruzija, od 22.02.2005.; Arapska Republika Egipat od 22.02.2005.; Republika Zimbabve, od 22.02.2005.; Izrael, od 22.02.2005.; Republika Indija od 22.02.2005.; Republika Indonezija od 22.02.2005.; Islamska Republika Iran od 10.08.2007.; Kraljevina Jordan, od 31.03.2009.; Republika Kazahstan od 22.02.2005. Katar, od 26.01.2011. Korejska Narodna Demokratska Republika, od 22.02.2005. Republika Koreja od 22.02.2005.; Kuvajt, od 22.02.2005.; Kraljevina Maroko od 22.02.2005.; Republika Moldavija od 18.02.2005.; Mongolija, od 20.02.2005.; Ujedinjeni Arapski Emirati, od 31.03.2009.; Republika Singapur od 14.02.2005.; Sirijska Arapska Republika, dana 17.02.2005.; Kraljevina Tajland od 17.12.2005.; Republika Uzbekistan od 10.08.2007.; Ukrajina, od 17.12.2005.; Južnoafrička Republika, od 10.08.2007.; Japan, od 20.09.2004.

Nositelj projekta je naveo zemlje koje su najvažnije, a s kojima su sporazumi sklopljeni i to: Austrija, Belgija, Češka, Danska, Francuska, Irska, Njemačka, Nizozemska, Slovenija, Švedska, no poznato je da je Hrvatska sklopila 59 takvih sporazuma.

Partner iz Italije naveo je kratko samo države koje im se čine najznačajnijima a to su: Rumunjska 2017. Od deset godina nadalje s deset zemalja EU-a i europskih zemalja (posebno su važne Švicarska 2016 i Luksemburg 2015).

Partner iz Litve naveo je slijedeće: 55 zemalja ukupno; zemlje Europske unije - skandinavske zemlje, Njemačka, Irska, Poljska itd.

Partner iz Poljske naveo je kako ima država Poljska sklopljene sporazume/ugovore s 89 država, a drže najznačajnijima sporazume sklopljene s Danskom, Mađarskom, V. Britanijom, Francuskom, Nizozemskom, Njemačkom itd.

Srbija je samo navela najznačajnije države dok ukupan broj sklopljenih sporazuma/ugovora nije poznat a države su: Njemačka, Slovenija, Slovačka i dr.

Španjolska je kao i Bugarska navela niz sklopljenih sporazuma o zabrani dvostrukog oporezivanja. Albanija, Njemačka, Andora, Saudijska Arabija, Alžir, Argentina, Armenija, Australija, Austrija, Barbados, Belgija, Bolivija, Bosna, Brazil, Bugarska, Kanada, Katar, Češka, Čile, Kina, Cipar, Kolumbija, Južna Koreja, Kostarika, Hrvatska, Kuba, Danska, Ekvador, Egipat, Arapski Emirati, Slovačka, Slovenija, SAD, Estonija, Filipini, Finska, Francuska, Gruzija, Grčka, Nizozemska, Mađarska, Indija, Indonezija,

Iran, Irska, Island, Izrael, Italija, Jamajka, Japan, Kazahstan, Kuvajt, Latvija, Litva, Luksemburg, Makedonija, Malezija, Malta, Maroko, Meksiko, Moldavija, Nigerija, Norveška, Novi Zeland, Oman, Pakistan, Panama, Poljska, Portugal, Velika Britanija, Dominikanska Republika, Rumunjska, Ruska Federacija, El Salvador, Senegal, Srbija, Singapur, Južna Afrika, Švedska, Švicarska, Tajland, Trinidad Tobago, Tunis, Turska, Urugvaj, Uzbekistan, Venezuela, Vijetnam. Ukupno je Španjolska sklopila s 89 država sporazume o zabrani dvostrukog oporezivanja.

ZNAČAJ SKLOPLJENIH SPORAZUMA O ZABRANI DVOSTRUKOG OPOREZIVANJA

Plaće radnika podliježu oporezivanju u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom matične države. Bez obzira na to isplaćuje li se plaća u tuzemstvu ili u drugoj zemlji u koju je radnik izaslan, izvor dohotka je jednak te se i oporezuje kao dohodak od nesamostalnog rada. Pristupanjem pojedine države u Europsku uniju ne mijenja se način oporezivanja plaća u odnosu na važeće propise u matičnoj zemlji. Jednako kao i prije, ako je određena država s nekom drugom državom sklopila međunarodni ugovor o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja, prednost pred odredbama poreznih propisa u matičnoj državi imaju međunarodni ugovori.

Hrvatska je primjerice sklopila i primjenjuje međunarodne ugovore o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja s 54 zemlje, od kojih su 24 zemlje članice Europske unije, a tri zemlje pripadaju Europskome gospodarskom prostoru (EGP). Dio sporazuma je preuzeta sukcesijom od bivše države. To bi isto vrijedilo i za države koje su sad u pregovorima za članstvo u Europsku uniju pa je dobro to ovdje posebno naglasiti s obzirom da je dio partnera u ovome projektu čije države su u pregovorima za članstvo u EU.

Iako svi ugovori sadržavaju slične odredbe u vezi s oporezivanjem dohodaka, a što je posebno bilo isticano na konferencijama u okviru ovoga projekta, svejedno prilikom primjene odredaba pojedinog ugovora u praksi treba pročitati odgovarajuće odredbe koje uređuju oporezivanje dohotka od nesamostalnog rada.

Plaće u tim ugovorima prepoznaju se pod različitim ali i vrlo sličnim nazivima: „nesamostalni rad“ ili „nesamostalne osobne djelatnosti“ ili „radni odnos“ itd. Prema temeljnim odredbama članaka sporazuma, plaće i slična primanja, koje rezident države ugovornice ostvaruje od nesamostalnog rada, oporezuju se samo u toj državi, osim kada se radi o nesamostalnom radu u drugoj državi ugovornici pod drugim propisanim uvjetima. Ako se radi o takvom nesamostalnom radu, primanje koje se od toga ostvaruje može se oporezivati u toj drugoj državi.

Kada će se plaća oporezivati u zemlji rezidenta (matičnoj zemlji) ili u zemlji u koju je radnik izaslan, određeno je odredbama prema kojima trebaju biti zadovoljena tri uvjeta.

To su: 1. trajanje rada do 183 dana u zemlji izaslanja koje je u pojedinim zemljama različito uređeno; 2. da plaću isplaćuje poslodavac u tuzemstvu ili plaću isplaćuje u njegovo ime poslodavac u zemlji izaslanja, a zatim tereti poslodavca u tuzemstvu odnosno matičnoj zemlji; 3. da plaća ne tereti stalnu poslovnu jedinicu ili stalno sjedište koja poslodavac ima u toj drugoj zemlji. Za većinu zemalja uvjet da se plaća oporezuje u matičnoj zemlji je taj da razdoblje od do 183 dana počinje i završava u kalendarskoj a koja je prema propisima i porezna godina. Pri tom treba obratiti pozornost na porezno razdoblje koje u pojedinim zemljama može biti različito. U

nekim zemljama je, porezno razdoblje kalendarska godina. U nekim je pak zemljama porezno razdoblje od 1. srpnja tekuće godine do 30. lipanja iduće godine, ili drukčije ali nije kalendarska godina.

I jednostavnim jezikom rečeno, ako matična država ima sklopljen sporazum/ugovor o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja s pojedinom zemljom razliku poreza plaća radnik u matičnoj državi ako je porezna stopa po kojoj je oporezivanje plaće izvršeno u zemlji izaslanstva niža od one u matičnoj državi. Na obračun takvog poreza na plaću (dohodak od nesamostalnog rada) dakako utječe i činjenica smatra li se poreznim razdobljem kalendarska godina kao u matičnoj državi ili neko drugo porezno razdoblje. O tome se među radnicima gotovo i ništa ne zna do trenutka dok kao porezni obveznici ne dobiju porezno rješenje od Porezne uprave o izračunu tzv. poreznog duga za kalendarsku ili poreznu godinu. Porezni dug je po propisima obvezno namiriti u roku od 8 dana a prigovor na obračun razlike poreza ne odgađa izvršenje odnosno njegovu naplatu. Dakle, poprilična su neugodna iznenađenja za radnike po dobivanju obračuna poreza u zemlji s višim pa i značajno višim poreznim stopama.

I na kraju treba ipak posebno naglasiti da države u pravilu imaju identične sklopljene sporazume/ugovore u tekstu i pravima tako da su primjerice oni gotovo identični kad su sklopljeni s Hrvatskom ili s Njemačkom primjera radi. No, to je tako i onako konstatirano i na održanim konferencijama u okviru ovoga projekta, a to znači da se njihova primjena može pratiti na gotovo identičan način po najvećem broju zemljama.

Povezano s ovim pitanjem željeli smo dobiti informaciju u idućem pitanju iz Anketnog upitnika s kojom poreznom stopom se oporezuju plaće radnika po zemljama barem onih čiji predstavnici sudjeluju u ovome projektu. Da smo dobili relevantne podatke mogli bismo izraditi tablicu poreznih stopa kojima se oporezuju plaće u pojedinoj državi. Međutim, odgovori na ovo pitanje su izostali odnosno partneri su odgovorili različitim podacima. Dio partnera je naveo ukupno opterećenje plaća porezima i doprinosima pri čemu nije razdvojeno „opterećenje“ plaća i primanja temeljem doprinosa, nisu navedene možebitne porezne olakšice koje Hrvatska primjerice ima i brojne su i na kraju je samo u ponekom upitniku navedena porezna stopa. Mišljenja smo da bi porezne stope bile od koristi svim sudionicima u ovome projektu. Možda na primjeru Hrvatske je moguće spoznati suštinu ovoga pitanja i mogućih dobivenih rezultata pa dajem prikaz jedne izmišljene plaće u visini bruto plaće od 6000€ koja ima sve elemente platne liste i u kojoj je prikazano u izračunu po stavkama svaki njen element.

Bruto plaća	51.000,00 kn	a što je 6000€	1€=7,5 kn			
Mirovinsko 1. stup	7.650,00 kn		stopa	15,0%		
Mirovinsko 2. stup	2.550,00 kn		stopa	5,0%		
Dohodak	40.800,00 kn					
Osobni odbitak	3.800,00 kn		faktor	1	osnovica	2.500,00 kn
Porezna osnovica	37.000,00 kn					

Porez po stopi 24%	7.200,00 kn		stopa	24,0%	osnovica	30.000,00 kn
Porez po stopi 36%	2.520,00 kn		stopa	36,0%	osnovica	7.000,00 kn
Porez ukupno	9.720,00 kn					
Priraz	1.749,60 kn		stopa	18,00%	osnovica	9.720,00 kn
Ukupno porez i priraz	11.469,60 kn					
Neto	29.330,40 kn					
Bruto plaća	51.000,00 kn					
Doprinos za zdravstveno	8.415,00 kn		stopa	16,5%		
Ukupni trošak plaće	59.415,00 kn		faktor	2,03		

Dakle fokus pitanja je bio vezan uz porezne stope koje prema poreznim propisima u Hrvatskoj iznose 24% i 36%.

I na kraju kako bismo možda saznali gdje bi se našli svi sustavni obračuni, a time i struktura plaća po zemljama postavili smo pitanje: „**Je li poslodavac unosi u IMI sustav strukturu isplate plaća izaslanih radnika?**“

Partneri iz Srbije i Italije izrijeком su odgovorili „NE“, dok su svi drugi partneri odgovorili „Ne znam jer nemam tu informaciju“ Ovdje je potrebno naglasiti posebno sadržaj izmijenjene Direktive, te poči od trajanja izaslanja radnika.

Elementi primitaka od rada po nacionalnom zakonu ili univerzalno primjenjivim kolektivnim ugovorima trebaju biti jasni i transparentni svim pružateljima usluga. Opravdano je državama članicama nametnuti obvezu objavljivanja sastavnica primitaka od rada na jedinstvenoj internetskoj stranici predviđenoj Direktivom stoji u tekstu izmijenjene Direktive.

U raspravi o izmijenjenoj Direktivi otvorilo se pitanje dužine vremena izaslanja u smislu je li to 12 mjeseci uz mogućnost produženja vremena izaslanja ili je to i nadalje 24 mjeseca. Međutim, smatram da se dužina izaslanja svakoga radnika ugovara ugovorom o radu i drugim aktima pa je stoga time izražena i volja radnika. Osim toga dužinu izaslanja potrebno je promatrati i sa stajališta same Direktive jer se Direktivom 96/71/EZ uređuju tri oblika upućivanja: izravno pružanje usluga poduzeća u okviru ugovora o pružanju usluga, upućivanje u kontekstu pogona ili poduzeća koje je dio iste grupe („upućivanje unutar grupe“) te upućivanje radnika putem poduzeća za privremeno zapošljavanje s poslovnim nastanom u drugoj državi članici. U odlomku 1. dodaje se novi članak 2.a u Direktivu. U tom se članku govori o zakonu o radu koji se primjenjuje na upućene radnike ako predviđeno ili stvarno trajanje upućivanja premašuje 24 mjeseca. Pritom se ne dovodi u pitanje moguće trajanje privremenog pružanja usluga. Sud Europske unije dosljedno je smatrao da razliku između slobode poslovnog nastana i slobode pružanja usluga na privremenoj osnovi treba utvrđivati u pojedinačnim slučajevima, uzimajući u obzir ne samo trajanje nego i učestalost, periodičnost i kontinuitet pružanja usluge.

Stoga se stavak 1. novog članka 2.a Direktive primjenjuje ako se očekuje da će trajanje upućivanja premašiti 24 mjeseca ili ako stvarno trajanje upućivanja

premašuje 24 mjeseca. U oba slučaja državom članicom domaćinom smatra se država u kojoj se posao obično obavlja. Iz primjene propisa iz Uredbe Rim I.3 proizlazi da se zakon o radu države članice domaćina primjenjuje na ugovor o radu tih upućenih radnika ako nijedna stranka nije odabrala drugi zakon. Ako je odabran drugi zakon, slijedom toga radniku se ne može uskratiti zaštita koja mu je osigurana odredbama od kojih nije moguće dogovorno odstupati prema zakonu države članice domaćina.

Kako bi se spriječilo zaobilaženje propisa, a u slučaju zamjene radnika u vezi s istim zadatkom, pri izračunu trajanja upućivanja mora se uzeti u obzir kumulativno trajanje upućivanja predmetnih radnika. Ovo pravilo primjenjivat će se svaki put kada akumulirano trajanje premaši 24 mjeseca, no samo za radnike upućene na razdoblje od najmanje šest mjeseci, kako bi se poštovalo načelo proporcionalnosti. S obzirom na sve navedeno a uz maksimalno zalaganje za poštivanje odredbi Direktive mišljenja smo da razdoblje izaslanja nije od presudnog značaja za globalne propise te da je potrebno pustiti industrijama stvarnu procjenu, a radnicima omogućiti izražavanje volje kroz sklapanje ugovora o radu.

Plaće i primanja izaslanih radnika daleko su složeniji problem i podložni su čak i samovolji poslodavaca pogotovo kad se radnici iz država s niskim minimalnim plaćama upućuju na rad u države s visokim minimalnim plaćama uz reguliranje i drugih primanja koja nisu određena propisima ili kolektivnim ugovorima u matičnoj državi. Potplaćeni radnici su vrlo nezadovoljni u takvim uvjetima, a što može dovesti kako do smanjenja produktivnosti, povećanja profita poslodavaca koji ne poštuju odredbe Direktive te sudskih sporova tako i do direktnog prelaska u poduzeća koja djeluju na teritoriju zemlje primateljice izaslanog radnika. To sve se posebno odnosi na poslodavce koji upućuju radnike po bilo kojoj vrsti posla iz država istočnog djela Europske unije u zemlje središnje i zapadne Europe. Stoga je vrlo važno upravo u tom području poštivati izmijenjenu Direktivu. Osim toga kroz ugovaranje nižih plaća i primanja radnika na natječajima za poslove dolazi do izražaja nelojalna konkurencija onih poslodavaca koji ne primjenjuju Direktivu u potpunosti u odnosu na plaće i primanja radnika u odnosu na poslodavce koji istu u potpunosti primjenjuju. Treba naglasiti da se na konkurentnom unutarnjem tržištu davatelji usluga natječu ne samo temeljem troškova rada, nego i prema produktivnosti i učinkovitosti ili kvaliteti i inovativnosti svojih roba i usluga pa se preporuča poslodavcima da i ove vrlo važne elemente uzimaju u obzir. Vjerujemo da će poslodavci kojima nije cilj kršiti prava radnika također biti uz sindikate i u socijalnom dijalogu rješavati status radnika na obostrano zadovoljstvo posebno kad trajno nedostaje radne snage na tržištu rada. U raspravi o izmijenjenoj Direktivi udruge poslodavaca na europskoj razini istu nisu obje ručke prihvatile. No ostaje da se na razini poslodavca sindikati i poslodavac dogovore ili kroz kolektivne ugovore ili ugovore o radu o pravima i obvezama radnika za vrijeme trajanja izaslanja radnika u drugu državu. Pri tome zagovaram kolektivne ugovore na razini kompanija jer su oni neposredno povezani sa samim radnicima određene kompanije. Nacionalni granski kolektivni ugovori ne moraju sadržavati ovu materiju budući se primjenjuju na sve kompanije u okviru djelatnosti za koju su sklopljeni pa dijelu kompanija to uopće nisu važne odredbe jer ne upućuju radnike na rad u druge države.

U svakom slučaju intencija odredbi izmijenjene Direktive je da je utvrđivanje pravila o primicima od rada u nadležnosti država članica u skladu s njihovim zakonima i praksom. No nacionalni propisi o primicima od rada koji se primjenjuju na

upućene radnike moraju biti opravdani potrebom zaštite upućenih radnika te se njima ne smije nerazmjerno ograničiti prekogranično pružanje usluga. Elementi primitaka od rada po nacionalnom zakonu ili univerzalno primjenjivim kolektivnim ugovorima trebaju biti jasni i transparentni svim pružateljima usluga. Stoga je opravdano državama članicama nametnuti obvezu objavljivanja sastavnica primitaka od rada na jedinstvenoj internetskoj stranici predviđenoj u članku 5. Direktive o provedbi. Mora se napomenuti da statistika na razini država o broju upućenih izaslanih radnika uopće ne postoji. Podatke o broju izaslanih radnika ima svaki poslodavac a većina ih nije spremna o istima informirati radničke predstavnike (sindikate i radnička vijeća).

Direktiva također propisuje da zakonima, propisima, administrativnim odredbama ili kolektivnim ugovorima primjenjivima u državama članicama se može osigurati da se podugovaranjem poduzećima ne daje mogućnost izbjegavanje pravila kojima se jamče određeni uvjeti i odredbe zapošljavanja i koja se odnose na primitke od rada. Tamo gdje takvi propisi u vezi s primicima od rada postoje na nacionalnoj razini, država članica može ih primjenjivati na ne diskriminirajući način na poduzeća koja upućuju radnike na njezino državno područje, pod uvjetom da se njima nerazmjerno ne ograničava prekogranično pružanje usluga.

Uz primanja iznimno je važna nova odredba izmijenjene Direktive kojom je određeno da primici od rada obuhvaćaju sve elemente primitaka od rada koji su propisani kao obvezni prema nacionalnom zakonu, propisu ili administrativnoj odredbi, kolektivnim ugovorima ili rezultatima arbitraže koji su proglašeni univerzalno primjenjivima i/ili, u odsutnosti sustava prema kojem se kolektivni ugovori ili rezultati arbitraže proglašavaju univerzalno primjenjivima, drugim kolektivnim ugovorima ili rezultatima arbitraže u državi članici na čije je državno područje radnik upućen.

S obzirom na tu okolnost upućujemo i radnike i poslodavce na kolektivne ugovore, sudske presude koje su postale na određeni način i sudskom praksom i na druge slične dokumente da se informiraju o pravima radnika u zemlji izaslanja kako bi se izbjegli nepotrebni konflikti. To se odnosi ne samo na plaće radnika već i na sve elemente primitaka od rada. Kao primjer navodimo priznavanje troškova dolaska na posao i odlaska s posla, plaćeni sati prekovremenog rada, noćnog rada, rada na dane blagdana i neradnih dana određenih zakonima, plaćeni godišnji odmor i tome slično. Ovdje valja napomenuti i činjenicu da su radnici manje nezadovoljni ugovorenom plaćom kad je njena visina viša od minimalnog iznosa pa čak u nekim slučajevima i u minimalnom iznosu zemlje u koju je radnik izaslan no posebno su ogorčeni na te ne plaćene druge uvjete na koje radnici u domicilnoj zemlji imaju pravo a njima su uskraćena.

Direktiva također zagovara transparentnost pa tako države članice bi trebale objavljivati na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj internetskoj stranici – članak 5. Direktive 2014/67/EU sastavnice primitaka od rada u skladu s točkom (c) iste.

I na kraju ovoga dijela teksta treba naglasiti da su predstavnici sindikalnih organizacija u projektu čvrsto zagovarali stav da je za jednak rad potrebno ugovoriti i isplatiti jednaku plaću radniku iako postoji svijest da bi radnici iz država članica i ne članica Europske unije koje imaju niže minimalne plaće u pravilu ugovorima ugovorili i minimalnu plaću koju imaju određenu u zapadnom dijelu država članica Europske unije. No to se ne smije dozvoliti jer bi se tada izigrala i ne primjenjivala izmijenjena Direktiva, a radnici bi bili stavljeni u ne ravnopravan položaj.

Poslodavci su jasno i precizno izrazili potrebu za suradnjom i kroz zaključke i održane rasprave i to suradnju međusobno, sa sindikatima ali i sa vladama država.

I na kraju zadnje pitanje iz anketnog upitnika je glasilo „**Je li se u vašoj državi ili kompaniji primjenjuje pravo:“ Za isti rad ista plaća i primanja“**

Partneri iz Srbije i Litve odgovorili su s „Da“, partneri iz Makedonije i Poljske odgovorili su s „NE“, dok su partneri iz Španjolske i Italije odgovorili „Djelomično“ pri čemu je navedeno da se pravo :“Za isti rad ista plaća i primanja“ ne primjenjuje kod plaća i primanja žena, osoba s obiteljskim obvezama, u svim područjima itd. Dakle, za zaključiti je da i dalje postoji ignoriranje prava na istu plaću radnika najranjivijih skupina.

UMJESTO ZAKLJUČKA

1. Budući je uz svako područje naveden i određeni zaključak iste nije potrebno ponavljati. No ovim putem zahvaljujem svim partnerima u projektu koji su dostavili pisana izvješća o provedenim nacionalnim aktivnostima kao i svim partnerima koji su odgovorili na anketni upitnik jer bez priloga i informacija po zemljama ova publikacija ne bi uspjela i ostala bi samo na teoretskim komentarima o samoj Direktivi. Praksa uvijek dopunjuje teoriju i vrlo je važna za dodatno razumijevanje teorije. Stoga hvala vam svima na vašem doprinosu u ovom projektu.
2. Vrijednost provođenja ovoga projekta je važno i značajno budući su partneri u projektu dobili sve potrebne alate kako bi se na nacionalnoj razini nastavili baviti implementacijom Direktive i izmijenjene Direktive kako u nacionalna zakonodavstva tako i implementacijom u kolektivne ugovore na svim razinama i u ugovore o radu svakog izaslanog radnika. Za te aktivnosti pripremljene su prezentacije o sadržaju Direktive i njene izmjene, vodič za izaslane radnike koji opisuje minimum dokumenata koje u izaslanju prate svakog radnika, te ova konačna publikacija koja po područjima također naglašava pojedina područja ili loše i dobre prakse pojedinih država a koje su ipak najbolji učitelji u području primjene Direktive.
3. Očekuje se od partnera u projektu nastavak aktivnosti na tripartitnoj i bipartitnoj razini u cilju potpune implementacije Direktive na zadovoljstvo svih socijalnih partnera svake države iz kojih su sudionici ovoga projekta.
4. U slučaju da se ovakav projekt nastavi bilo bi potrebno više provedbenih aktivnosti odrediti partnerima na nacionalnoj razini kako bi do što više radnika došle informacije o mogućnostima i načinu primjene Direktive.
5. Kretanje radnika unutar Europe i Svijeta nije novina za sve zemlje iz kojih su organizacije u ovom projektu i ta su se kretanja odvijala tijekom više godina i više stoljeća. Posebno su se intenzivirala s globalizacijom ekonomija. Jedino je pitanje da li su svi radnici ostvarivali približno jednaka prava kod svojih inozemnih poslodavaca a posebno jesu li za isti rad poslodavci isplaćivali i jednake plaće i druga primanja koja vrlo čvrsto sada nalaže Direktiva i njene izmjene i dopune.



With financial support from the European Union

GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

This project is co-financed by the Croatian Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and can in no way be taken to reflect the views of the Government Office for Cooperation with NGOs.

The contents of this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and do not necessarily reflect the opinion of the European Union.