



Guide for You

Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers

Konačna publikacija



*„GuideForYou – Saradnja socijalnih partnera u Evropi u cilju zbeđenja
boljih pravnih propisa, transparentnosti i pristupa informacijama za
upućivane radnike i privremene upućivane radnike”
VS/2017/0353.*

UVODNE NAPOMENE:

Ovaj mnogo edukativan projekat i nadasve potreban u praksi u koji je ili će još biti uloženi trud socijalnih partnera projekta da se napokon nađu najbolje forme saradnje na svim bipartitnim i tripartitnim nivoima kako bi se implementirala suština Direktive i da se sasvim poštuju regulative Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i njene izmene i kako bi se pri tome pronašao balans između ekonomskih interesa poslodavaca i upućenih radnika na rad u druge države uz uspostavljanje balansa između rada i njegovih troškova i profita a što je primarni cilj poslodavaca, odnosno vlasnika kompanija.

Sa obzirom na različitost poznavanja Direktive, a što je vidljivo iz dokumenata koji su traženi od strane eksperata velika je različitost u poznavanju njenih sadržaja, a time i prava upućivanih radnika od države do države i od organizacije do organizacije koje su uključene u ovaj projekat.

Nosilac ovog projekta je Sindikat metalaca Hrvatske – Industrijski sindikat (SMH-IS)

Partneri u ovom 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 Lombardija)
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 akcenat na transpoziciju izvršne Direktive i njeno praćenje. Sem toga, zahvaljujući zajedničkim i odvojenim diskusijama poslodavaca i njihovih udruženja i predstavnika sindikata i njihovih udruženja, bilo je prilike da se detaljno diskutuje o izmenjenoj Direktivi o upućivanju radnika koja je trebala i dalje mislim da treba obezbeđivati bolju zaštitu upućivanih radnika tako da dođe do

smanjenja i ukidanja razlika u radno-pravnom i ekonomskom statusu između upućenih i lokalnih radnika posebno ako obavljaju iste poslove za poslodavca.

Projekat na dnevni red diskusije stavlja dva pitanja vezana za ravnopravnost upućivanih i lokalnih radnika i to u oblasti dužine i trajanja upućivanja, ali takođe u jednakosti plata u periodu kada je radnik upućen na rad u drugu državu EU ili izvan nje.

Sindikalne organizacije iz Hrvatske, Italije, Srbije, Makedonije, Bugarske, Rumunije, Poljske i Litvanije, te organizacije poslodavaca iz Srbije, Poljske, Španije i Rumunije su diskutovale o problemima te će da preuzmu zajedničke aktivnosti za potporu pravilne implementacije izvršne Direktive u svojim državama. Činjenica je da sve države iz kojih su partneri u projektu nisu članice Evropske unije. Verujem da će njima da bude posebno korisno učestvovanje u projektu, budući da su u pristupnim pregovorima za članstvo u Evropskoj uniji a to podrazumeva implementaciju svih direktiva koje su pravna stečevina EU pa i ove u radno-socijalno zakonodavstvo države članice.

Koji su glavni ciljevi ovog projekta:

- 1) Unapređenje međunarodne upravne saradnje između odgovarajućih nacionalnih organa i socijalnih partnera u partnerskim državama da bi se otkrile nepravilnosti u upućivanju radnika u metalnom sektoru, rasprava o korišćenju sistema IMI i razmena najbolje prakse,
- 2) Podizanje svesti socijalnih partnera zainteresovanih strana na nacionalnom nivou i nivou Evropske unije u okviru pravnih propisa vezanih za upućivanje radnika i zajedničke međunarodne aktivnosti od strane socijalnih partnera.
- 3) Pomoć za upućivane radnike i privremene upućivane radnike zaposlene od strane stranih agencije zajedno sa odgovarajućim informacijama i uputama da bi se upoznao tržište rada pre upućivanja i nakon upućivanja radnika u zemlje upućivanja.

Do sada su u projektu održane tri konferencije i to dve samostalne poslodavaca i samostalne sindikata i jedna zajednička poslodavaca i sindikata na kojoj su obe strane zajedno diskutovale o načinu implementacije Direktive i pravima upućenih radnika.

Nacionalni seminari trebali su preciznije da odrede primenu Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmeni i primeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj saradnji putem Informacionog sistema unutrašnjeg tržišta, te o DIREKTIVI 2014/67/EU EVROPSKOG PARLAMENTA I SAVETA od 15. maja 2014. Radi izrade finalne publikacije bilo je potrebno da se oceni primena izmenjene Direktive i naznači dobra i loša praksa njene primene uzimajući u obzir delovanje sva tri socijalna partnera u pojedinim državama iz kojih dolaze učesnici ovog projekta.

Međutim, kako deo partnera nije dostavio svoje izveštaje sa nacionalnih aktivnosti tako da će ova publikacija da obuhvata samo poruke, zaključke i aktivnosti iz dostavljenih pismenih izveštaja o sprovedenim nacionalnim aktivnostima.

Za ovu publikaciju svim partnerima dostavljen je i kratak upitnik kako bi se obuhvatili ključni elementi i dobio kakav takav minimalni okvir okruženja prava upućenih radnika uzimajući u obzir implementaciju ciljeva Direktive i njene izmene.

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

O NACIONALNIM AKTIVNOSTIMA

Nacionalnim seminarima odnosno aktivnostima na nacionalnom nivou razini prethodio je tekst izrađen od strane eksperta koji je imao za cilj upoznati pa gotovo svakog upućenog radnika sa najvažnijim dokumentima koje mora da ima svaki upućeni radnik u uslovima upućivanja na rad u drugu državu. Stoga se pošlo od definicije upućenog radnika pa su se sledili minimalni regulativi (pretežno samo Zakon o radu, eventualno u nekim slučajevima kolektivni ugovor ili zakonski okvir na primer vezan uz penziona i zdravstveno osiguranje) kako bi svaki upućeni radnik znao gde su njegova prava regulisana ili bi ona trebala da budu regulisana, te preneti u ugovor o radu ili u posebni akt kako bi se udovoljilo suštini i intenciji Direktive.

Za seminare na nacionalnom nivou pripremljen je i dnevni red kako bi se kod svih partnera u projektu nacionalne aktivnosti obavljale po istom dnevnom redu. To se i suštinski desilo iako se moglo drugačije pristupiti temama prema dnevnom redu prezentaciji primene Direktiva, ali u tom slučaju barem deo učesnika nacionalnih seminara bi morao imati više znanja o sadržaju Direktive, a što prema dostavljenim izveštajima nije uvek bio slučaj.

Dnevni red jednodnevnih nacionalnih aktivnosti bio je: Predstavljanje Direktive o upućivanju radnika i pregled izmena regulativa u nacionalnom zakonodavstvu koje su donesene u vezi sa transponiranjem evropskih normi. 2. Razumevanje regulatornog okvira Evropske unije za upućivanje radnika na rad u druge države članice Evropske unije; 3. Ravnopravnost upućenih radnika sa lokalnim radnicima.

Naime, u svim organizacijama partnerima u projektu koje su dostavile izveštaje predavači i učesnici su se primarno bavili sadržajem Direktive i sadržajem važećih propisa koji se odnose na primenu Direktive i implementaciju u zakonodavstvo pojedinih država, budući da učesnici nacionalnih seminara nisu uopšte ili su samo delimično upućeni u sadržaj Direktive i izmenjene Direktive.

Tako u zaključcima partnera iz Bugarske stoji da određeni broj učesnika zna regulatorni okvir, uključujući pravila koja su prenesena u nacionalno pravo. Glavni izvor informacija o njima bili su i drugi slični događaji na kojima su bili upoznati sa razvojem evropskog pravnog okvira i njegovim trenutnim parametrima. Sticanje znanja o toj temi su i osobna participacija nekih radnika u postupke upućivanja na rad u druge države. Drugi deo učesnika poznaje (uglavnom kroz medije) temeljna načela na kojima je zasnovana regulativa upućivanja, a treći (manji broj) nikada nisu bili zainteresovani za pitanja o kojima se vodila diskusija.

Među posve nepoznatim, ali i delimično svesnim subjektom, još uvek postoji nerazumevanje instituta upućivanja radnika na rad u druge države i njegovo mešanje sa sistemom 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 delili radnici koji su bili upućeni od njihovih poslodavaca.

U Srbiji su se od strane Samostalnog sindikata metalaca Srbije, prema dostavljenoj prezentaciji učesnici seminara na nacionalnom nivou primarno upoznali sa odredbama zakona o radu i drugih propisa koji regulišu prava upućivanih radnika. I taj obuhvat pokazuje istosmernost konstatacije da učesnici nacionalnih seminara zapravo nedovoljno dobro znaju propise koji se odnose na prava upućenih radnika, ali u slučaju Srbije oni su ograničavajući te je potrebna njihova izmena u smislu implementacije ove Direktive, a sa obzirom na okolnost da Srbija nije članica Evropske unije. Propisi koji u Srbiji regulišu oblast prava upućenih radnika su: 1. Upućivanje zaposlenih u Nemačku obavlja se u skladu sa sporazumom Saveznog izvršnog saveta SFRJ i Vlade Nemačke o upućivanju jugoslavenskih radnika iz organizacija udruženog rada iz SFRJ i zapošljavanju u Nemačkoj, na osnovu ugovora o izvođenju radova - "Sl.list SFRJ - Međunarodni ugovori" br. 11/89.

Takođe postoji i jedan obiman set zakona i podzakonskih akata, uredbi i pravilnika o upućivanju 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)

Zaštita prava radnika iz predmetne sfere je propisana i drugim zakonima i podzakonskim aktima; pri tome treba naglasiti i Značenje opšteg akta (kolektivni ugovor i pravilnik o radu);

2.Zakon o radu

3.Zakon o zapošljavanju....stranih građana

4.Zakon o zdravstvenom i socijalnom osiguranju

5.Zakon o inspekcijском nadzoru

6.Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu i Procena rizika

7.Pravilnik o obrascu obaveštenja o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo („Službeni glasnik RS", broj 111/15.)

8.Pravilnik o dopunama pravilnika o radu/kolektivnih ugovora

9.Izjava o saglasnosti zaposlenog za upućivanje

10.Aneks ugovora o radu

11.Obavest zaposlenog

12.Obavest o povlačenju obaveštenja o upućivanju radnika

Iz prezentacije dela propisa vidljivo je da na pr. za Nemačku važe još i propisi preuzeti iz zakonodavstva i pravnog okvira koji je preuzet iz bivše Jugoslavije, pa će biti potrebno iste zameniti pravnom stečevinom Evropske unije.

Sem zakonskog okvira Samostalni sindikat metalaca Srbije ima i statističke podatke o upućenim radnicima. Najnovijim izmenama zakona i pravilnika od 2015.g. koji se primenjuju od 2016. god u odnosu na stari zakon o radnim odnosima iz vremena SRJ vidljivo je ubrzana administrativna procedura upućivanja radnika po osnovu izaslanja na rad u inostranstvo, čime su takođe stvoreni uslovi za efikasnije legalno upućivanje 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 Uverenja Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja o promeni osnova osiguranja za upućene radnike (čime se dokazuje da su zaposleni prijavljeni na obavezno socijalno osiguranje pre upućivanja, što istovremeno dokazuje i da se radi o osobama koje su u legalnom radnom odnosu kod poslodavca);

Propisuje se takođe obaveza Ministarstva rada da primljenu obavest o upućivanju zaposlenih objavi na web sajtu Ministarstva rada, radi dostupnosti drugim državnim organima u zemlji, diplomatsko-konzularnim predstavništvima u inostranstvu, kao i zainteresovanim zaposlenima, sindikatima i drugim osobama u postupku ostvarivanja i zaštite zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo.

Prethodno navedenim izmenama iz 2016.god. se takođe dodatno Uređuju uslovi zaposlenih za upućivanje na privremeni rad u inostranstvo, njihova osnovna prava pri upućivanju i za vreme rada u inostranstvu, a u pogledu prava na obavezno socijalno osiguranje, sigurnost i zdravlje na radu a primenjuju se propisi koji uređuju tu oblast. Usaglašeni su zakonski akti sa predmetnim Direktivama EU na nivou aktualnih otvaranja poglavlja o ispunjenosti uslova za pridruživanje EU.

Nismo u potpunosti sigurni, ali je ipak sigurno i verovatno da malo partnera u ovome projektu ima statističke podatke o upućenim radnicima budući da poslodavci isključivo takve radnike upućuju na rad u drugu državu, a poslodavci retko daju podatke sindikatima ili radničkim većima o broju upućenih radnika. Na primer u Hrvatskoj nema obveze statističkog praćenja broja upućenih radnika od strane državnih tela i/ili organa. Zbog toga je potrebno da se sugeriše svim učesnicima u projektu da pokušaju zadržati takvu obvezu na nivou državnih tela i organa.

U okviru nacionalne rasprave u Srbiji bile su rezmenjene dobre i loše prakse vezane uz pojedine kompanije a koje su povezane sa matičnom kompanijom ali deluju na prostorima Jugoistočne Evrope. Posebno se radi o slidećim 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 "Mital"-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 nivou SMH-IS održana je takođe nacionalna aktivnost u obliku seminara. Dostavljeni su zaključci iz kojih proizlazi da se na žalost mora konstatirati da se većina učesnika seminara po prvi puta susrela sa sadržajem osnovne Direktive 96/71/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 16. decembra 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga tako da je bilo potrebno u prvom redu

govoriti o toj Direktivi, a tek tada o njenom poboljšanju odnosno njenoj izmeni. Stoga su se kroz određeni okvir upravo obrađivali njihovi sadržaji. Na treningu su teme bile: Presentacija ciljeva projekta i zaključaka organizovanih aktivnosti (prvi zajednički sastanak u Beogradu i drugi zajednički sastanak u Zagrebu, te Međunarodni okrugli stol u Toledu); Direktiva o upućenim radnicima, uslovi rada upućenih radnika i implementacija Direktive na nacionalnom nivou (metalski sektor). Praćenje implementacije Direktive i kreiranje uslova zapošljavanja i rada upućenih radnika; Razumevanje EU okvira upućenih radnika koji trebaju služiti kao prevencija za pogrešne interpretacije, dileme i buduće aktivnosti Jednaki uslovi upućenih i "lokalnih" radnika.

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

Nakon uvodnih obrazloženja eksperata učesnici koji su se uključili u diskusiju i konstatirali su sledeće:

1. Da se sa sadržajem Direktive susreću po prvi puta;
2. Da Hrvatska nije u potpunosti dopunila Zakon o radu u skladu s izmenjenom Direktivom, ali da je za to potrebno dopuniti kolektivne ugovore dodatnim odredbama kojima bi se njeni ciljevi implementirali;
3. Da se poslodavci ne savetuju sa radničkim predstavnicima (sindikatom i/ili radničkim većem) o globalnim uslovima pod kojima se upućuju radnici na rad u druge države članice Evropske unije, te o tim pravima niti ne obavestavaju radničke predstavnike;
4. Da nisu upoznati sa javnim objavljivanjem prihoda iz rada (plaće i dr) u IMI sistemu.

Učesnici su posebno izrazili potrebu i želju da se ovakvi projekti na temu upućenih radnika nastave, ali na način da se što više radničkih predstavnika i radnika uključi u seminare o sadržaju Direktive i o značenju njene implementacije.

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

Učesnici su posebno naglasili potrebu za sloganom „Jednaki uslovi upućenih i "lokalnih" radnika" budući se to do sada nije ostvarivalo uopšte ili sasvim. Za te uslove svakako se smatraju svi radnici dakle i kooperanti i radnici zaposleni u agencijama za privremeno zapošljavanje.

ANALIZA PRIPREMLJENOG UPITNIKA I ODGOVORI ORGANIZACIJA PARTNERA U OVOM PROJEKTU

Budući da svi učesnici u projektu nisu dostavili izveštaj sa nacionalnih aktivnosti dodatno je od strane eksperta pripremljen upitnik na koji su ipak odgovorile gotovo sve organizacije članice ovog projekta. Pripremljeno je dvanaest pitanja koja se odnose isključivo na primenu Direktive i izmenjene Direktive, te o značenju i broju sklopljenih sporazuma o zabrani dvostrukog oporezivanja budući radnike na kraju i interesuje neto zarada u državi

upućivanja a u odnosu na domicilnu državu sa gledišta primene poreznih propisa, te stopa prema kojoj se oporezuju plate u pojedinoj državi.

Zašto se uključio i porezni tretman plata?

Razlog tome je što radnici jednostavno upoređuju isplaćene plate, naknade i druga primanja i tek tada vide i konstatuju da se Direktiva ne primenjuje na sve radnike jednako. Kad opet dođu u zemlju porekla tada ih može dočekati drastično oporezivanje plata i zarada ako nisu sklopljeni sporazumi ili ugovori o zabrani dvostrukog oporezivanja ili ako se u matičnoj zemlji primenjuje visoka stopa poreza na plate.

1. Prvo pitanje je u upitniku glasilo: "Da li ste se ranije sreli i participirali u primeni navedenih Direktiva ili vam je u ovom Projektu to bio prvi susret sa njima"

Šest partnera iz Bugarske, Makedonije, Španije, Srbije, Litvanije i Italije odgovorilo je potvrdno, dok su nositelj projekta iz Hrvatske i partner iz Poljske odgovorili da se nikad nisu ranije sreli sa tekstom Direktive i izmenjene Direktive i pravima upućenih radnika kao ni obavezama poslodavaca. Obe su države članice Evropske unije.

Ali u Hrvatskoj je došlo u SMH-IS do promene stručnih osoba koje u tom delu rada i aktivnosti nemaju i nisu imali iskustva, a ni znanja. To je moguće i kod partnera u Poljskoj budući da Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. zastupa radnike Arcelor Mittal, a to je zapravo multinacionalna kompanija.

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

Treća je opet verovatnost da radnici isključivo poštuju poslodavce koji im omogućuju upućivani rad u drugoj državi EU, a radi viših, ali ne i jednakih plata i primanja, za obavljeni rad što je opet osnov za veću zaradu radnika pojedinca od one koju bi ostvario radom u državi porekla. To se posebno odnosi na radnike upućene na rad iz država koje prema podacima Eurostata imaju niže plate u države i kompanije koje imaju više pojedinačne pa tada i presječne plate i primanja po raznim osnovama.

2. Drugo pitanje je glasilo: „Da li je u vašoj državi suština Direktiva implementirana u:

- 2.1. Zakon o radu
- 2.2. Drugi važan propis-navedite koji
- 2.3. Kolektivni ugovor na nacionalnom nivou
- 2.4. Kolektivni ugovor na nivou kompanije
- 2.5. Samo u ugovor o radu upućenog radnika

Ujedno smo zamolili i za kraći komentar.

Pet partnera iz projekta i različitih država iz kojih dolaze partneri 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 upućenog radnika. Međutim, partneri su dopunili odgovor nizom komentara iz kojih je ipak vidljivo da je suština Direktive manje-više ipak implementirana u propise pojedinih država.

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

- a) postoje izmene i dopune glavnog radnog zakona - Zakona o radu, u skladu sa Direktivom, sa tekstovima od 30.12.2016. o "Upućivanju radnika u okviru pružanja usluga".
- b) od januara 2017. posebni podzakonski akti koje donosi Veće ministara Bugarske - Pravilnik o uslovima i postupku upućivanja i upućivanja radnika u okviru pružanja usluga;

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

U Italiji su obavezni zahtevi uvedeni Zakonskom uredbom 136/2016, dopunjenom sa 2 cirkulacije Ministarstva rada / Državnog inspektorata rada br. 3 / 2016 i 1 / 2017. U Italiji ostaje otvoren problem promenljivosti propisa za strane radnike. CCNL-a koji su na snazi u zemlji domaćinu, dakle, pitanje potpune primene nacionalnih kolektivnih ugovora u onim sistemima koji (poput Italije) ne poznaju erga omnes, tj. da se ne može dokazati da sve nacionalne kompanije koje posluju u određenom sektoru "podležu istim obavezama, sa istim rezultatima".

U Litvaniji su u primeni pored Zakona o radu i Zakon o parničnom postupku Republike Litvanije; Zakon Republike Litvanije o garancijama za zaposlene radnike; Kodeks administrativnih prekršaja Republike Litvanije; Zakon o Državnom inspektoratu rada Republike Litvanije, te druga naređenja i uredbe javnih tela o upućenim radnicima.

U Srbiji se primenjuje za upućene radnike: Zakon o radu, Zakon o uslovima upućivanja zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo, Zakon o zapošljavanju stranih radnika, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o Inspekcijском nadzoru, Zakon o socijalnom osiguranju, Pravilnik o upućivanju radnika u inostranstvo.

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

U Hrvatskoj u Zakon o radu nije u potpunosti implementirana Direktiva ni izmenjena Direktiva. Propisani su samo dodatni podaci koje mora sadržavati ugovor o radu svakog upućenog radnika. Svi drugi podaci se uglavnom temelje na željama poslodavaca u vezi sa dodatnim sadržajem ugovora o radu upućenog radnika. Poslodavci uglavnom donose pravilnike kojima propisuju plate i primanja i ostala prava radnika, a koji su sastavni deo poslovnog plana za tender za pojedini posao i svaku zemlju u koju se radnici upućuju na rad. Takvi pravilnici i/ili poslovni planovi zajedno su osnov za sadržaj ugovora o radu upućenog radnika.

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

Potvrdno su odgovorili partneri iz Srbije i Španije dok su svi drugi partneri odgovorili negativno. Tako je partner iz Srbije odgovorio da je kolektivnim ugovorima ugovoreno: pravo na povećanu zaradu i cenu po radnom satu, pravo na povećanu isplatu prekovremenog rada i njen gornji limit, pravo na pokriće troškova smeštaja na teret poslodavca, pravo na naknadu za ishranu na teret poslodavca,

pravo na dnevnice, sedmični i godišnji odmor, pravo na posetu porodice u trošku poslodavca jednom mesečno, i druga važna prava za radnika.

Partner iz Španije je naveo kako je Zakon o radu mnogo precizan u delu određivanja prava radnika, ali kolektivnim ugovorima su ipak ugovorena sledeća važna prava: naknada za odvojeni život od porodice, pomoć za smeštaj u odredištu, škole za pomoć u odvojenosti od porodice i za druge slučajeve i avionske karte.

U Bugarskoj takve prakse nema iako to propisi dopuštaju.

Iz svega se može zaključiti da se prava upućenih radnika nedovoljno ili se uopšte ne ugovaraju kolektivnim ugovorima, tako da su i u pogledu nomotehničkih uslova upućeni radnici gotovo isključeni iz regulative kolektivnih ugovora kod većine partnera u projektu, već su njihova prava određena u propisima.

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

Partneri iz Španije i Srbije su odgovorili potvrdno dok su ostali partneri ili preskočili odgovor i nisu odgovorili ništa ili su odgovorili negativno. Partner iz Litvanije nema te informacije. Partner iz Srbije odgovorio je istim tekstom kao na prethodno pitanje pa ga nije potrebno ponovno navoditi, dok je partner iz Španije naveo da se dodatni podaci odnose na povećanu platu, prilog o socijalnoj sigurnosti, na službene modele komunikacije i sl.: određeni odlomci o plati i rasporedu rada takođe su sastavni deo ugovora o radu izaslanih radnika. Nositelj ovoga projekta SMH-IS je pozitivno odgovorio na ovo pitanje: Sa obzirom na navedenu definiciju upućenog radnika, a prilikom upućivanja u drugu državu na rad poslodavac mora radniku na osnovu Zakona o radu dopuniti ugovor o radu i drugim odredbama uz postojeće podatke koji vrede kod poslodavca u državi porekla. U Republici Hrvatskoj takav ugovor mora imati najmanje propisane sledeće podatke o:

- 1) trajanju rada u inostranstvu
- 2) rasporedu radnog vremena
- 3) neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo da ne radi uz naknadu plate
- 4) novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plata
- 5) drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo u vreme rada u inozemstvu
- 6) uslovima vraćanja u zemlju.

Umesto 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 države porekla, a što je u Hrvatskoj omogućeno Zakonom o radu. Međutim, kako u kolektivnim ugovorima na nivou kompanija nema drugih odredbi sem zakonskih koje su automatizmom prenete u kolektivne ugovore, to su te odredbe ujedno i ugovorene kolektivnim ugovorima.

Primerak prijave na obavezno zdravstveno osiguranje u toku trajanja rada u inostranstvu, poslodavac mora uručiti radniku pre odlaska u inostranstvo, ako ga je za to osiguranje dužan prijaviti prema posebnom propisu.

Ako poslodavac upućuje svog radnika u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, koje ima sedilšte u inostranstvu, poslodavac može radnika, uz njegovu pismenu saglasnost, privremeno u trajanju od najduže dve godine, ustupiti tom društvu na osnovu sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca.

Na ustupanje radnika ne primenjuju se odredbe koje se odnose na privremeno zapošljavanje putem agencija za privremeno zapošljavanje, a što kao odredba nije u skladu s izmenjenom Direktivom kojom je izrekom navedeno. Naime, u Direktivi 2008/104/EZ Evropskog parlamenta i Saveta o radu preko preduzeća za privremeno zapošljavanje izražava se načelo da bi osnovni uslovi rada i zapošljavanja primenjivi na radnike zaposlene preko preduzeća za privremeno zapošljavanje trebali biti najmanje jednaki uslovima koji bi na te radnike bili primenjivi kad bi ih na isto radno mesto zapošljavalo preduzeće korisnik. To bi se načelo trebalo primenjivati i na radnike zaposlene preko preduzeća za privremeno zapošljavanje upućene u drugu državu članicu.

Prethodno navedeno je ujedno najmanja moguća regulativa, a trebala bi se regulisati sva kompleksnost prava u radnom odnosu upućenih radnika. Stoga upućujemo na važeće kolektivne ugovore na svim nivoima na kojima su sklopljeni jer su možda, a trebala bi biti, u njima pobliže razrađena i dopunjena prava upućenih radnika. Ako je takva mogućnost određena zakonom moguće je prava izaslanih radnika preciznije odrediti pravilnicima o radu uz obavezu savetovanja sa radničkim većem 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 savetovanja uprkos kršenja Direktive 2002/14/EZ Evropskog parlamenta i Veća od 11. marta 2002. kojom se uspostavlja opšti okvir za savetovanje sa zaposlenicima i njihovo informisanje u Evropskoj zajednici.

Mišljenja smo da bi bilo potrebno informisati radnike i o ograničenjima pri zapošljavanju radnika u inostranstvu po propisima koji važe na području gde deluju, a odnosi se na područje EU budući da ista nisu pa i ne moraju biti u potpunosti preneti u radno zakonodavstvo pojedine države dakle, primenjuju se direktno Direktive uz uslov da ih je moguće tako primeniti.

Pitali smo partnere u projektu u petom pitanju „Kakav je osnov za sklapanje ugovora o radu sa izaslanim radnikom (npr: zakon, kolektivni ugovor itd.);“ uz molbu 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 nivoa propisa isto.

Partner iz Srbije precizno je naveo niz propisa koji su već prethodno navedeni i svi oni su osnov za sklapanje ugovora o radu kao i kolektivni ugovori koji su sklopljeni na svim nivoima od kompanija do nacionalnog nivoa.

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

Postavljeno je i šesto pitanje koje glasi: „Ako svaki upućeni radnik dobije formular A1 o socijalnom i zdravstvenom osiguranju“. Svi partneri u projektu sem nositelja projekta iz Hrvatske i partnera iz Poljske odgovorili su pozitivno. Naravno da je tome tako budući Međunarodni ugovori o socijalnom osiguranju, sem što

obuhvaćaju zakonodavstva država potpisnica, važe i u odnosu na lica, tj. određuju krug lica, koja ostvaruju svoja individualna prava njihovom primenom.

U tom pogledu, ugovori mogu da se podele u dve grupe. Prvu čine tzv. zatvoreni ugovori, a drugu grupu čine tzv. otvoreni ugovori. Ugovori iz prve grupe obuhvataju samo lica koja su državljani ugovornih strana i članovi njihovih porodica, te eventualno i lica sa statusom izbeglice ili lica bez državljanstva.

Druga grupa ugovora o socijalnom osiguranju obuhvata sva lica koja su radila i bila osigurana u državama potpisnicama, bez obzira na njihov status vezan za državljanstvo i članove njihovih porodica. Sa gledišta opsega obuhvata lica, zatvoreni ugovori su restriktivni, jer ne obuhvataju sva lica koja imaju ili su imala karakter osiguranika i mogu da budu smetnja za ostvarivanje očekivanih prava ne državljana.

Ovu obavezu sadrže svi međunarodni ugovori o socijalnom osiguranju i ona se primenjuje i ostvaruje prema mestu rada pojedinca. To znači obaveza osiguranja (penzijsko, zdravstveno i dr.) u državi u kojoj se obavlja rad. Ta obaveza proizlazi i iz činjenice da zakonodavstvo određene države važi na njenom području. Ugovori o socijalnom osiguranju u pogledu obveze na osiguranje ne razlikuju pojedine grane socijalnog osiguranja, što znači da u pravilu nije moguće da neko bude zaposlen i u državi rada i da bude osiguran samo za zdravstveno, a u državi porekla, dakle matičnoj državi, da ostane osiguran za penzijsko osiguranje. Vredi da se napomene da obavezno osiguranje u jednoj državi isključuje obavezu osiguranja u drugoj državi. Time se ispunjava i jedna od svrha međunarodnih ugovora o socijalnom osiguranju, a to je izbegavanje plaćanja dvostrukog doprinosa prilikom iste činjenice rada. U tom smislu, ugovori o socijalnom osiguranju u vezi sa obavezom plaćanja doprinosa imaju svrhu koju u pogledu poreznih obveza imaju ugovori o izbegavanju dvostrukog oporezivanja.

Iako se obaveza na osiguranje utvrđuje prema mestu rada, ugovori o socijalnom osiguranju upućuju na zakonodavstvo države u kojoj se obavlja rad, na osnovu koje se uspostavlja obavezno osiguranje.

Naime, ovim ugovorima se ne uspostavljaju neka posebna ili nova prava, jer se ona ostvaruju prema zakonodavstvu i sistemu socijalnog osiguranja (penzijskog osiguranja) svake države posebno, već se samo koordinira njihova primena kada dođe vreme za njihovo ostvarivanje i primenu. U tom smislu, ovi ugovori, iako im je prvenstvena svrha omogućavanje ostvarivanja prava na osnovu rada i osiguranja u inostranstvu, mogu da imaju ograničavajuće dejstvo. To nije posledica samo toga što u pregovaranju u dvostranom uređivanju odnosa o socijalnom primarno penzijskom osiguranju lakše dolazi do ograničavanja prava (tu su uvek mogući ustupci motivisani interesima država koje pregovaraju), nego i teritorijalne ograničenosti nekih prava.

Međunarodni ugovori o socijalnom osiguranju, prema na primer Ustavu Republike Hrvatske, deo su unutrašnjeg pravnog poretka, a po pravnoj su snazi iznad zakona (*lex specialis*) te prema tome imaju prednost pred nacionalnim zakonodavstvom i tako je to regulisano u gotovo svim državama članicama Evropske unije.

Svaka država članica EU ili ne članica je po pravilu sklopila međunarodne ugovore o socijalnom osiguranju sa drugim državama. Međutim, otvara se problem razlika ugovora o socijalnom osiguranju, pa radnici koji su upućeni u različite države

mogu ostvarivati i različita prava u vreme upućivanja u različitim zemljama, a to procenjujemo kao delom i nedostatak takvih ugovora.

Za sva izaslanja na koja se primenjuje Uredba 883/04 nadležna su državna tela koja se bave primenom penzionog sistema a isti je nadležan i za produžavanje perioda upućivanja koja su započeta prema dvostranim ugovorima, jer se i na produžetke perioda upućivanja primenjuje Uredba 883/04.

Državna tela za penzijsko osiguranje izdavati će na zahtev poslodavca potvrdu A1 nakon provedenog postupka provere uslova za upućivanje.

Potvrda A1 je određeni obrazac koji vredi na čitavom području EU kao dokaz o tome da je radnik upućen, te da ne mora u određenom periodu da plaća doprinose u državi rada, jer ih plata 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.

Ovde treba ponoviti i pravo na *zdravstveno osiguranje* upućenog radnika. Pristupanjem svake države u punopravno članstvo EU menja se i način i obujam korišćenja zdravstvene zaštite za vreme privremenog boravka u inostranstvo osiguranih osoba, a razlikuje se zavisno na tome da li se ista koristi u državama članicama Evropske unije (EU) i Evropskog ekonomskog prostora (Lihtenštajn, Norveška i Island), u državama koje nisu članice EU/EEP, ali sa kojima država članica EU ima sklopljen međunarodni ugovor o socijalnom osiguranju kojim je uređeno pitanje korišćenja 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 upućenog radnika da zavisi na državi u koju ga je na privremeni rad uputio njegov poslodavac.

U nastavku će da bude govora samo o zdravstvenom osiguranju u državama članicama Evropske unije (EU) i Evropskog ekonomskog prostora iako ni druge vrste osiguranja nisu manje značajne sa obzirom na globalizaciju ekonomije.

Način korišćenja zdravstvene zaštite osiguranih osoba jedne države članice EU/EEP za vreme njihovog boravka u drugoj državi članici uređen je Uredbom br. 883/2004 Evropskog parlamenta i Saveta od 29. aprila 2004. godine o koordinaciji sistema socijalnog osiguranja kao osnovnom uredbom (Uredba 883/04) te Uredbom br. 987/2009 od 16. septembra 2009. godine kojom se utvrđuje postupak realizacije Uredbe br. 883/04 i koja se naziva provedbenom uredbom (Uredba 987/09).

Uredbe se primenjuju direktno i u celosti, te su važeće u svim svojim delovima pa ih nije potrebno prenositi u nacionalno zakonodavstvo. Jednako tako, one su po pravnoj snazi iznad nacionalnih propisa. Navedene Uredbe u potpunosti su zamenile bilateralne ugovore o socijalnom osiguranju koje su države pre učlanjenja u Evropsku uniju potpisale sa drugim državama članicama EU/EEP, a kojima je bilo uređeno pitanje korišćenja zdravstvene zaštite, pa se tako u pogledu zdravstvene zaštite za vreme upućivanja u jednu od država članica EU/EEP više ne primenjuju 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 lečenja. Sve odredbe Uredbe u pogledu zdravstvene zaštite u toku privremenog boravka u drugoj državi članici jednako se primenjuju na

upućene radnike i na druge osigurane osobe u matičnoj državi. Uredba 883/04 primenjuje se na sve državljane jedne države članice, lica bez državljanstva i izbeglice sa prebivalištem u državi članici, a na koje se primenjuje ili se primenjivalo zakonodavstvo jedne ili više država članica, te na članove i nadživjele članove njihovih porodica.

Za područje zdravstvene zaštite bitno je da lice može da bude osigurano samo u jednoj državi članici EU/EEP, i to je tada za nju tzv. nadležna država te je u njoj njen nadležni osiguravatelj.

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

Za vreme privremenog boravka na području druge države članice zdravstvenu zaštitu lica ostvaruju pod istim uslovima kao i osiguranici države boravka, no na teret svog osiguravatelja, pri čemu zdravstvenu zaštitu u skladu sa Uredbom osigurana lica mogu ostvarivati isključivo kod ugovornih pružaoca zdravstvene zaštite, dakle, u okviru sistema socijalnog osiguranja, a ne i kod privatnika.

Pravo na istu zdravstvenu zaštitu osigurana lica ostvaruju na osnovu Evropske kartice zdravstvenog osiguranja (EKZO) ili na engleskom jeziku *European Health Insurance Card (EHIC)*. Kartica se izdaje besplatno, a izdaje se za period od godinu dana, no izaslanim radnicima ona se izdaje za celokupni period izaslanja (najduže dve godine). Prijava upućivanja dokazuje se ispunjenim obrascem A1 iz dela teksta o penzionom osiguranju.

Stoga se može zaključiti da je obrazac A1 ključni akt koji je obavezno popuniti za svakog radnika ponaosob.

Partnere u projektu pitali smo takođe „Ko kontroliše ugovore o radu upućenih radnika u vašoj državi:

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

U ovom pitanju bilo je važno iz odgovora dobiti informaciju da li radnički predstavnici imaju (sindikati i/ili radnička veća) ikakve mogućnosti ili ovlašćenja kontrole ili provođenja savetovanja u vezi sa sklopljenim ugovorima o radu sa svakim radnikom pojedincem ili grupom radnika koji odlaze na rad u druge države tj. u države upućivanja. Međutim, tri partnera (Makedonija, Španija i Litvanija) odgovorile su „Poslodavci koji ih daju radnicima“, partner iz Srbije i delom iz Litvanije odgovorili su „Sindikat“, partneri iz Španije, Litvanije, Poljske Italije ali i Srbije odgovorili su uz Sindikat i „Isključivo inspekcija rada“ nositelj projekta iz Hrvatske odgovorio je „Niko“.

a dodatno su uz druge odgovore Srbija i Litvanija naveli Ministarstvo rada i državne institucije i sindikat. Ovi odgovori posebno žaloste budući da sindikati gotovo uopšte, ali samo prema pristiglim odgovorima, nisu uključeni u sadržaj ugovora o radu upućenih radnika u brojnim državama iz kojih dolaze partneri u projektu. Većini poslodavaca je interes što manja prava radnika kako bi pri dobivanju poslova bili konkurentni i na osnovu niskih cena rada, a manje se vodi briga o konkurentnosti na osnovu drugih zavisnih troškova ili inovacija koje neposredno utiču na niže troškove. Međutim u tekstu izmenjene Direktive izrekom je navedeno da se Direktivom ne usklađuju troškovi rada u Evropi te je ograničena na mere potrebne da bi se garantovali uslovi prilagođeni troškovima života i standardima države članice domaćina u toku trajanja upućivanja radnika.

Na visoko konkurentnom unutrašnjem tržištu konkurentnost se oslanja na kvalitetu usluga, produktivnosti, troškovima pri čemu su troškovi rada samo deo svih troškova, i inovacijama.

Inspekcijama rada, državnim institucijama i ministarstvima je eventualne prekršaje potrebno prijaviti bilo od strane zakinutih radnika za lična prava bilo od strane sindikata kao institucije koja štiti prava radnika bilo od mobilnih timova ako su i kad su oformljeni po pojedinim zemljama. Radnici posebno ako dolaze iz država sa niskom minimalnom platom i generalno niskim platama i primanjima interes je u stranoj zemlji sa višim platama 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 tender izrađuje i pravilnik o radu sa platama i drugim troškovima radnika u okviru poslovnog plana koji se ne dostavlja radničkim većima na savetovanje.

Iz svega se može zaključiti da su radnici prepušteni svojim odlukama i verovanjima poslodavcima, a time je povređeno niz Direktiva koje su vezane za savetovanje sa radničkim predstavnicima i druge koje se oslanjaju na temeljnu Direktivu. Ni u kojem navedenom slučaju većina poslodavaca sigurno neće sama od sebe da poštuje odredbu izmenjene Direktive „Za isti rad ista odnosno jednaka plata i primanja“. Međutim što se Hrvatske prakse tiče na inostranim gradilištima je bilo značajnih pobuna vezano za plate 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 npr. države tzv. stare Evrope usluge advokata su mnogo skupe pa radnici radi toga odustaju od sudskih sporova a međusindikalna aktivnost nije rešena na način da se priznaje članstvo sindikata drugih država u uslovima upućivanja. Naime, svaki sindikat besplatno ili uz minimalnu naknadu zastupa svoje članove. Zbog toga kad radnik radi u drugoj državi on je i dalje član sindikata u matičnoj državi, a ne u zemlji izaslanja. Zbog se predlaže veća koordinacija među sindikatima istih profesija ili grana, delatnosti, zanimanja, a zavisno na njihovoj propisanoj organizaciji. Takođe 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 evropskim kompanijama pa ni u delu u kojem se oštećuju radnici

Međutim, treba naglasiti da sve više tržište reguliše prava radnika pa tako i prava upućenih radnika. Naime u uslovima nedostatka radne snage pogotovo stručne radne snage poslodavci sve manje na nivou Evropske unije pribegavaju manjim pravima, već naprotiv prava radnika se ipak povećavaju od države do države. Naravno u državama sa višim platama i standardom povećanja su značajnija, a čemu još značajno pridonosi nedostatak pojedinih zanimanja i struka radnika.

Osmo pitanje je glasilo: „Ko obaveštava radnike o pravima iz radnog odnosa u zemlji u koju je upućen na rad?”

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

Na ovo pitanje dobiveni odgovori su sledeći:

Partneri iz Španije i Srbije odgovorili su da „Poslodavac“ obaveštava radnika o pravima iz radnog odnosa u zemlji u koju ga upućuje na rad. Partner iz Italije odgovorio je da radnika obaveštava državno telo, dok su nositelj projekta iz Hrvatske i partneri iz Makedonije i Poljske odgovorili da radnika niko ne obaveštava, 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 objavljen i dostupan svaki kolektivni ugovor, a većina evropskih sindikata na web stranicama imaju objavljene i tzv. vodiče za upućene radnike koji su u pravilu na engleskom jeziku i jeziku matične države.

Praksa je stvarno pokazala i na brojnim primerima iz Hrvatske da je zaista poslednji odgovor tačan u najvećem broju slučajeva. Naime, u više navrata su radnici došli na strano gradilište, najčešće montažeri, građevinski radnici ali i svi drugi koji su na licu mesta videli da su im radnička prava značajno umanjena. Domicilni radnici su obavestili svoj domicilni sindikat koji je obavestio sindikat zemlje iz koje su radnici došli na rad kao upućeni radnici. Ali pokrenule su se brojne aktivnosti, ali ne i sudski sporovi protiv takvog poslodavca budući da se sudski spor vodi u državi u kojoj je pravo radnika povređeno. Neki od poslodavaca su povišili radnicima plate i druga novčana prava dok su se drugi radije odrekli poslova ili su iste pronalazili izvan teritorija Evropske unije ne poštujući naravno pri tom Direktivu ni izmenjenu Direktivu o pravima upućenih radnika i obavezama poslodavca prema njima.

Sledeće pitanje je bilo u Anketnom upitniku „Sa 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 sledi, a prema podacima

Nacionalne agencije za prihode Republike Bugarske, trenutni sporazumi koji su u primeni je njih 67:

Savezna Republika Nemačka od 26.01.2011; Republika Austrija, od 19.01.2012;
Republika Francuska od 17.12.2005.; Rumunija 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 Španije od 22.02.2005.; Republika Italija od 22.02.2005.; Ujedinjeno Kraljevstvo Velike Britanije i Severne Irske od 05.02.2016. Republika Estonija, od 31.03.2009; Republika Kipar od 22.02.2005; Republika Letonija od 10.08.2007.; Republika Litvanija od 10.08.2007.; Portugalska Republika od 14.02.2005. Republika Mađarska od 17.12.2005.; Republika Finska od 17.12.2005. Kraljevina Holandija 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.; Azerbejdžanka 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 Belorusija 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 sa kojima su sporazumi sklopljeni i to: Austrija, Belgija, Češka, Danska, Francuska, Irska, Nemačka, Holandija, Slovenija, Švedska, no poznato je da je Hrvatska sklopila 59 takvih sporazuma.

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

Partner iz Litvanije naveo je sledeće: 55 zemalja ukupno; zemlje Evropske unije - skandinavske zemlje, Nemačka, Irska, Poljska itd.

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

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

Španija je kao i Bugarska navela niz sklopljenih sporazuma o zabrani dvostrukog oporezivanja. Albanija, Nemačka, Andora, Saudijska Arabija, Alžir, Argentina, Armenija, Australija, Austrija, Barbados, Belgija, Bolivija, Bosna, Brazil, Bugarska, Kanada, Katar, Češka, Čile, Kina, Kipar, Kolumbija, Južna Koreja, Kostarika, Hrvatska, Kuba, Danska, Ekvador, Egipat, Arapski Emirati, Slovačka, Slovenija, SAD, Estonija, Filipini, Finska, Francuska, Gruzija, Grčka, Holandija, Mađarska, Indija, Indonezija, Iran, Irska, Island, Izrael, Italija, Jamajka, Japan, Kazahstan, Kuvajt, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Makedonija, Malezija, Malta, Maroko, Meksiko, Moldavija, Nigerija, Norveška, Novi Zeland, Oman, Pakistan, Panama, Poljska, Portugal, Velika Britanija, Dominikanska Republika, Rumunija, Ruska Federacija, El Salvador, Senegal, Srbija, Singapur, Južna Afrika, Švedska, Švicarska, Tajland, Trinidad Tobago, Tunis, Turska, Urugvaj, Uzbekistan, Venecuela, Vijetnam. Ukupno je Španija sklopila s 89 država sporazume o zabrani dvostrukog oporezivanja.

ZNAČAJ SKLOPLJENIH SPORAZUMA O ZABRANI DVOSTRUKOG OPOREZIVANJA

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

Hrvatska je na primer sklopila i primenjuje međunarodne ugovore o izbegavanju dvostrukog oporezivanja sa 54 zemlje, od kojih su 24 zemlje članice Evropske unije, a tri zemlje pripadaju Evropskom gospodarskom prostoru (EGP). Deo sporazuma je preuzet sukcesijom od bivše države. To bi isto vredilo i za države koje su sad u pregovorima za članstvo u Evropskoj uniji pa je dobro to ovde posebno naglasiti sa obzirom da je deo partnera u ovome projektu čije države su u pregovorima za članstvo u EU.

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

Plate u tim ugovorima prepoznaju se pod različitim ali i mnogo sličnim nazivima:

„nesamostalni rad“ ili „nesamostalne lične delatnosti“ ili „radni odnos“ itd. Prema osnovnim odredbama članaka sporazuma, plate i slična primanja koja rezident države ugovorne strane ostvaruje od nesamostalnog rada, oporezuju se samo u toj državi sem kada se radi o nesamostalnom radu u drugoj državi ugovornici pod drugim propisanim uslovima. Ako se radi o takvom nesamostalnom radu, primanje koje se od toga ostvaruje može se oporezivati u toj drugoj državi.

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

To su: 1. trajanje rada do 183 dana u zemlji upućivanja koje je u pojedinim zemljama različito uređeno; 2. da platu isplaćuje poslodavac u državi ili platu isplaćuje u njegovo ime poslodavac u zemlji upućivanja, a zatim tereti poslodavca u državi porekla odnosno matičnoj zemlji; 3. da plata ne tereti stalnu poslovnu jedinicu ili stalno sedište koja poslodavac ima u toj drugoj zemlji. Za većinu zemalja uslov da se plata oporezuje u matičnoj zemlji je taj da period od do 183 dana počinje i završava u kalendarskoj a koja je prema propisima i porezna godina. Pri tom treba obratiti pažnju na porezni period koji u pojedinim zemljama može biti različit. U nekim zemljama je, porezni period kalendarska godina. U nekim je zemljama porezni period od 1. jula tekuće godine do 30. juna iduće godine ili drukčije ali nije kalendarska godina.

I jednostavnim jezikom rečeno, ako matična država ima sklopljen sporazum/ugovor o izbegavanju dvostrukog oporezivanja sa pojedinom zemljom razliku poreza plaća radnik u matičnoj državi ako je porezna stopa po kojoj je oporezivanje plate izvršeno u zemlji upućivanja niža od one u matičnoj državi. Na obračun takvog poreza na platu (dohodak od nesamostalnog rada) dakako utiče i činjenica smatra li se poreznim periodom kalendarska godina kao u matičnoj državi ili neki drugi porezni period. O tome se među radnicima gotovo i ništa ne zna do trenutka dok kao porezni obaveznici ne dobiju porezno rešenje od Porezne uprave o obračunu tzv. poreznog duga za kalendarsku ili poreznu godinu. Porezni dug je po propisima treba platiti 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 sa višim pa i značajno višim poreznim stopama.

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

U vezi sa ovim pitanjem želeli smo dobiti informaciju u idućem pitanju iz Anketnog upitnika sa kojom poreznom stopom se oporezuju plate radnika po zemljama barem onih čiji predstavnici učestvuju u ovome projektu. Da smo dobili relevantne podatke mogli bismo izraditi tablicu poreznih stopa kojima se oporezuju plate u pojedinim državama. Međutim, odgovori na ovo pitanje su izostali odnosno partneri su odgovorili različitim podacima. Deo partnera je naveo ukupno opterećenje plata porezima i doprinosima pri čemu nije razdvojeno „opterećenje“ plata i primanja na osnovu doprinosa, nisu navedene moguće porezne olakšice koje Hrvatska na primer ima i brojne su i na kraju je samo u ponekom upitniku navedena porezna stopa. Mišljenja smo da bi porezne stope bile od koristi za sve učesnike ovog projekta. Možda na primeru Hrvatske je moguće spoznati suštinu ovoga pitanja i mogućih dobivenih rezultata pa dajem prikaz jedne izmišljene plate u visini bruto od 6000€ koja ima sve elemente platne liste i u kojoj je prikazano u obračunu po stavkama svaki njen element..

Bruto plata	51.000,00 kn	a što je 6000€	1€=7,5 kn			
Penziono 1. stup	7.650,00 kn		stopa	15,0%		
Penziono 2. stup	2.550,00 kn		stopa	5,0%		
Dohodak	40.800,00 kn					
Lični 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 plata	51.000,00 kn					
Doprinos za zdravstveno	8.415,00 kn		stopa	16,5%		
Ukupni trošak plate	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 gde bi se našli svi sistemski obračuni, a time i struktura plata po zemljama postavili smo pitanje: „Da li poslodavac unosi u IMI sistem strukturu isplate plata upućenih radnika?“

Partneri iz Srbije i Italije su odgovorili „NE“, dok su svi drugi partneri odgovorili „Ne znam jer nemam tu informaciju“ Ovde je potrebno naglasiti posebno sadržaj izmenjene Direktive, te početi od trajanja upućivanja radnika.

Elementi primitaka od rada po nacionalnom zakonu ili univerzalno primenjivim kolektivnim ugovorima trebaju biti jasni i transparentni svim pružiocima usluga. Opravdano je državama članicama nametnuti obavezu objavljivanja sastavnica primitaka od rada na jedinstvenoj web stranici predviđanoj Direktivom stoji u tekstu izmenjene Direktive.

U raspravi o izmenjenoj Direktivi otvorilo se pitanje dužine vremena upućivanja u smislu da li je to 12 meseci uz mogućnost produženja vremena upućivanja ili je to i nadalje 24 meseca. Međutim, smatram da se dužina upućivanja svakog radnika ugovara ugovorom o radu i drugim aktima pa je stoga time izražena i volja radnika.

Sem toga dužinu upućivanja potrebno je posmatrati i sa stajališta same Direktive jer se Direktivom 96/71/EZ uređuju tri oblika upućivanja: direktno pružanje usluga preduzeća u okviru ugovora o pružanju usluga, upućivanje u kontekstu pogona ili preduzeća koje je deo iste grupe („upućivanje unutar grupe“) te upućivanje radnika putem preduzeća za privremeno zapošljavanje sa sedištem u drugoj državi članici. U stavku 1. dodaje se novi član 2. a u Direktivu. U tom se članu govori o zakonu o radu koji se primenjuje na upućene radnike ako predviđeno ili stvarno trajanje upućivanja premašuje 24 meseca. Pritom se ne dovodi u pitanje moguće trajanje privremenog pružanja usluga. Sud Evropske unije dosledno je smatrao da razliku između slobode sedišta 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 člana 2.a Direktive primenjuje ako se očekuje da će trajanje upućivanja premašiti 24 meseca ili ako stvarno trajanje upućivanja premašuje 24 meseca. U oba slučaja državom članicom domaćinom smatra se država u kojoj se posao obično obavlja. Iz primene propisa iz Uredbe Rim I.3 proizlazi da se zakon o radu države članice domaćina primenjuje na ugovor o radu tih upućenih radnika ako nijedna stranka nije odabrala drugi zakon. Ako je odabran drugi zakon, sledom toga radniku se ne može uskratiti zaštita koja mu je obezbeđena odredbama od kojih nije moguće dogovorno odstupiti prema zakonu države članice domaćina.

Kako bi se sprečilo zaobilaženje propisa, a u slučaju zamene radnika u vezi sa istim zadatkom, pri obračunu trajanja upućivanja mora se uzeti u obzir kumulativno trajanje upućivanja predmetnih radnika. Ovo pravilo će se primenjivati svaki put kada akumulirano trajanje premaši 24 meseca, no samo za radnike upućene na period od najmanje šest meseci, kako bi se poštovalo načelo proporcionalnosti. Sa obzirom na sve navedeno a uz maksimalno zalaganje za poštovanje odredbi Direktive mišljenja smo da period izaslanja nije od presudnog značenja za globalne propise te da je potrebno pustiti industrijama stvarnu procenu, a radnicima omogućiti izražavanje volje kroz sklapanje ugovora o radu.

Plate i primanja izaslanih radnika daleko su složeniji problem i podložni su čak i samovolji poslodavaca pogotovo kad se radnici iz država sa niskim minimalnim platama upućuju na rad u države sa visokim minimalnim platama uz regulisanje i drugih primanja koja nisu određena propisima ili kolektivnim ugovorima u matičnoj državi. Potplaćeni radnici su vrlo nezadovoljni u takvim uslovima, 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 preduzeća koja deluju na teritoriju zemlje koja prima upućenog radnika. To sve se posebno odnosi na poslodavce koji upućuju radnike po bilo kojoj vrsti posla iz država istočnog dela Evropske unije u zemlje središnje i zapadne Evrope. Stoga je mnogo važno upravo u toj oblasti poštovati izmenjenu Direktivu. Sem toga kroz

ugovaranje nižih plata i primanja radnika na tenderima za poslove dolazi do izražaja nelojalna konkurencija onih poslodavaca koji ne primenjuju Direktivu u potpunosti u odnosu na plate i primanja radnika u odnosu na poslodavce koji istu u potpunosti primenjuju. Treba naglasiti da se na konkurentnom unutrašnjem tržištu pružaoci usluga natječu ne samo na osnovu troškova rada, nego i prema produktivnosti i efikasnosti ili kvalitetu i inovativnosti svojih roba i usluga pa se preporučuje poslodavcima da i ove vrlo važne elemente uzimaju u obzir. Verujemo da će poslodavci kojima nije cilj kršiti prava radnika takođe biti uz sindikate i u socijalnom dijalogu rešavati status radnika na obostrano zadovoljstvo posebno kad trajno nedostaje radne snage na tržištu rada. U raspravi o izmenjenoj Direktivi udruženja poslodavaca na evropskom nivou razini isto 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 obavezama radnika za vreme trajanja upućivanja radnika u drugu državu. Pri tome zagovaram kolektivne ugovore na nivou kompanija jer su oni neposredno povezani sa samim radnicima određene kompanije. Nacionalni sektorski kolektivni ugovori ne moraju sadržavati ovu materiju budući se primenjuju na sve kompanije u okviru delatnosti za koju su sklopljeni pa delu kompanija to uopšte nisu važne odredbe jer ne upućuju radnike na rad u druge države.

U svakom slučaju intencija odredbi izmenjene Direktive je da je utvrđivanje pravila o primicima od rada u nadležnosti država članica u skladu sa njihovim zakonima i praksom. No nacionalni propisi o primicima od rada koji se primenjuju na upućene radnike moraju biti opravdani potrebom zaštite upućenih radnika te se njima ne sme nerazmerno ograničiti prekogranično pružanje usluga. Elementi primitaka od rada po nacionalnom zakonu ili univerzalno primenjivim kolektivnim ugovorima trebaju biti jasni i transparentni svim pružaocima usluga. Stoga je opravdano državama članicama nametnuti obavezu objavljivanja sastavnica primitaka od rada na jedinstvenoj web stranici predviđanoj u članu 5. Direktive o provedbi. Mora se napomenuti da statistika na nivou država o broju upućenih izaslanih radnika uopšte ne postoji. Podatke o broju upućenih radnika ima svaki poslodavac a većina njih nije spremna o istima informisati radničke predstavnike (sindikate i radnička veća).

Direktiva takođe propisuje da zakonima, propisima, administrativnim odredbama ili kolektivnim ugovorima primenjivima u državama članicama se može obezbediti da se podgovaranjem preduzećima ne daje mogućnost izbegavanja pravila kojima se garantuju određeni uslovi i odredbe zapošljavanja i koja se odnose na primitke od rada. Tamo gde takvi propisi u vezi s primicima od rada postoje na nacionalnom nivou, država članica može da ih primjenjuje na ne diskriminirajući način na preduzeća koja upućuju radnike na njeno državno područje, pod uslovom da se njima nerazmerno ne ograničava prekogranično pružanje usluga.

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

Sa obzirom na tu okolnost upućujemo i radnike i poslodavce na kolektivne ugovore, sudske presude koje su postale na određeni način i sudska praksa i na druge slične dokumente da se informišu o pravima radnika u zemlji izaslanja kako bi se izbegli nepotrebni konflikti. To se odnosi ne samo na plate radnika već i na sve elemente primitaka od rada. Kao primer navodimo priznavanje troškova dolaska na posao i odlaska sa posla, plaćeni sati prekovremenog rada, noćnog rada, rada na dane blagdana i neradnih dana određenih zakonima, plaćeni godišnji odmor i slično. Ovde valja napomenuti i činjenicu da su radnici manje nezadovoljni ugovorenom platom 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 uslove na koje radnici u domicilnoj zemlji imaju pravo a njima su uskraćena. Direktiva takođe zagovara transparentnost pa tako države članice bi trebale objavljivati na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj web stranici – član 5. Direktive 2014/67/EU sastavnice primitaka od rada u skladu sa tačkom (c) iste.

I na kraju ovoga dela teksta treba naglasiti da su predstavnici sindikalnih organizacija u projektu čvrsto zagovarali stav da je za jednak rad potrebno ugovoriti i isplatiti jednaku platu radniku iako postoji svest da bi radnici iz država članica i ne članica Evropske unije koje imaju niže minimalne plate u pravilu ugovorima ugovorili i minimalnu platu koju imaju određenu u zapadnom delu država članica Evropske unije. No to se ne sme dozvoliti jer bi se tada izigrala i ne primenjivala izmenjena Direktiva, a radnici bi bili stavljeni u neravnopravan položaj.

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

I na kraju zadnje pitanje iz anketnog upitnika je glasilo „Da li se u vašoj državi ili kompaniji primenjuje pravo.“ Za isti rad ista plata i primanja“

Partneri iz Srbije i Litvanije odgovorili su s „Da“, partneri iz Makedonije i Poljske odgovorili su „NE“, dok su partneri iz Španije i Italije odgovorili „Delimično“ pri čemu je navedeno da se pravo :“Za isti rad ista plata i primanja“ ne primenjuje kod plata i primanja žena, lica sa porodičnim obavezama, u svim oblastima itd. Dakle, za zaključiti je da i dalje postoji ignoriranje prava na istu platu radnika najranjivijih grupa.

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 pisane izveštaje 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 uspela i ostala bi samo na teoretskim komentarima o samoj Direktivi. Praksa uvek dopunjuje teoriju i mnogo je važna za dodatno razumevanje teorije. Stoga hvala vam svima na vašem doprinosu u ovom projektu.
2. Vrednost sprovođenja ovoga projekta je važno i značajno budući su partneri u projektu dobili sve potrebne instrumente kako bi se na nacionalnom nivou nastavili baviti implementacijom Direktive i izmenjene Direktive kako u nacionalna zakonodavstva tako i implementacijom u kolektivne ugovore na svim nivoima i u ugovore o radu svakog upućenog radnika. Za te aktivnosti pripremljene su prezentacije o sadržaju Direktive i njene izmene, vodič za upućene radnike koji opisuje minimum dokumenta koje u upućivanju prate svakog radnika, te ova konačna publikacija koja po oblastima takođe naglašava pojedine oblasti ili loše i dobre prakse pojedinih država a koje su ipak najbolji učitelji u oblasti primene Direktive.
3. Očekuje se od partnera u projektu nastavak aktivnosti na tripartitnom i bipartitnom nivou u cilju potpune implementacije Direktive na zadovoljstvo svih socijalnih partnera svake države iz kojih su učesnici ovoga projekta.
4. U slučaju da se ovakav projekt nastavi bilo bi potrebno više aktivnosti odrediti partnerima na nacionalnom nivou kako bi do što više radnika došle informacije o mogućnostima i načinu primene Direktive.
5. Kretanje radnika unutar Evrope i Sveta nije novina za sve zemlje iz kojih su organizacije u ovom projektu i ta su se kretanja odvijala u toku više godina i više vekova. Posebno su se intenzivirala sa globalizacijom ekonomija. Jedino je pitanje da li su svi radnici ostvarivali približno jednaka prava kod svojih stranih poslodavaca a posebno da li su za isti rad poslodavci isplaćivali i jednake plate i druga primanja koja mnogo čvrsto sada nalaže Direktiva i njene izmene i dopune.91/56 - 96/2016.



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.