



## MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOGA SUSTAVA



POSLODAVCI: Očuvanje radnih mjesta i zadržavanje konkurentnosti radno intenzivnih sektora (*paket mjera*)

RADNICI: Povećanje iznosa minimalne plaće (*Uredba o visini minimalne plaće*)

OPĆENITO: Bolje uređenje instituta minimalne plaće (*izmjena Zakona o minimalnoj plaći*)

# Razlog odabira sektora za mjere za zadržavanje radnika

## KOMENTARI SSSH UPISANI KROZ PPT U CRVENOJ BOJI.

- Napravljene dubinske analize dostupnih podataka o poslovanju; provedeno kvalitativno istraživanje putem upitnika prema poslodavcima (kolovoz-rujan 2018.).  
– tražimo dostavu cjelovite analize dostupnih podataka o poslovanju (osim ako nije tajna, a ako jeste - pitanje je zašto bi to bilo tajna?)
- Većina radnika koja prima minimalnu plaću zaposlena je u prerađivačkoj industriji i to pretežno u **sektorima proizvodnje tekstila, odjeće, obuće, kože i drva.** – tražimo podatke: broj radnika na minimalnoj plaći po sektorima, usporedba 2017. i 2018. + broj radnika u 2018. kojima poslodavac plaća doprinose umanjene 50% u 2018. po sektorima
- Navedeni sektori imaju poteškoće u poslovanju zbog smanjenja konkurentnosti prouzrokovanih tehnološkim promjenama u poslovnim procesima i preseljenjem proizvodnje u zemlje i regije s izuzetno niskim troškovima rada (čije preseljenje proizvodnje, iz kojih zemalja u koje zemlje? Je li ovdje riječ o stranim poslodavcima koji iz RH sele u zemlje s još jeftinijom radnom snagom ili je riječ o domaćima?), nedovoljnim ulaganjima u tehnologiju te inovacije i njihovu komercijalizaciju uz nekonkurentnu radnu snagu (neprimjeren ali i nejasan termin).

# Razlog odabira sektora za mjere za zadržavanje radnika (2)

- Postoji nelojalna konkurencija tvrtki koje koriste jeftinu radnu snagu iz zemalja koje ne poštuju osnovna ljudska prava uključujući i prava djece, niti skrbe o okolišu na način na koji to čine članice Europske unije. (i što onda? plaćat ćemo najminimalnije plaće da im konkuriramo?)
- Promatrani sektori oslanjaju se na radnu snagu pretežito srednje i niže stručne spreme, često starije dobi, u kojoj prevladavaju žene (s iznimkom drvne industrije) i koja će teško biti nositelj inovacija i pozitivnih tehnoloških promjena u poslovanju („pozitivne tehnološke promjene u poslovanju”? – zato je tu menadžment. Ne očekuje se, valjda, da će to radnici rješavati?).
- Ovi sektori su izuzetno značajan poslodavac za ove kategorije zaposlenih te bi **daljnjim smanjivanjem broja radnih mjesta došlo do povećanja nezaposlenosti teže zapošljivih skupina i rizika da uđu u dugotrajnu nezaposlenost kao i rizik od siromaštva i socijalne isključenosti.** (sva pozitivna iskustva govore da se radnicima koji su u riziku od gubitka radnog mjesta treba baviti odmah, prije nego postanu nezaposleni kako ne bi upali u dugotrajnu nezaposlenost!)
- Posljedično rasterećenje sustava novčane naknade, zdravstvenog osiguranja i drugih socijalnih davanja na teret poreznih obveznika (ova rečenica je apsolutno nerazumljiva, a ako znači ono što se čini da znači, apsolutno je neprihvatljivo. Rasterećenje na teret poreznih obveznika može biti samo ako se fiksiraju plaće menadžmenta kao i profit koji se izvlači iz poduzeća).

# Prijedlog mjera:

- Analizom iskazanih potreba poslodavaca u odabranim sektorima kao optimalne mjere za zadržavanje radnika odabrane su **Potpore male vrijednosti (*de minimis*)** s ciljem održavanja razine poslovanja i broja radnih mjesta u poduzećima - **dostupne od 01. siječnja 2019.**
  - **Model poticaja (moguće je kombinirati obje mjere) (kako ćete to urediti? Zakonom? Rješenje samo kroz mjeru HZZ-a nije prihvatljivo.):**
    - Subvencije za plaću radnika koji su obuhvaćeni **Programom za očuvanje radnih mjesta** – poslodavcu se isplaćuje **subvencija u iznosu minimalne plaće uvećane za doprinose na osnovicu (ukupan trošak plaće)**
    - Uz mogućnost provedbe **programa usavršavanja i osposobljavanja** radnika obuhvaćenima Programom za očuvanje radnih mjesta (financiranje troška obrazovanja 100%)
  - Trajanje sufinansiranja: najduže 24 mjeseca\*
- \*(odnosno do ispunjenja maksimalno dopuštenog de minimis iznosa)*

# Maksimalni dopušteni iznos potpora male vrijednosti

- Potpore male vrijednosti mogu biti maksimalno do 200.000,00 EUR po poduzetniku tijekom 3 godine
- u izračun dopuštene potpore male vrijednosti se uzimaju u obzir i sve ~~pre~~ostale potpore koje je poduzetnik primio u posljednje 3 godine i od strane drugih davatelja

# Uvjeti za poslodavce

- Program potpore financira se iz Europskog socijalnog fonda, u okviru Operativnog programa „Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.“, stoga se primjenjuju kriteriji koje definira taj programski dokument, a koji su u skladu s iskazanim potrebama poslodavaca:
  - Poslodavci imaju glavnu registriranu djelatnost u **prihvatljivom sektoru** (Registracija nije dovoljna. Trebao bi imati i prihod i većinu zaposlenih u toj djelatnosti);
  - Obveza izrade **Programa za očuvanje radnih mjesta** za prihvatljive kategorije radnika **neposredno vezano uz poslove u proizvodnji**:
    - 1) **stariji od 54 godine**;
    - 2) **s nižom stručnom spremom** (završeno osnovno obrazovanje nezavršeno srednje - ISCED 1 ,ISCED 2 + nezavršena OŠ);
    - 3) **sa završenim srednjoškolskim strukovnim obrazovanjem** (ISCED 3).
  - Na dan podnošenja zahtjeva poslodavci ne smiju biti u postupku prisilne naplate (tj. „u blokadi“).

# Obveze poslodavca i modalitet isplate

- Zadržati radnike (za koje prima potporu?) za vrijeme trajanja potpore;
- Ne otkazivati radni odnos drugim radnicima (osim prirodnog odljeva i odlaska radnika na vlastiti zahtjev zbog zaposlenja kod drugog poslodavca ili samozapošljavanja) (među ostalim, i zbog nadzora nad ovakvim stvarima nužna je suradnja sa sindikatima!!!);
- Za svaki otkaz radnog odnosa krivnjom poslodavca (bilo kojeg ili samo onih za koje prima potporu?) povrat do tada isplaćenih sredstava za pojedinog radnika;
- U slučaju pada broja zaposlenih na zahtjev radnika povrat samo neiskorištenog dijela (pretpostavljamo da je ovo samo za radnike za koje je primao potporu).
- Isplate tromjesečne, za prva tri mjeseca unaprijed, a daljnje isplate po pravdanju isplaćenog iznosa (pojednostaviti).

# Program za očuvanje radnih mjesta

- **Obveza poslodavca** - uvjet za prijavu za dodjelu potpore
- Podnosi se na zadanom obrascu HZZ-a (**konačno priznajmo kako HZZ nema za to kapacitet!!!**), čiji sadržaj uključuje:
  - podatke o financijskom poslovanju i kretanju broja zaposlenih,
  - podatke o svim mjerama koje je poslodavac proveo, provodi ili planira provoditi u svrhu očuvanja radnih mjesta (npr. od nastupanja okolnosti smanjenja poslovnih aktivnosti, odnosno od ostvarenog gubitka u poslovanju, detektiranja viška radnika i sl.),
  - obrazložene razloge koji su doveli do značajnog smanjenja opsega posla i/ili prijetnje smanjenja broja zaposlenih,
  - popis i broj radnika te postotak radnika za koje se traži potpora (obuhvaćeni programom očuvanja radnih mjesta),
  - popis aktivnosti osposobljavanja i usavršavanja koje poslodavac planira provesti putem potpore (ako je primjenjivo),
  - podatke o očekivanim učincima potpore.



# Ostale planirane mjere – faza 2

## (od 01.01.2020.)

- Za poduzetnike koji provode projekte inovacije procesa i organizacije poslovanja i/ili koji provode projekte usavršavanja radnika – **dodjela državnih potpora (to je već bilo u Zakonu o potporama za očuvanje radnih mjesta, koji je 2017., bez savjetovanja sa socijalnim partnerima, ukinut. Ako su u praksi uočene slabosti, trebalo ga je doraditi. Ponavljamo, rješenje samo kroz mjeru HZZ-a nije prihvatljivo.)**
- Kombinacija financiranja iz EU fondova i državnog proračuna - skup mjera usmjerenih na poslodavce i radnike:
  - **Za poslodavce:** jačanje konkurentnosti promatranih sektora - potpore za ulaganja, istraživanje i razvoj, inovacije, poduzetnička infrastruktura, savjetodavne usluge, internacionalizacija poslovanja, energetska učinkovitost, certifikati i norme i sl.
  - **Za poslodavce:** potpore za zapošljavanje radnika u nepovoljnom položaju i očuvanje radnih mjesta, potpore za usavršavanje (**iz postojećih programa potpora**)
  - **Za radnike:** podršku zaposlenima u riziku od gubitka radnog mjesta te podrška nezaposlenima - potpore za zapošljavanje, za usavršavanje, za samozapošljavanje, za obrazovanje, za osposobljavanje na radnom mjestu, potpore za očuvanje radnih mjesta i sl. – (kako radnik može imati aktivnu ulogu u tome? Kako radnik može sam tome pristupiti i biti uključen, a ne ovisiti i poslodavcu i/ili o dobroj volji savjetnika!!!???)