

Mobility ImPACT on Transport Workers

Hrvatska

Iva Tolić, Hrvoje Butković i Sanja Tišma

Neposredni povod za ovo istraživanje bilo je donošenje tzv. Paketa za mobilnost Europske unije 2020. godine kojim je provedena reforma u sektoru cestovnog prometa država članica. U osnovi propisi u sklopu paketa mobilnosti donose poboljšane radne uvjete za vozače (maksimalno radno vrijeme i minimalno vrijeme odmora), nova pravila vezano uz njihovo upućivanje kao i ažurirane odredbe o kabotaži (prijevoz robe koji u državi članici privremeno obavljaju nerezidentni cestovni prijevoznici). Nova pravila vozačima trebaju pružiti bolje uvjete odmora te omogućiti da više vremena provode kod kuće. Radi sprečavanja sustavne kabotaže paketom se uvodi stanje „mirovanja” od četiri dana prije nego što se u istoj zemlji s istim vozilom mogu obavljati daljnje kabotaže. Paketom se nastojao uspostaviti jasan pravni okvir koji će se nedvosmisleno interpretirati u svim državama članicama.

Hrvatska je zemlja s relativno razvijenim industrijskim odnosima. Gospodarsko socijalno vijeće predstavlja najviši oblik tripartitnog socijalnog dijaloga kao savjetodavno tijelo koje čine predstavnici vlade, reprezentativne udruge poslodavaca više razine te sindikalnih središnjica koje ispunjavaju uvjete reprezentativnosti. Stopa pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima u 2021. godini iznosila je 46,5%. Premda postoje različiti sektorski kolektivni ugovori većina radnika pokrivena je kolektivnim ugovorima koji se sklapaju na razini poduzeća. Iako su pregovori u djelatnosti javno linjskog autobusnog prijevoza putnika u tijeku, trenutno u Hrvatskoj nije na snazi sektorski kolektivni ugovor koji se odnosi na cestovni promet ili neki njegov dio. Institucionalizirano sudjelovanje radnika u odlučivanju s poslodavcem najčešće se provodi kroz radnička vijeća kao posebna tijela na razini poduzeća. Radničko vijeće zastupa sve zaposlene u ostvarivanju, zaštiti i promicanje radničkih prava i interesa, te je obavezno redovito obavještavati radnike i sindikate o svojem radu.

Upućeni radnik definira se kao radnik koji u ograničenom vremenskom razdoblju obavlja svoj posao na državnom području države članice koja nije država u kojoj uobičajeno radi. U Hrvatskoj, prava upućenih radnika regulirana su zakonima koji prenose EU direktive. EU Direktive koje se odnose na upućene radnike uključuju Direktivu 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. godine o upućivanju radnika, Direktivu 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI”), te Direktivu (EU) 2018/957 Europskog parlamenta i Vijeća od 28. lipnja 2018. o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga. Europski propisi o upućenim radnicima iz Financirano od strane Europske unije. Izneseni stavovi pripadaju autorima i nužno ne predstavljaju stavove Europske unije. Niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje potporu ne mogu se smatrati odgovornim za iznesene stavove.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

sektora prometa preuzeti su u hrvatsko zakonodavstvo Zakonom o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni (NN 128/2020), te Zakonom o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu (NN 75/13, 36/15, 46/17, 152/22).

Istraživanje utjecaja mobilnosti na radnike u sektoru cestovnog prometa provedeno je u razdoblju od kraja veljače do početka svibnja 2023. godine u obliku anketnog upitnika. Cilj ovog izvješća bio je analizirati koliko su hrvatski radnici i poslodavci u sektoru cestovnog prometa upoznati s postojećom regulativom. U istraživanju je sudjelovalo 20 radnika i 15 poslodavaca. Anketni upitnici pomoću kojih je istraživanje provedeno sastojali su se od dva dijela. U prvom, općem djelu, zaposlenici i poslodavci odgovarali su na opća pitanja poput dobi, spola, stupnja obrazovanja i ostalo. Drugi dio upitnika sastojao se od deset pitanja pomoću kojih se ispitivalo i) poznavanje i primjena europskih i nacionalnih propisa o upućivanju radnika kod zaposlenika i poslodavaca, ii) sustav i mehanizmi sudjelovanja radnika u prometnom sektoru, iii) uvjeti zapošljavanja upućenih radnika te iv) upoznatost poslodavaca s važećim propisima.

Od 20 radnika, najviše je bilo neupućenih ranika (45%), zatim su slijedili upućeni radnici (35%), a treći po zastupljenosti bili su radnici u samostalnim djelatnostima (15%). U istraživanju je sudjelovao i jedan predstavnik sindikata. Od radnika koji su sudjelovali u istraživanju, 50% bilo je između 35 i 54 godine starosti, 30% imalo je preko 55 godina, 15% između 18 i 34 godine, dok jedna osoba nije odgovorila na to pitanje. Što se tiče poslodavaca, od njih 15 koji su ispunili upitnik, 9 su bili poslodavci, 4 predstavnici tvrtki odnosno menadžeri dok su njih dvoje bili predstavnici udruge poslodavaca. Najviše sudionika, 8 od 15 bilo je starije je od 55 godina, jedna trećina ih je bila u starosnoj dobi od 35 do 54 godine, a tek dvoje bilo je u dobi od 18 do 34 godina.

Segment o poznavanju i primjeni propisa o upućivanju radnika odnosio se na poznavanje europskih direktiva i uredbi o upućivanju radnika, posebice u cestovnom prometu, poznavanje transpozicije europskih propisa u nacionalno zakonodavstvo, adekvatnost važećih propisa o upućivanju radnika te na probleme u primjeni. Rezultati istraživanja pokazali su da 70% radnika nije bilo upoznato s postojanjem europskih propisa o upućivanju radnika, te da čak 85% radnika nije bilo upoznato s nacionalnim propisima u ovom području. S druge strane, većina poslodavaca bila je upoznata s europskim direktivama i uredbama. Gotovo dvije trećine poslodavaca izjavilo je da europska regulativa jamči dovoljno prava upućenim radnicima u cestovnom prometu.

Analiza sustava i mehanizama sudjelovanja radnika u odlučivanju u sektoru cestovnog prometa pokazala je da 50% radnika smatra da nema priliku sudjelovati u odlučivanju. Ipak, 20% radnika izjavilo je da ima priliku sudjelovati, 20% izjasnilo se da ne zna, a jedna osoba nije odgovorila na ovo pitanje. Ovako veliki broj radnika koji smatra da nema priliku sudjelovati u odlučivanju ili pak nije upoznat s mogućnostima sudjelovanja može se objasniti činjenicom da radnici u cestovnom prometu često rade za

Financirano od strane Europske unije. Izneseni stavovi pripadaju autorima i nužno ne predstavljaju stavove Europske unije. Niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje potporu ne mogu se smatrati odgovornim za iznesene stavove.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

male tvrtke u kojima nisu uspostavljena radnička vijeća niti sindikati. Gotovo svi poslodavci u našem anketnom istraživanju izjavili su da koriste sustave informiranja zaposlenika.

Pitanja o uvjetima zapošljavanja upućenih radnika u sektoru cestovnog prometa odnosila su se na tri specifična aspekta – i) sustav i koncepte nagrađivanja radnika na njihovom radnom mjestu, ii) ostale uvjeti zapošljavanja, te iii) potrebe radnika u pogledu uvjeta zapošljavanja i stupnja osobnog zadovoljstva. Što se tiče uvjeta zapošljavanja upućenih radnika, najviše radnika izjavilo je da smatra da se plaće određuju jednostranom odlukom poslodavca, dok se poslodavci s tim nisu složili navodeći da da se plaće određuju kolektivnim ugovorima. Osim obveznih elementata plaće, većina radnika prima naknade za troškove prijevoza i topli obrok, dok nešto manje radnika prima i naknadu za smještaj. Radnici i poslodavci se većinom slažu da putne troškove, troškove smještaja i hrane na putovanju između zemlje u kojoj inače rade i odredišne zemlje plaća poslodavac. Kod ostalih uvjeta zapošljavanja, 40% ispitanih radnika smatra da su ti uvjeti prihvatljivi, 25% tvrdi suprotno dok 30% kaže da ne zna. Većina ispitanih radnika tvrdi da ih tvrtke ne šalju barem jednom godišnje na zdravstveni pregled (60%) niti na obuku o prevenciji rizika na radu i zaštiti zdravlja (65%). Analiza potreba ranika i onoga što ih motivira pokazala je da su radnicima najvažnije naknade i više slobodnog vremena između upućivanja, dok im je najmanje važan veći angažman sindikata i savjetovanje s poslodavcem o profesionalnim pitanjima.

Segment o poznavanju važećih propisa imao je za cilj dobiti što točniju informaciju o tome poznaju li poslodavci postojeće propise i da li ih se pridržavaju. Anketa je pokazala da poslodavci smatraju da su upoznati s važećim propisima, ali kada trebaju konkretno odgovoriti na pitanja vezana uz njih, odnosno kad se njihovo znanje testira, vidi se da nisu svi detaljno upoznati.

Zaključak ovog istraživanja je da radnici u sektoru cestovnog prometa većinom nisu upoznati s važećom regulativnom i propisima te ne znaju koja prava im pripadaju. S druge strane, poslodavci u sektoru cestovnog prometa smatraju da su upoznati s regulativom i svojim obvezama, ali kod detaljnijeg ispitivanja vidi se da su brojni poslodavci samo djelomice upoznati. Istraživanje je pokazalo da je osim educiranja radnika i poslodavaca o važećim propisima nužno potrebno poboljšati uvjete rada radnika (posebno ostale uvjete koji se tiču edukacija o prevenciji rizika na radu te organizacije liječničkih pregleda). Ujedno bi poslodavci trebali provoditi analize potreba radnika kako bi se utjecalo na njihovu motiviranost.

Zagreb, 4. listopada 2023.

Financirano od strane Europske unije. Izneseni stavovi pripadaju autorima i nužno ne predstavljaju stavove Europske unije. Niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje potporu ne mogu se smatrati odgovornim za iznesene stavove.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.