



UPOREDNI IZVEŠTAJ FAZE ISTRAŽIVANJA PROJEKTA

“UTICAJ MOBILNOSTI RADNIKA U TRANSPORTU”



Co-funded by
the European Union

„Finansirano od strane Evropske unije. Međutim, stavovi i mišljenja izraženi u predmetnom dokumentu pripadaju isključivo autoru(ima) i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili [naziv tela koje dodeljuje sredstva]. Ni Evropska unija ni telo koje dodeljuje sredstva ne mogu se smatrati odgovornim za isto.“

UVOD

Usporedni *izveštaj* o našem Projektu je zasnovan na nacionalnim izveštajima koje su pripremili stručnjaci svake zemlje učesnice:

Predmetni *Usporedni izveštaj* počinjemo kratkim opisom tri aspekta koja su oblikovala našu fazu teorijske analize:

- Propisi i informacije o upućivanju radnika
- Opis prava na učešće radnika u svakoj partnerskoj zemlji
- Radni uslovi radnika u transportu

A) Propisi i informacije o upućivanju radnika.-

ITALIJA u svom Izveštaju navodi da su sve direktive o upućivanju radnika uvedene u njen pravni sistem, konkretno: Direktiva 96/71/CE na osnovu Zakonodavne uredbe br. 72 od 25. februara 2000. godine i Direktiva 2018/957/UE na osnovu Zakonodavne uredbe br. 122/2020 (kojim se menja Zakonodavna uredba br. 136/2016, kojom se razvija Direktiva 2014/67/UE u vezi sa garancijom usklađenosti sa Direktivom 96/71/CE).

Pored toga, transponovana je i Uredba EU br. 1024/2012, u vezi sa administrativnom saradnjom preko Informacionog sistema unutrašnjeg tržišta (Uredba ISUT – izvorno: IMI), a imaju i dva cirkulara Nacionalne inspekcije rada br. 1/2017 i br. 1/2023 u kojima se razmatra predmetno pitanje.

POLJSKA navodi da se kod njih Paket mobilnosti implementira kroz izmene i dopune Zakona od 06. septembra 2001. godine o drumskom saobraćaju i Zakona od 16. aprila 2004. godine o radnom vremenu vozača. Za sada sadrže propise čiji se period primene završava 2026. godine, ali set direktiva nastavlja da se razvija i širi.

Navode da su i reforma upućivanja radnika i paket mobilnosti uveli značajne promene u transportno okruženje u Poljskoj, uključujući aspekte kao što su:

- Promene vremena odmora i mogućnost produženja vremena vožnje za jedan sat (ili dva sata, sa pauzom od 30 minuta) ukoliko vozač u tom vremenu može da dođe do baze, odnosno, do mesta stanovanja, a radi nedeljnog odmora.
- Uvođenje mogućnosti odmora od 45 minuta dok vozilom upravlja drugi član posade i zabrana provođenja nedeljnog odmora u kabini vozila od strane vozača. Umesto toga, zahteva se obezbeđenje smeštaja.

- Definisanje baze transportnog preduzeća uz ispunjenje sledećih uslova: broj parking mesta je jednak ili veći od $\frac{1}{3}$ broja vozila koja se koriste, i ista mora da bude locirana u Republici Poljskoj;
- Dalje, promene u upotrebi tahografa ili u korišćenju ISUT sistema, čija je upotreba obavezna od 2022. godine, za prekogranični saobraćaj i kabotažu.

HRVATSKA napominje da je direktiva o upućivanju mobilnih radnika uvedena u hrvatski zakon kroz *Zakon o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnom izvršenju odluka o novčanim kaznama*, dok je Zakonom o radnom vremenu, obaveznim pauzama mobilnih radnika i uređajima za registraciju pri drumskom transportu regulisano upućivanje mobilnih radnika iz Hrvatske.

Oba hrvatska zakonodavstva uređuju uslove rada i prava radnika koji se upućuju na rad u Republiku Hrvatsku u okviru prekograničnog pružanja usluga, zajedno sa Zakonom o radnom vremenu, obaveznim pauzama za mobilne radnike i uređajima za registraciju pri drumskom transportu.

Tako je, prema pomenutom zakonu, za radnike upućene u Republiku Hrvatsku strani poslodavac dužan da primeni pravila Republike Hrvatske koja se odnose na elemente propisane Direktivom o radnicima. Što se tiče upućenih radnika iz Hrvatske u druge zemlje, ne postoji propis Republike Hrvatske kojim se uopšteno regulišu prava upućenih radnika.

Ovo zakonodavstvo obavezuje poslodavca da, pre stvarnog upućivanja, dostavi izjavu o upućivanju vozača nadležnim organima države članice u koju je vozač upućen preko ISUT sistema, uz dokumentaciju navedenu u evropskim propisima direktive. Po isteku perioda upućivanja, prevoznik je dužan da, na zahtev nadležnih organa, dostavi kopije dokumenata koji su sastavni deo izjave o upućivanju radnika, kao i dokumentaciju koja se odnosi na naknadu vozača za period upućivanja, te ugovor o radu ili drugi dokument koji reguliše radni odnos sa vozačem i dokaze o uplatama.

ŠPANIJA u svom izveštaju navodi da je *Direktiva 96/71/EC* uvedena u španski pravni sistem *Zakonom 45/1999* od 29. novembra o upućivanju radnika u okviru prekograničnog pružanja usluga, kao i najnovijom verzijom *Direktive 2018/957*, čija je poslednja revidirana i ažurirana verzija obavljena 28. aprila 2021. godine. Isto tako, u špansko zakonodavstvo su transponovane i *Direktiva 2014/67/EU* u vezi sa garancijom usklađenosti sa Direktivom 96/71/CE i Uredba (EU) 1024/2012 o administrativnoj saradnji kroz Informacioni sistem unutrašnjeg tržišta (Uredba ISUT).

Navodi se da je špansko zakonodavstvo već usklađeno sa različitim odredbama *Direktive 2018/957*, a posebno sa onima koje se odnose na princip jednakih naknada i drugih bitnih uslova rada među radnicima u ugovorima sa agencijama za privremeno zapošljavanje i na osnovne uslove rada predviđene španskim sektorskim kolektivnim ugovorima u svim sektorima.

Konkretno, novi koncept obračuna zarada (obaveza poštovanja uslova rada zemlje odredišta u smislu „zarade“) je već sadržan u članu 4. Zakona 45/1999, koji obavezuje kompanije da svojim radnicima isplaćuju iznose određene u kolektivnim ugovorima ove

zemlje. Budući da u Španiji svi radnici podležu primeni Kolektivnih ugovora u okviru svog profesionalnog sektora, kojima se regulišu njihovi radni uslovi, Statut zaposlenih predstavlja dopunsko pravilo navedenim *ugovorima*.

Što se tiče informacija dostupnih upućenim radnicima (kao što su migranti) i poslodavcima, postoje različite veb-stranice, na španskom i na engleskom jeziku, na kojima se mogu naći propisi vezani za pružanje usluga, njihovi radni uslovi i kontakti radnih institucija, kao i druge specifične veb-stranice, kao što je *Imigracioni portal Španije*, gde su uključeni aspekti koji se odnose na boravak i rad u zemlji ili aspekti koji se odnose na poreske propise ili na socijalno osiguranje.

Na kraju, ističu kako se „zapošljavanje radnika“ koji ne podležu uslovima upućivanja obavlja kroz sistem upravljanja zapošljavanjem koji sprovodi španski poslodavac u mestu iz kog se upućuje, uspostavljen *Nalogom ISM/1289/2020, od 28. decembra, koja reguliše kolektivno upravljanje zapošljavanjem iz mesta iz kog se upućuje za svaku godinu*, sa ciljem usmeravanja radnika u sektore čija radna snaga teško može da se pokrije sa unutrašnjeg tržišta rada, što omogućava uspostavljanje broja radnih mesta na stabilnim poslovima koji se mogu pokriti stranim radnicima, za svaku kalendarsku godinu posebno.

Izveštaj koji su pripremili predstavnici **GRČKE** ukazuje da zakonodavni okvir koji reguliše pokrivenost, zaštitu i beneficije upućenih radnika pokriva sve radnike iz ove kategorije, te da je modernizovan u skladu sa direktivama EU. Konkretno, kao osnovne tačke postojećeg zakonodavnog okvira u Grčkoj i njegovog razvoja poslednjih decenija ističu tri *Predsedničke uredbe: Predsednička uredba (DP) 219/2000, Mere za zaštitu radnika upućenih u Grčku radi obavljanja privremenih poslova, na teritoriji Grčke, u okviru prekograničnog pružanja usluga*, kojom se transponuje Direktiva 96/71/EC EU, *Predsednička uredba (PD) 101/2016*, kojom se transponuje Direktiva 2014/67 i *Uredba (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj saradnji kroz Informacioni sistem unutrašnjeg tržišta (Uredba ISUT)* i *Predsednička uredba (PD) 30/2021 koja primenjuje Direktivu EU 2018/957*.

Dalje ističu da, nažalost „*upućeni radnici čine radnu grupu koja nije dobila prioritetni tretman sa stanovišta formulisanja politike*“ usled nedostatka podataka i informacija o upućenim radnicima u Grčkoj, iako su radni status, srodna prava i zaštita upućenih radnika obuhvaćeni zakonodavstvom i kolektivnim ugovorima, a u skladu sa direktivama EU.

Uprkos navedenoj pokrivenosti, oni ukazuju na to da „*postoje problemi u poštovanju zakona od strane uključenih strana i da je praćenje politika kako bi se osiguralo da su prava i zaštita upućenih radnika u potpunosti pokriveni prilično slabo (Tikos, 2011).*“.

Sa svoje strane, stručnjak iz **NORVEŠKE** navodi da je, opšte gledano, Direktiva o upućivanju radnika (Direktiva 96/71/EC) uvedena u norveški zakon kroz članove 1-7 Zakona o radnom okruženju i propise o upućivanju radnika, podrazumevajući pod tim „*situacije u kojima poslodavci šalju radnike iz jedne države članice u drugu na privremeni rad*“; kao što je slučaj sa Direktivom o garanciji sprovođenja (Direktiva

2014/67/UE) zajedno sa propisima o upućivanju radnika i Uredbom br. 565 od 06. januara 2013. godine Zakona SI (Zakon o Nacionalnom sabirnom centru).

U vezi sa Direktivom (EU) 2020/1057, o *Paketu mobilnosti*, norveški izveštaj ukratko daje pregled propisa koje sadrži, sa detaljnim objašnjenjima o njihovim aspektima, poput, između ostalih, kabotaže ili pristupa međunarodnom tržištu. Nastavljaju uz napomenu da je Storting 13. juna 2022. godine usvojio zakonske izmene za primenu propisa, a potrebne regulatorne izmene su stupile na snagu 01. novembra 2022. godine. Međutim, priznaju da će neke regulatorne promene stupiti na snagu tek kasnije, kada date odredbe stupe na snagu u EU.

Treba imati na umu da Direktiva (2020/1957) propisuje da se ove vrste prevoza, po pravilu, smatraju poslovima u kojima se vozač koji ih obavlja smatra upućenim licem. Konačno, upućuju na Prop. 105 LS (2021-2022) za detaljniji pregled ove uredbe i njene primene u norveškom zakonodavstvu.

Zaključci o Upućivanju radnika:

Na osnovu zaključaka koje je svaka od zemalja partnera projekta iznela, u ovom prvom delu možemo zaključiti da su i sve direktive o upućivanju radnika i *Paket mobilnosti* transponirani u pravni sistem zemalja partnera projekta uspostavljanjem zakonodavnog okvira koji reguliše pokrivenost, zaštitu i beneficije upućenih radnika.

B) Opis prava na učešće upućenih radnika

ITALIJA počinje podsećanjem na evropske propise i radne odnose od 70-tih godina prošlog veka, kako bi istakla da se učešće odvijalo kroz sporazume (Međukonfederalni sporazumi i CCNL) koji su u Italiji, u privatnom sektoru, izgradili model dualnog radnog odnosa formiranog dvostrukim predstavljanjem radnika u kompanijama: RSA predstavnici, određeni među članovima (predstavnici sindikalnih organa kompanija prema Radničkom statutu iz 1970. godine) i RSU predstavnici (unitarni sindikalni zastupnici uvedeni „*Giugni Protokolom*“ iz 1993. godine, izmenjenim „*Prečišćenim tekstom o zastupanju*“ iz 2014. godine), koje radnici svake kompanije se biraju na neposrednim izborima svake tri godine.

Ističu da je, za razliku od privatnog, Zakonodavnom uredbom br. 165/2001, javni sektor usvojio sistem RSU predstavnika koji se imenuju svake tri godine istog dana u svim ministarskim odeljenjima. Oba sistema su uključena u sindikalni *informacioni i konsultativni* sistem uspostavljen na osnovu Direktive 2002/14/CE, razvijen Zakonom br. 300/1970 (Statut), i kroz kolektivno pregovaranje.

Italijansko zakonodavstvo nalaže kompanijama obavezu da u određenom roku obaveste sindikat o određenim pitanjima pre nego što sama kompanija donese date odluke. U slučaju nepoštovanja ovih odredbi ili propusta od strane poslodavca, primenjuju se odredbe člana 28 Radničkog statuta usled „antisindikalne“ akcije poslodavca.

U vezi sa temama koje su predmet informisanja i konsultacija, one su raznovrsne i

pokrivaju većinu radnih uslova i radnji kompanije, a kao primer može se navesti sledeće: poslovni plan kompanije i njeno finansijsko stanje, radni status i nova zapošljavanja, restrukturiranje poslovanja i kriza, transferi, iznajmljivanje ili prodaja kompanije, bonusi za produktivnost, pitanja zdravlja i bezbednosti, povrede na radu i profesionalne bolesti, obuka, organizacija rada i sistemi kontrole, jednake mogućnosti i jednake plate za žene.

Postoji *socijalni dijalog* (između sindikata, poslodavaca i Vlade) koji vodi do trilateralnih ili usaglašenih sporazuma. Osim toga, kolektivno pregovaranje je priznato kao pravo članom 39. Ustava i sprovodi se od nacionalnog do teritorijalnog nivoa, i završava na poslovnom nivou, čiji je evidentni rezultat to da kolektivni ugovor ima obavezujuću snagu za sve strane potpisnice i njihova povezana lica.

Na kraju, ističu postojeće probleme usled nepoštovanja pomenutog člana 39, čime se sprečavaju efikasni „erga omnes“ pregovori, zbog čega je, budući da ne postoji garantovana minimalna plata, došlo do širenja objavljivanja nacionalnih kolektivnih ugovora o radu, CCNL (oko 1.000 u 2022. godini, od kojih je 200 posebno značajno).

I u **ŠPANJI** je model Radnih odnosa *dvojan*: formiran je dvostrukim predstavljanjem radnika u njihovim kompanijama. Sa jedne strane je *Sindikalno predstavništvo radnika* koji su članovi sindikata i, sa druge strane, *Objedinjeno predstavništvo radnika*, Komiteti preduzeća koji su formirani neposrednim izborom predstavnika od strane radnika na određenom radnom mestu ili kompaniji putem raspisivanja sindikalnih izbora svake četiri godine. Oba predstavništva intervenišu u donošenju odluka radnika u kompaniji putem *Sistema informacija i konsultacija*.

Informacije i konsultacije kao instrumenti učešća radnika u španskom zakonodavstvu postoje u španskom **Radničkom statutu**, pre objavljivanja *Direktive 2002/14/CE*, sa trostrukim opsegom: sa jedne strane, pravo komiteta kompanije i sindikata da budu informisani o određenim aspektima na tromesečnoj ili godišnjoj osnovi, ili kada je to prikladno, pravo da budu informisani i konsultovani o drugom nizu pitanja i da u roku od 15 dana izdaju izveštaj u drugom nizu pitanja, a pre nego što poslodavac donese odluku.

Pitanja koja podležu pravu na *Informacije i konsultacije* pokrivaju sve uslove zaposlenja radnika (uzroci, nesreće na radu i profesionalne bolesti, stope nezgoda i mehanizmi sprečavanja istih u pogledu primenjenih mera bezbednosti i zdravlja na radu, planovi stručnog usavršavanja u kompanijama i implementacija i revizija organizacije rada i sistema kontrole (radno vreme, sistemi podsticaja i evaluacije poslova, itd.) kao i druge aspekte, među kojima se mogu navesti opšti razvoj privrednog sektora kom kompanija pripada, finansijska situacija kompanije i njeno moguće razvijanje, prognoze poslodavca za sklapanje novih ugovora i podugovora, statistika stope izostanaka, itd.).

Zajedno sa Sistemom informacija i konsultacija, razvija se tripartitni *socijalni dijalog* (*Vlada, sindikati i poslodavci*) koji se *poistovećuje sa društvenim dogovorom i ima izrazito političku prirodu*, kao i **kolektivno pregovaranje**, koje predstavlja pravo priznato u *španskom Ustavu* i koje sprovode kako Komiteti kompanija (na nivou svakog

radnog centra ili kompanije), tako i sindikati, na državnom, regionalnom, pokrajinskom, sektorskom nivou ili grupa kompanija.

Rezultat kolektivnog pregovaranja je *Kolektivni ugovor*, koji je obavezujući za sve strane, i u koji se može uključiti bilo koje pitanje koje se odnosi na uslove (profesionalne i radne) zapošljavanja radnika.

Što se tiče radnih odnosa upućenih radnika u **GRČKOJ**, isti su regulisani grčkim zakonom o radu, opštim nacionalnim kolektivnim ugovorima i kolektivnim ugovorima koji su bili na snazi u vreme upućivanja.

NORVEŠKA se, sa svoje strane, poziva na odluke o generalizaciji kolektivnih ugovora za prevoz robe u drumskom saobraćaju i prevoz putnika turističkim autobusima koje se trenutno primenjuju u skladu sa zakonom i čiji je cilj da stranim radnicima garantuju jednake plate i uslove rada kao i norveškim radnicima i da se time izbegne narušavanje konkurencije na štetu norveškog tržišta rada.

Objašnjavaju da „generalizacija kolektivnog ugovora znači da nacionalni kolektivni ugovor, ili njegovi delovi, postaju primenjivi ne samo na subjekte koji su vezani kolektivnim ugovorom, već na sve radnike koji obavljaju poslove koji su obuhvaćeni ovim sporazumom“. Na ovaj način se opšte odredbe kolektivnog ugovora primenjuju i na norveške i na strane radnike, bilo da su organizovani ili ne na takav način da su strani radnici pokriveni kada su zaposleni u norveškim kompanijama ili kada su tu upućeni od strane neke od stranih kompanija u vezi sa pružanjem date usluge.

Odluke o generalizaciji sporazuma (ono što bismo mogli nazvati „proširenjem norveškog sporazuma na upućene radnike“) donosi Tarifni odbor, imenovan od strane države, obično na zahtev radničke organizacije ili organizacije poslodavaca koja je jedna od strana u predmetnom sporazumu, i koja ima određeno svojstvo i koja dokaže da u Norveškoj postoje strani radnici koji rade za plate i pod uslovima rada koji nisu ekvivalentni onima koji se primenjuju na norveške zaposlene i uslovima rada koji su navedeni u javno dostupnim odlukama.

Na kraju, ističu da se opšti propisi o javnom prevozu trenutno primenjuju u oblastima drumskog prevoza tereta i prevoza putnika turističkim autobusima, uz proširivanje gore pomenute generalizacije na kabotažni transport.

NI POLJSKA NI HRVATSKA nisu navele nikakve komentare koji se odnose na ovaj aspekt.

Zaključci o Pravu na učešće radnika:

Zaključci u ovom odeljku nisu tako homogeni kao u prethodnom, ali se može utvrditi sledeće:

- Sistemi učešća radnika su, preferentno, sistemi informacija i konsultacija, koji se sprovode i preko sindikata i preko predstavnika radnika.
- Utvrđuje se obaveza poslodavca da informiše sindikat o određenim pitanjima, barem po pitanjima uključenim u Direktivu 2002/14
- Italija, Španija i Norveška imaju sistem tripartitnog socijalnog dijaloga između Vlade, poslodavaca i sindikata, koji je identifikovan društvenim dogovorom i izrazito je političkog karaktera.
- Samo Italija i Španija imaju proceduru kolektivnog pregovaranja koja je priznata kao ustavno pravo.
- Instrument koji proizlazi iz kolektivnog pregovaranja je kolektivni ugovor koji reguliše radnje uslove radnika (Italija, Španija, Grčka i Norveška).

C) Radni uslovi u sektoru transporta

Transportni sektor u **ITALIJI**, pored unutrašnjih podsektora, obuhvata i sledeće nacionalne kolektivne ugovore: 1) Aerodromi, vazdušni saobraćaj i strane avio kompanije; 2) Javni prevoz i železničke delatnosti (danas odvojeni, ali sa nedavnim pokušajem ujedinjenja u CCNL Mobilitàà); 3) Iznajmljivanje garaža i vozila; 4) Autoputevi; 4) Rukovodioci pomorskih agencija; 5) Rukovodioci drumskog saobraćaja i transporta robe; 6) Generalni direktori skladišta; 7) Logistika, transport i otprema robe; 8) Mornari; 9) Piloti helikoptera; 10) Pogrebni prevoz; 11) Luke; 12) Pomoć na putu; 13) Taksi prevoz i iznajmljivanje automobila sa vozačem.

Prema poslednje dostupnim ISTAT podacima, prosečna neto plata italijanskog radnika je oko 21.000 EUR godišnje (1.600-1.700 EUR mesečno), dok je bruto iznos oko 29.000 EUR godišnje. Očekivana bruto mesečna plata za kraj oktobra 2023. godine, za CCNL logistiku, transport i otpremu robe je u rasponu od 1.373,62 EUR za junior nivo (najniži) do 2.182,07 EUR za nivo 1 [postoji i nivo pod nazivom „Cuadro“ sa platom od 2.323,48 EUR], a preko srednjih nivoa, gde se očekuju iznosi od 1.761,69 EUR (nivo 3) i 1.675,69 EUR (nivo 4).

Maksimalni nivo koji vozač kamiona može dostići je nivo 3 Super, sa maksimalnom platom od 1.810,37 EUR, s tim što postoje ponude za posao sa znatno nižim platama (između 1.400 EUR i 1.700 EUR) i razlikama u zavisnosti od pređenih ruta, na osnovu kojih plata može da ide i do 3.000 EUR.

Na kraju, ističu da oba aspekta koji se odnose na „digitalizaciju transporta“ i regulative o kabotaži i kontroli upućivanja i mobilnosti u sektoru transporta zahtevaju nove *veštine* od vozača i ozbiljne kontrole radi prevencije rizika od nezgoda, na šta treba obratiti posebnu pažnju.

POLJSKA se takođe poziva na naknade radnika, napominjući da od 2022. godine naknada vozača u međunarodnom transportu ne sme biti manja od minimalne plate koja se primenjuje u zemlji u kojoj se usluga pruža. Ali, pošto je njen zakon o

upućivanju radnika iz 2016. godine, poslodavac u minimalnu platu ne može da uključi dodatke i naknade za noćenje.

U tom smislu, navode nepoštovanje i sankcije i nametanje finansijske odgovornosti za nepoštovanje vremena odmora ili za neispravno registrovanje tahografa, što su situacije koje mogu predstavljati prepreku i za prevoznike i za vozače, i koje postaju veliki izazov za održavanje ugleda transportnog preduzeća, što je jedan od osnovnih uslova za pružanje transportnih usluga.

HRVATSKA ističe da radnici upućeni u Republiku Hrvatsku podležu pitanjima uključenim u Direktivu o upućivanju u svim njenim aspektima; plata radnika upućenih u Republiku Hrvatsku sadrži sve obavezne komponente naknade za obavljeni rad na koje domaći radnici imaju pravo prema propisu ili proširenom kolektivnom ugovoru. Osim toga, radnici imaju pravo na naknadu troškova nastalih tokom pružanja usluga, odnosno, putnih troškova, dnevnica, smeštaja i drugih naknada koje je poslodavac dužan da osigura lokalnom radniku u skladu sa zakonima Republike Hrvatske.

Predstavnik **ŠPANIJE** ističe da sektor transporta broji ukupno 949.202 radnika, što predstavlja 5,02% od ukupnog broja zaposlenih, uz povećanje od 1,35% između 2020. i 2021. godine; od toga 212.967 samozaposlenih radnika (6,49%) i 736.235 (4,71%) radnika zaposlenih kod drugih lica. Od ukupnog broja zaposlenih radnika, 212.302 su plaćeni vozači kamiona, 143.994 plaćeni vozači automobila, taksija i kombija, 111,428 rukovaoci dizalicama, viljuškarima i sličnim mašinama za transport materijala i 79.578 su zaposleni koji upravljaju viljuškarima.

U ovom sektoru u Španiji je registrovano 108.985 nezaposlenih lica, 2,8% od ukupnog broja nezaposlenih u Španiji (što iznosi 3.888.137); od toga 76.323 (70%) su muškarci i 32.662 (30%) žene. Međutim, postoje značajne prognoze rasta u narednim godinama.

Ističu da su svi radnici obuhvaćeni Kolektivnim ugovorom koji se na njih primenjuje, a u kom su njihovi radni uslovi razvijeni sa određenom sličnošću među njima. Konkretno, navodi se da radnici u transportnom sektoru imaju kolektivni ugovor na nivou države, koji se dalje razvija na regionalnom, opštinskom i na nivou preduzeća, ističući postojanje različitih kolektivnih ugovora u svakoj od ovih geografskih oblasti u zavisnosti od specifične aktivnosti u sektoru transporta. Na primer:

- Podsektor drumskog teretnog saobraćaja, koji ima nacionalni *opšti ugovor o drumskom teretnom saobraćaju* i ugovore na nivou autonomne zajednice (regionalne) i pokrajinske kolektivne ugovore (u ovom podsektoru nema međupokrajinskih ugovora, osim regionalnih).

- Podsektor drumskog prevoza putnika, u kom postoji Arbitražna odluka o zameni Pravilnika o radu u sektoru drumskog saobraćaja, u podsektoru drumskog prevoza putnika, na snazi od 01.januara 2002. godine, na nacionalnom nivou, kao i kolektivni ugovori na nivou autonomne zajednice ili pokrajina (ni u ovom podsektoru nema međupokrajinskih ugovora).

- Podsektor autobusnog prevoza, koji čini više od 3.300 preduzeća koja stvaraju više od 95.000 radnih mesta (67.000 direktnih i 28.000 indirektnih) sa pedeset i dva kolektivna ugovora na nivou pokrajine.

Postoje i drugi kolektivni ugovori na nivou državnih sektora, među kojima su, na primer: specijalni železnički transport, parkirališta i garaže, auto-taxi kompanije, kompanije za kućnu dostavu, kurirske službe, kompanije koje pružaju usluge pokretnih dizalica sa sopstvenim pogonom, trgovačka mornarica, logistički operateri, kompanije za dostavu neadresirane robe, drumske usluge na aerodromima (Handling), transport i vazdušne aktivnosti helikopterima i njihovo održavanje i popravke, međugradski železnički prevoz ili avio prevoz putnika.

Što se tiče nekih aspekata koji se odnose na platu, ukazuje se da prosečna plata vozača kamiona za 2023. godinu iznosi 1.530 EUR mesečno (18.360 EUR neto godišnje), sa minimalnom platom od 1.293 EUR (15.517 EUR neto godišnje) i maksimalnom od 1.981 EUR (23.772 EUR neto godišnje). Uprkos ovim prosečnim ciframa, postoje ugovori čije plate dosežu i do 29.400 EUR bruto godišnje. [Prosečna plata u Španiji 2022. godine iznosila je 24.009,12 EUR godišnje; bruto mesečna plata 2.086,8 EUR i bruto plata po satu od 11,95 EUR; minimalna međuprofesionalna plata 1.080 EUR u četrnaest isplata, što ukupno iznosi 15.120 EUR godišnje].

Na kraju su istakli dva pitanja koja zahtevaju posebnu pažnju: obuka **radnika** sa stanovišta profesionalne reciklaže, kako bi se prilagodili novim sistemima rada koji se uspostavljaju u okviru energetske tranzicije; i, sa druge strane, zdravlje na radu u okviru životne sredine, u smislu korišćenja novih tehnologija i u svakom smislu koji se odnosi na nove stručne kvalifikacije i nove sisteme pružanja usluga u skladu sa propisima o mobilnosti utvrđenim Direktivom **1057/2020**.

GRČKA reguliše uslove rada svojih zaposlenih kolektivnim ugovorom koji, između ostalih propisa, navodi i minimalnu zakonski propisanu zaradu, utvrđenu u iznosu od 780 EUR i dnevnicu za radnike od 34,84 EUR (u bruto iznosima) [Međutim, ove odredbe se ne primenjuju na upućene radnike kada je period upućivanja jednak ili kraći od osam dana, iako predviđa da sve troškove u vezi sa radom u Grčkoj upućenih radnika (kao što su smeštaj i put) snose poslodavci].

Grčki zakon je takođe usklađen sa direktivama EU u vezi sa maksimalnim radnim vremenom i donjom granicom odmora, iako ova pravila podležu različitim vrstama ugovora o radu. Svi radnici imaju pravo na plaćeni godišnji odmor, čija se dužina obračunava na osnovu broja radnih dana za ugovore od pet radnih dana i šest radnih dana. Osim toga, porodiljsko odsustvo i zaštita žena koje su trudne ili su nedavno rodile zaštićene su grčkim zakonom o radu za sve radnice.

Na kraju, ukazuju na to da su upućeni radnici zaštićeni nacionalnim Zakonom br. 3850/2010 i Predsedničkom uredbom br. 17/1996 o pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, te da je Inspekcija rada institucija koja je odgovorna za praćenje poštovanja odredbi zakona o radu i povezanih kolektivnih ugovora od strane svih uključenih strana, čiji rad pokriva i upućene radnike u slučaju da postoje dokazi da su njihova prava povređena.

NORVEŠKA u svom propisu o delimičnoj generalizaciji za drumski transport robe utvrđuje da zaposleni koji obavljaju poslove predviđene datim propisom moraju imati „platu od najmanje 196,50 NOK (17,02 EUR) po satu“. Osim toga, utvrđeno je i da se, u slučaju ugovaranja poslova transporta sa planiranim smeštajem, dnevnice isplaćuju u skladu sa onim što norveške vlasti u bilo kom datom trenutku odobre kao neoporezive dnevnice. Za svaki započeti osmi sat plaća se 1/3 iznosa dnevnice.

Sa druge strane, Zakon o poreskoj upravi ukazuje na potrebu da preduzeća Poreskoj agenciji dostave informacije o zadacima i mogućim podzadacima, pri čemu je izvođač u obavezi da pruži podatke o zaposlenima zaduženim za obavljanje datih poslova, uključujući prvi i poslednji dan rada na zadatku i mesto rada, osim poslova za koje je ugovorena naknada manja od 20.000 NOK i kabotaže.

Zaključci o Radnim uslovima u sektoru transporta:

- Italija, Španija, Grčka i Norveška uspostavljaju radne uslove svojih radnika kroz kolektivne ugovore. Postoje posebni sporazumi za podsektore transportnog sektora kao što su železnički, pomorski, robni, putnički transport, itd.
- Italija i Španija ističu potrebu za rešavanjem uslova vezanih za obuku i zdravlje i bezbednost, s obzirom na otvaranje novih radnih mesta.
- Italija, Poljska, Španija, Grčka i Norveška ukazuju na različite aspekte plata radnika, ističući značajne kvantitativne razlike među njima.

II.- ANALIZA REZULTATA STUDIJE IZVRŠENE KROZ ONLINE ISTRAŽIVANJE

Ovu fazu *Uporednog izveštaja* strukturisaćemo u tri bloka. Jedan se odnosi na rezultate dobijene od radnika, a drugi na rezultate dobijene u istrazi sprovedenoj kod poslodavaca, da bi se na kraju izvršila komparativna analiza oba bloka, po zemljama.

A) Analiza anketa sprovedenih među ZAPOSLENIMA.-

Prikupljeni rezultati anketa i profil ispitanika po zemljama:

- Italija:** Prikupljeno je 20 anketa sa sledećim profilom ispitanika: muškarci starosti između 35 i 54 godina, sa višim nivoom obrazovanja i velikom većinom neupućenih radnika čija je zemlja poslovne aktivnosti Italija, po zanimanju uglavnom kamiondžije i vozači autobusa.
- Poljska:** Ne daje podatke o broju prikupljenih anketa i profilu ispitanika.
- Hrvatska:** Učestvovalo je 20 radnika sa sledećim profilom: muškarci starosti između 35 i 54 godine, sa srednjom stručnom spremom, koji u većini slučajeva nisu upućeni (iako imaju 35% upućenih radnika), po zanimanju vozači, čija je zemlja poslovne aktivnosti Hrvatska.
- Španija:** Prikupljeno je ukupno 14 anketa radnika, iako su neki od poslodavaca koji su odgovorili takođe i radnici (samozaposleni pojedinci). Njihov profil je sledeći: muškarci starosti između 35 i 54 godina, sa visokom stručnom spremom i različitim radnim situacijama, uglavnom neupućeni radnici i liberalni profesionalci, po zanimanju vozači autobusa, čija je zemlja poslovne aktivnosti trenutno Španija. Od toga, 28,6% su predstavnici komiteta kompanija, a 14,3% predstavnici sindikata.
- Grčka:** Prikupljeno je 20 anketa, sa sledećim profilom ispitanika: upućeni radnici starosti od 18 do 34 godine, od kojih su 10% sindikalni predstavnici.
- Norveška:** Prikupljeno je 25 anketa, ali podaci o profilu kandidata nisu navedeni.

Ukupno je prikupljeno **99 anketa** (ankete prikupljene u Poljskoj nisu uzete u obzir usled nedostatka podataka), sa sledećim profilom ispitanih radnika: **muškarci starosti između 35 i 54 godine, sa srednjim ili višim stepenom obrazovanja, neupućeni radnici i profesionalni vozači kamiona ili autobusa čija je zemlja porekla ujedno i zemlja obavljanja poslovnih aktivnosti.**

A-1).- Poznavanje i primena evropskih i nacionalnih propisa pri upućivanju radnika:

Najveći procenat **poznavanja** evropskih propisa ima Norveška, sa 85% anketiranih radnika, zatim Španija sa 78%, Grčka sa 60%, Italija sa 50%, Poljska sa 40% i Hrvatska sa samo 30%.

Od onih koji tvrde da poznaju ovu regulativu, samo Norveška, sa istim procentom kao i u slučaju ispitanika koji poznaju propise, 85%, i Poljska sa 75% (iako bi taj procenat u slučaju drumskog transporta pao na 50%) tvrde da se ovaj propis **odnosi na transportni sektor u njihovoj zemlji**, u poređenju sa 50% u Grčkoj i Hrvatskoj i 33% u Španiji i 31% u Italiji.

Postoje razlike između zemalja partnera i kada se analizira da li ova uredba **garantuje prava upućenih radnika**. Dok 100% radnika u Poljskoj kaže da su ta prava zagarantovana, ostale zemlje pokazuju vrlo jake brojke koje govore suprotno. Tako 85% ispitanika Italije i Hrvatske, 73% Španije, 50% Grčke i 44% Norveške kaže da ova uredba nije dovoljna da garantuje prava upućenih radnika.

Takođe, ne postoji usaglašenost ni u upoznatosti radnika o postojanju **posebnih propisa u njihovoj zemlji** koji regulišu učešće radnika u sektoru transporta. Upoređuju se procenti dobijeni u Španiji i Norveškoj, gde 92%, odnosno 85% ispitanika potvrđuju da su upoznati sa ovim propisima u svojoj zemlji, u odnosu na procenete dobijene u ostalim zemljama, gde je ovaj trend obrnut. U Hrvatskoj 85% ispitanika kaže da ne zna da li postoji neka posebna regulativa, a isto tvrdi i 70% u Poljskoj i 65% u Italiji [iz Grčke nema podataka o ovome].

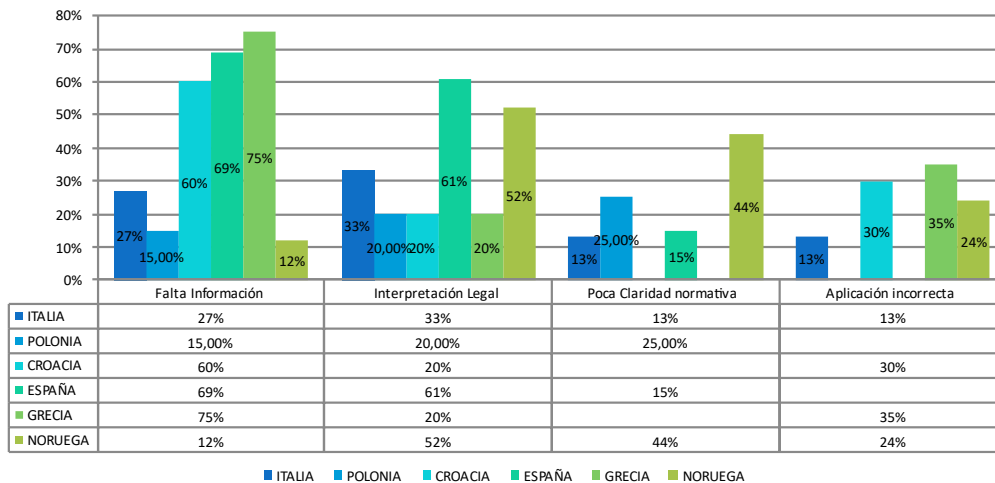
Što se tiče **fundamentalnih problema** sa kojima se susreću upućeni radnici, dobijamo sledeće podatke po različitim pitanjima i zemljama:

U Italiji, 33% ispitanika ističe poteškoće u razumevanju propisa kao glavni problem, nakon čega slede nedostatak informacija kod 27% ispitanika i neprimenjivanje propisa ili njihova nejasnoća, oba sa 13%.

Poljska kao fundamentalne probleme ističe nedostatak jasnoće evropskih propisa, kod 25% ispitanika, probleme pri tumačenju ovog propisa kod 20% i nedostatak informacija kod 15%.

U Hrvatskoj se kao glavni problem navodi nedostatak informacija, kod 60% ispitanika i, u manjoj meri, neprimenjivanje propisa kod 30% ili tumačenje istih kod 20% ispitanika.

Problemas de los Trabajadores en sus Desplazamientos



ÁNGEL LOZANO –PROJECT EXPERT

U Španiji, 69% ispitanika kaže da postoji nedostatak informacija o njihovim pravima, 61% ukazuje na probleme tumačenja evropskih propisa, a 15% kao jedan od problema ističe nedostatak jasnoće evropskih propisa.

U Grčkoj je nedostatak informacija takođe najizraženiji problem, naveden od strane 75% ispitanika, zatim nepravilna primena propisa u 35%, i problemi u tumačenju u 20% slučajeva.

Norveška kao glavni problem ističe pravno tumačenje propisa, kod 52% ispitanika, za čim sledi nedostatak jasnoće evropske regulative, kod 44%, pogrešne primene ove uredbe kod 24%, dok 12% aludira na nedostatak informacija.

Ako rangiramo navedene podatke, dobijamo sledeće:

- *Nedostatak informacija o njihovim pravima: 43%*
- *Problemi pravnog tumačenja regulative: 34%*
- *Mala jasnoća evropskih propisa: 25%*
- *Nepravilna primena evropske regulative: 25%*

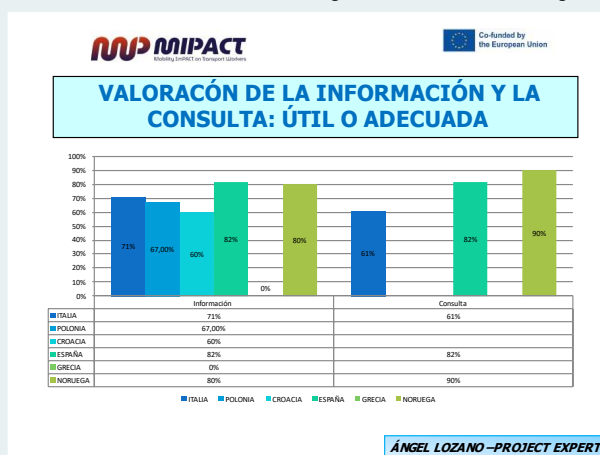
A-2).- Sistemi participacije za radnike u transportu:

U ovom delu analiziramo dva aspekta koja se odnose na, sa jedne strane, primenu informaciono-konsultativnih sistema i, sa druge strane, na instituciju kojoj se radnici obraćaju da bi rešili svoje probleme.

Informacije i konsultacije.-

Uopšteno, **radnici su potvrdili da primaju informacije** od svojih predstavnika. Sa ovom tvrdnjom se slaže 90% Norvežana, 70% Italijana, 64% Španaca i 60% Grka. Međutim, ovu opciju prepoznaje samo 30% Poljaka (gde je iznenađujuće da 45% kaže da ne zna da li prima informacije) i 35% Hrvata (gde postoji i 20% onih koji kažu da to ne zna, u odnosu na 50% koji tvrde da ne primaju).

Što se tiče **ocene dobijenih informacija**, vidimo da su one u velikoj meri (iznad 70%)



definisane kao **korisne ili adekvatne**. Konkretno, po zemljama, ovo je navedeno od strane 82% ispitanih u Španiji, 80% u Norveškoj, 71% u Italiji, 67% u Poljskoj i 60% u Hrvatskoj [nemamo ove podatke u slučaju Grčke].

Procenti dobijeni po ovoj istoj **stavki u sistemu konsultacija** su slični, odnosno, u Norveškoj 90%, u Španiji 82% i u Italiji 61%, koje su ujedno i jedine zemlje koje su navele ove podatke u svojim izveštajima.

Sistem rešavanja problema od strane radnika.-

Kanalisanje problema radnika u cilju pokušaja njihovog rešavanja daje sledeće rezultate po zemljama:

- Preko sindikata: 88% u Norveškoj, 75% u Italiji, 50% u Španiji, 35% u Grčkoj i 5% u Poljskoj
- Preko predstavnika radnika (radničko veće): 30% u Grčkoj, 12% u Norveškoj, 10% u Hrvatskoj, 8% u Španiji i 5% u Poljskoj
- Direktno kod poslodavca: 70% u Poljskoj i Hrvatskoj, 33% u Španiji i 20% u Italiji
- Preko Inspekcije rada: 15% u Poljskoj i 8% u Španiji
- Ne rešava ih kako bi izbegli dalje probleme: 10% u Hrvatskoj, 5% u Italiji

A-3).- Radni uslovi upućenih radnika:

U ovom poslednjem bloku analize anketa sprovedenih među radnicima u sektoru transporta, fokusiramo se na različite aspekte koji se odnose na naknade (plate), druge radne uslove i njihovo zadovoljstvo poslom koji obavljaju.

Naknade zaposlenih.-

Na prvom mestu, pitali smo o aspektima koji se odnose na **naknade upućenih radnika u sektoru transporta**, dobivši sledeće rezultate:

Utvrđivanje plata :

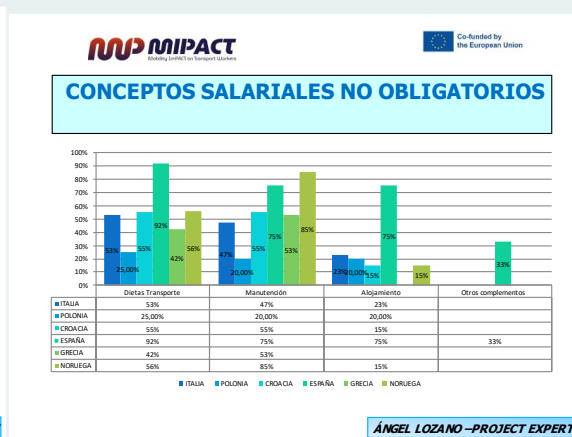
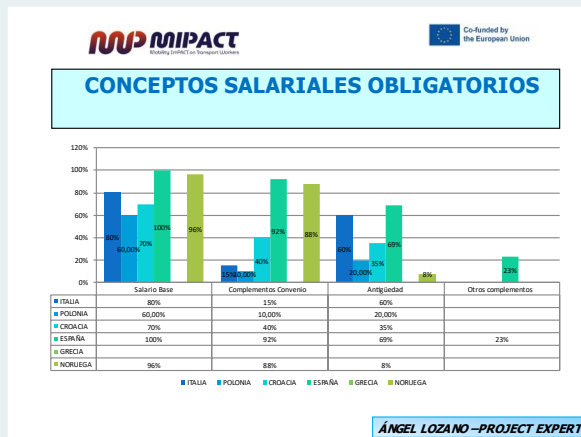
100% u Španiji i 96% u Norveškoj navodi da su plate utvrđene kolektivnim ugovorom. Ovi procenti padaju na 65% u Italiji, 26% u Grčkoj i 11% u Poljskoj [u Hrvatskoj nema odgovora sa tim u vezi], a pojavljuju se i drugi oblici utvrđivanja, kao što su:

- Individualni pregovori sa poslodavcem: 40% u Poljskoj, 33% u Hrvatskoj, 21% u Grčkoj i 20% u Italiji
- Utvrđuje je direktno poslodavac: 39% u Hrvatskoj, 26% u Grčkoj, 20% u Poljskoj i 10% u Italiji
- U skladu sa državnim propisima: 17% u Hrvatskoj, 15% u Poljskoj i 5% u Italiji

Obavezni koncepti koji se obračunavaju u platu:

- Osnovna **plata** je navedena od strane 100% ispitanih u Španiji, 96% u Norveškoj, 95% u Hrvatskoj, 80% u Italiji, 70% u Grčkoj i samo 60% u slučaju Poljske.
- Dodatke **utvrđene sporazumom ili u ugovoru o radu** je navelo 92% Španaca i 88% Norvežana (plata vezana za ugovor o radu), za kojima slede, u manjim procentima, 40% Hrvata, 15% Italijana i 10% Poljaka.
- Dodatke **za minuli rad u kompaniji** je navelo 69% u Španiji i 60% u Italiji, kao najznačajniji podatak, za čim sledi 35% u Hrvatskoj, 20% u Poljskoj i 8% u Norveškoj.

Osim toga, u Španiji (jedini slučaj gde se to dešava) ima 23% radnika koji ukazuju na postojanje „drugih dodataka“ regulisanih njihovim kolektivnim ugovorima.



Neobavezni koncepti :

Navedene su različite opcije sa sledećim procentima dobijenim u anketama, u svakom od ovih neobaveznih konceptata:

- **Naknade (troškovi) prevoza:** 92% u Španiji, 56% u Norveškoj, 55% u Hrvatskoj, 53% u Italiji, 42% u Grčkoj i 25% u Poljskoj
- **Dnevnice:** Navedene su kao neobavezujući koncept koji percipira 85% ispitanih u Norveškoj, 75% u Španiji, 55% u Hrvatskoj, 53% u Grčkoj, 47% u Italiji i 20% u Poljskoj
- **Smeštaj:** 75% u Španiji, 23% u Italiji, 20% u Poljskoj i 15% u Hrvatskoj i Norveškoj.

Osim toga, u Španiji su naznačeni i drugi neobavezni koncepti, kao što su dodatni sati (33%), vanredni bonusi (8%) i drugi neklasifikovani dodaci.

Ko je odgovoran za isplatu naknada upućenim radnicima po osnovu njihovog rada:

Ukupno 84% ispitanih u Norveškoj i 82% u Španiji potvrđuje da ove naknade padaju na teret poslodavca. Međutim, ovi procenti su manji u ostalim zemljama, pa tako u Hrvatskoj iznose 65%, u Italiji 63%, u Grčkoj 58% i u Poljskoj 35%.

Budući da je nekolicina neupućenih radnika odgovaralo na anketu, postoje odgovori u kojima se navodi da ne primaju ovu vrstu naknade, što je slučaj u 40% ispitaika Poljske, 29% u Hrvatskoj, 15% u Španiji i 7% u Italiji.

Konačno, manji su procenti koji ukazuju na to da ove troškove plaća korisnik na odredištu: 6% u Hrvatskoj, 12% u Norveškoj i 15% u Poljskoj. Ukupno 6% ispitanih u Italiji i 5% u Poljskoj navodi da ih plaća sam radnik.

Ostali radni uslovi radnika:

Pre svega, analizirane su ocene radnika vezano za **njihove uslove rada** u sektoru transporta, a rezultati ankete ukazuju na to da ih većina anketiranih, uopšteno gledano, smatra prihvatljivim, iako sa značajnim razlikama između zemalja učesnica.

U Italiji ih samo 12% ispitanih smatra prihvatljivim, u poređenju sa 63% koji kažu da nisu i 25% koji nisu dali svoj komentar po ovom pitanju. U Poljskoj, sa druge strane, 45% ih smatra dobrim, u poređenju sa 30% koji ih smatraju prihvatljivim. U Hrvatskoj 40% ispitanih smatra da su uslovi prihvatljivi, naspram 25% njih koji ih smatraju neadekvatnim. U Španiji se procenti značajno povećavaju, te ih 62% ispitanih smatraju prihvatljivim, dok 15% tvrde da su dobri (samo 8% ih smatra neadekvatnim). Vrlo slične procenete ima i Grčka, gde 65% ispitanih smatra da su njihovi uslovi rada prihvatljivi (5% ih opisuje kao "veoma dobre"). Konačno, Norveška kaže da ih 25% ispitanih smatra dobrim, a 40% prihvatljivim.

Pregled zdravstvenog stanja radnika:

Većina radnika (nešto više od 70% ispitanih) barem jednom godišnje ide na lekarski pregled.

Konkretno, 95% ispitanih u Italiji je potvrdno odgovorilo na ovo pitanje, 93% u Španiji, 80% u Norveškoj i 70% u Poljskoj. Nešto manji procenat ispitanih ima Grčka, sa 50% ispitanih, i Hrvatska, sa samo 40%.

Obuka o bezbednosti i zdravlju na radu :

I u pogledu sprovođenja obuke o bezbednosti i zdravlju na svom radnom mestu i učestalosti iste uočavamo značajne razlike među zemljama.

Tako, sa jedne strane, zemlje poput Norveške, sa 92%, Italije, sa 80%, i Španije, sa 62%, sprovode obuku u procentima koji mogu biti adekvatni, u odnosu na Grčku, sa 40%, Hrvatsku, sa 35% i Poljsku, sa 15%, koje imaju niže procenete.

Od radnika koji su prošli ovu obuku, ocene njene učestalosti i kvaliteta su takođe homogenije, naglašavajući niske procenete ispitanih koji istu ne smatraju adekvatnom u Španiji, oko 70%, u poređenju sa veoma visokim procentima koji navode da je ova obuka dobra i česta u Grčkoj, sa 89%, Hrvatskoj, sa 86%, Norveškoj, sa 80%, Poljskoj, sa 60% i Italiji, sa 65%.

Motivacija i stepen ličnog zadovoljstva:

U ovom delu naše analize procenjujemo, pre svega, **prioritete radnika u smislu njihovih potreba.**

Od opcija predloženih u istraživanju, **plate** su kao najvažniju potrebu ocenile Španija, Italija, Hrvatska i Norveška i, na poslednjem mestu u prioritetima radnika, Poljska.

Na drugom mestu je navedeno **veće priznanje od strane poslodavca** (najodabranija opcija u Norveškoj, Grčkoj i Španiji, a poslednja u Italiji).

Treća najcenjenija opcija od strane radnika bila je **konsultacija radnika od strane poslodavca o radnim i profesionalnim pitanjima**, pri čemu se ističu ocene Poljske (ovo je bila većinska opcija), Italije, Norveške i Španije.

Ostali predlozi navedeni u anketi dali su različite rezultate, naglašavajući sledeće aspekte usled razlika među zemljama:

- U Grčkoj se preferentna opcija odnosila se na veću pažnju sindikata i više pažnje na bezbednost i zdravlje na radu.
- U Norveškoj se ističe važnost koja se daje radu sindikata (na trećem mestu), što je u suprotnosti sa smanjenjem radnog dana, najmanje bitnom opcijom za radnike.
- U Hrvatskoj su najmanje ocenjene opcije rada sindikata i konsultacija radnika od strane poslodavca o radnim i profesionalnim pitanjima.
- U Poljskoj su najmanje ocenjene opcije skraćenog radnog vremena, bezbednost i zdravlje na radu i plata, koji su već spomenuti.
- U Italiji i Španiji postoji sličnost u izboru najmanje bitnih opcija: vreme odmora i rad sindikata.

Drugo, procenjivali smo **stepen ličnog zadovoljstva** i to da li se radnik smatra motivisanim u svojoj profesionalnoj aktivnosti. Ističu se odgovori dobijeni u Norveškoj, gde 80% ispitanih kaže da su vrlo često motivisani, u odnosu na 71% ispitanih koji kažu da su „samo ponekad“ motivisani u Španiji i 35% u Italiji (u ovoj zemlji 40% kaže da nikada ili skoro nikada nisu motivisani). [Ostale zemlje ne analiziraju posebno ovo pitanje u svojim nacionalnim izveštajima].

B) Analiza anketa prikupljenih među POSLODAVCIMA.-

Prikupljene ankete i profil ispitanika po zemljama:

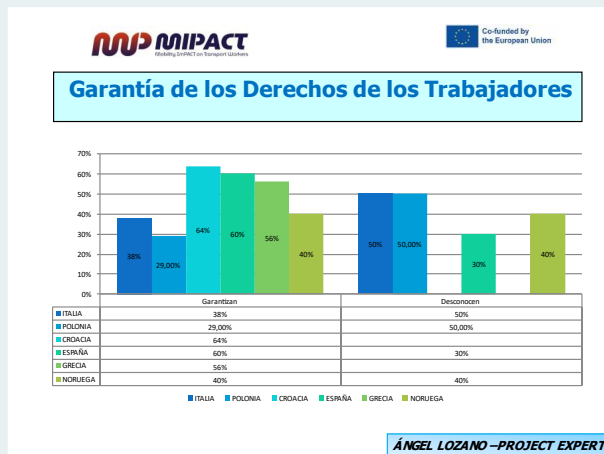
- Italija:** Prikupljeno je 10 anketa sa sledećim profilom ispitanika: muškarci starosti između 35 i 54 godine i preko 55 godina starosti (obe opcije sa 50%), sa srednjom stručnom spremom, koji su velikom većinom privrednici čija je zemlja aktivnosti Italija.
- Poljska:** Ne daje podatke o broju prikupljenih anketa i profilu ispitanika.
- Hrvatska:** Učestvovalo je 15 poslodavaca sa sledećim profilom: muškarci stariji od 55 godina, sa visokom stručnom spremom, koji su u većini slučajeva poslovni ljudi ili menadžeri kompanija i čija je zemlja delatnosti Hrvatska.
- Španija:** Prikupljeno je ukupno 11 anketa poslodavaca sa sledećim profilom: muškarci starosti između 35 i 54 godina, sa visokim obrazovanjem. Većina su predstavnici privrednih organizacija ili predstavnici (menadžeri) kompanija, a skoro 30% su samostalni preduzetnici. Zemlja aktivnosti svih njih je Španija.
- Grčka:** Prikupljena je 21 anketa, sa sledećim profilom ispitanika: privrednici ili menadžeri kompanija starosti između 35 i 54 godina.
- Norveška:** Prikupljeno je 25 anketa, ali nisu dati podaci o profilu kandidata.

Ukupno su prikupljene **82** ankete (kojima treba dodati i one prikupljene u Poljskoj, čiji broj nije naveden u izveštaju), sa sledećim profilom ispitanika među poslodavcima: **muškarci starosti preko 35 godina (između 35 i više od 55 godina), sa visokom stručnom spremom, privrednici ili menadžeri kompanija čija je zemlja porekla ujedno i zemlja obavljanja poslovnih aktivnosti.**

B-1).- Poznavanje i primena evropskih i nacionalnih propisa o upućivanju radnika:

Uopšteno, poslodavci pokazuju veće znanje o evropskim propisima od onoga što smo videli među radnicima. Tako 82% ispitanih u Španiji, 73% u Hrvatskoj, 72% u Norveškoj, 71% u Grčkoj i 70% u Italiji i Poljskoj tvrdi da ih poznaje.

Od poslodavaca koji su tvrdili da poznaju evropske propise, 78% ispitanih u Španiji kaže da se ova regulativa **u njihovoj zemlji primenjuje** na opštem nivou, a 60% u sektoru transporta. Slični podaci prikazani su u Norveškoj, 72% u oba slučaja i 64% u Hrvatskoj (kako na opštem nivou, tako i u specifičnoj oblasti transportnog sektora) i 50% u Grčkoj, a samo 35% u slučaju Poljske (gde 64% ispitanih vjeruje da se ova pravila primenjuju u sektoru transporta) i 25% u Italiji.



O tome da li ova uredba **garantuje prava upućenih radnika** ističe se afirmativno mišljenje 64% ispitanih u Hrvatskoj, 60% u Španiji i 56% u Grčkoj, u poređenju sa 40% ispitanih u Norveškoj, 38% u Italiji ili 29% u Poljskoj. Međutim, procenat neznanja po ovom pitanju je veoma visok: 50% u Italiji i Poljskoj, 40% u Norveškoj i 30% u Španiji.

U vezi sa tim da li se ova uredba **primenjuje na upućene radnike u svakoj zemlji**, 90% ispitanih u Španiji, 72% u Norveškoj i 64% u Poljskoj tvrdi da se primenjuje, u odnosu na samo 25% u Italiji, gde se ističe 75% odgovora koji tvrde da se ne primenjuje.

Pored toga, 91% ispitanih u Španiji i 88% u Norveškoj potvrđuje da **postoje posebne konvencije ili sporazumi u sektoru transporta** u njihovim zemljama, dok 57% u Poljskoj i 53% u Hrvatskoj ne zna da li takvi sporazumi ili konvencije postoje ili ne postoje.

Konačno, kao i u slučaju radnika, i poslodavci su pitani i o problemima **propisa o upućivanju radnika**, pri čemu je navedeno sledeće:

- 91% ispitanih u Španiji, 60% u Hrvatskoj, 44% u Norveškoj, 40% u Grčkoj, 34% u Poljskoj i 30% u Italiji ukazuje na nedostatak informacija o **propisima**.
- Na **nedostatak jasnoće ove evropske regulative** ukazuje 82% ispitanih u Španiji, 70% u Italiji, 48% u Norveškoj i 16% u Poljskoj.
- **Probleme sa tumačenjem** navodi 76% ispitanih u Norveškoj, 73% u Španiji, 50% u Italiji i 19% u Poljskoj.
- Na **pogrešnu primenu propisa od strane kompanija** ukazuje 70% u Norveškoj.
- Na **nedostatak transpozicije propisa** ukazuje 30% ispitanih u Grčkoj, 20% u Hrvatskoj i 16% u Poljskoj.

B-2).- Sistemi participacije radnika u transportu:

Nalazimo da 93% poslodavaca u Hrvatskoj i Norveškoj i 80% u Italiji tvrdi da koristi sisteme informacija i konsultacija, a sledi ih 71% u Grčkoj i 65% u Španiji i Poljskoj.

U vezi sa entitetima preko kojih sprovode ove sisteme učešća, 72% Norvežana to čini preko sindikata (12% preko predstavnika radnika i 10% direktno sa radnicima u Norveškoj).

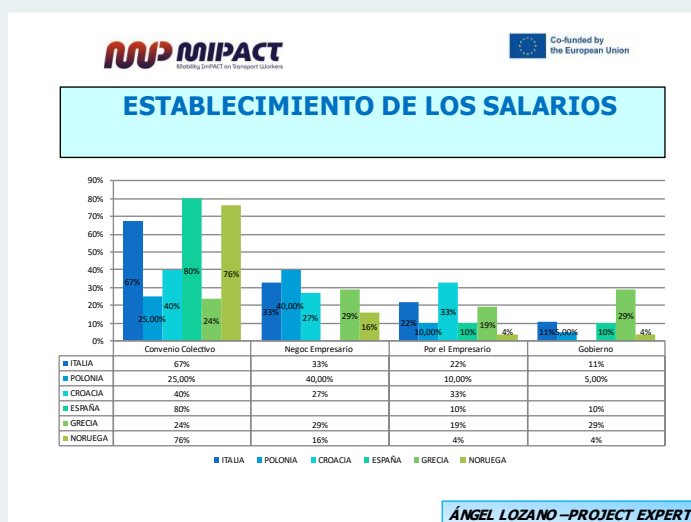
U Španiji, 88% ispitanih sprovodi date sisteme učešća radnika preko predstavnika radnika (komiteti kompanija), dok je u Italiji i Poljskoj kao većinska izabrana opcija „direktno sa radnicima“, za koju je glasalo 63% italijanskih poslodavaca i 65% poljskih (od kojih 23% pribegava radničkim predstavnicima i sindikatima, ukupno 8%).

B-3).- Radni uslovi upućenih radnika:

Naknade zaposlenih.-

Većinska opcija koju su poslodavci odabrali kao odgovor na utvrđivanje plata svojih radnika je kolektivni **ugovor**, što je slučaj kod 80% ispitanih u Španiji, 76% u Norveškoj, i 67% u Italiji, a u manjoj meri u Hrvatskoj, sa 40%, te u Poljskoj i Grčkoj, sa samo 25%, odnosno 24%.

Ostale ponuđene opcije odgovora dale su sledeće rezultate po zemljama:



- **Direktno pregovaranje između poslodavca i radnika:** 40% u Poljskoj, 33% u Italiji, 29% u Grčkoj, 27% u Hrvatskoj i 16% u Norveškoj

- **Jednostranom odlukom poslodavca:** 33% u Hrvatskoj, 22% u Italiji, 19% u Grčkoj, 10% u Španiji i Poljskoj i 4% u Norveškoj

- **Shodno propisima koje je utvrdila Vlada date zemlje:** 29% u Grčkoj, 11% u Italiji, 10% u Španiji, 5% u Poljskoj i 4% u Norveškoj

Osim toga, 100% poslodavaca u Španiji, 80% u Hrvatskoj, 78% u Italiji, 77% u Grčkoj i 64% u Norveškoj kaže da plaćaju troškove prevoza, dnevnica i smeštaja za svoje upućene radnike.

B-4).- Poznavanje aktuelnih evropskih propisa o mobilnosti od strane poslodavaca:

U ovom poslednjem pitanju, postavljenom samo poslodavcima, dobili smo sledeće rezultate:

- Poznavanje zakonodavstva o aktivnostima koje kompanije za drumski transport moraju da realizuju među različitim državama članicama:

Od svih ispitanih, 75% u Norveškoj, 71% u Grčkoj (iako je na pitanje da se navedu dva primera ovih aktivnosti, samo 45% ispitanih dalo odgovor), 64% u Španiji, 60% u Hrvatskoj (iako je, kako smo istakli i za Grčku, samo 33% znalo da navede bilo koju od ovih aktivnosti), 35% u Poljskoj (iako je, kao što smo istakli i za Grčku i Hrvatsku, samo 30% znalo da navede bilo koju od ovih aktivnosti), i samo 11% u Italiji tvrdi da je upoznato sa ovom uredbom.

▪ Saznanje o postojanju online alata za prijavu upućenih radnika:

Osim u slučaju Španije, sa 73%, i Norveške, sa 52%, ostale zemlje uglavnom nisu bile poznate sa pomenutim onlajn alatom.

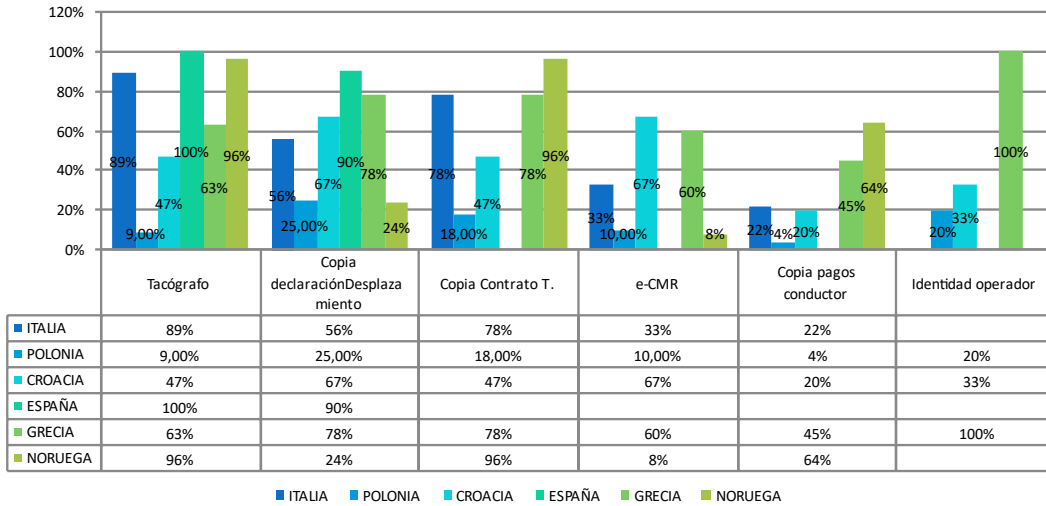
Naime, **za isti ne zna** 80% italijanskih poslodavaca i 65% poslodavaca iz Poljske.

Slučajevi opisani u izveštajima Hrvatske i Grčke zaslužuju posebnu pažnju jer, u oba slučaja, blizu 55% poslodavaca kaže da poznaje ove alate, ali samo 30% Grka i 20% Hrvata može tačno da ih navede.

▪ Dokumenta koja vozač mora da nosi sa sobom tokom svog putovanja: Ovo poslednje pitanje je poslužilo da se uporedi stvarno znanje poslodavaca o ovoj dokumentaciji, i dobijeni su sledeći rezultati:

- **Tahografski zapis:** 100% u Španiji, 96% u Norveškoj, 89% u Italiji, 63% u Grčkoj, 47% u Hrvatskoj i 9% u Poljskoj
- **Kopija izjave o upućivanju:** 90% u Španiji, 78% u Grčkoj, 67% u Hrvatskoj, 56% u Italiji, 25% u Poljskoj i 24% u Norveškoj
- **Kopija ugovora o radu:** 96% u Norveškoj, 78% u Italiji i Grčkoj, 47% u Hrvatskoj i 18% u Poljskoj [nijedan ispitanik u Španiji nije odabrao ovu opciju].
- **Elektrosni tovarni list (e-CMR):** 67% u Hrvatskoj, 60% u Grčkoj, 33% u Italiji, 10% u Poljskoj i 8% u Norveškoj [nijedan ispitanik u Španiji nije odabrao ovu opciju]
- **Potvrde o plaćanju vozača:** 64% u Norveškoj, 45% u Grčkoj, 22% u Italiji, 20% u Hrvatskoj i 4% u Poljskoj [nijedan ispitanik u Španiji nije odabrao ovu opciju]
- Konačno, spominje se i **Identitet operatera**, za 100% ispitanih u Grčkoj, 33% u Hrvatskoj i 20% u Poljskoj.

DOCUMENTOS QUE DEBE LLEVAR EL CONDUCTOR EN SU DESPLAZAMIENTO

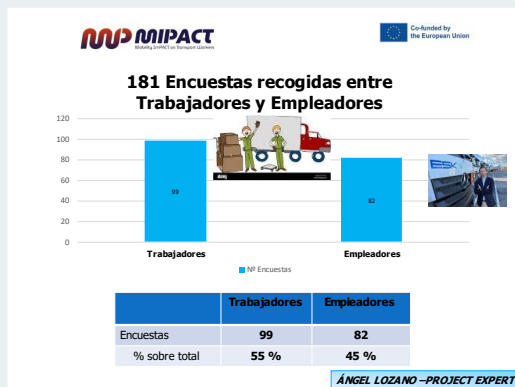


ÁNGEL LOZANO –PROJECT EXPERT

III.- KOMPARATIVNA ANALIZA DOBIJENIH REZULTATA ANKETA SPROVEDENIH MEĐU RADNICIMA I POSLODAVCIMA.

Ova analiza se odnosi na samo tri aspekta u vezi sa kojima su se izjasnile obe grupe, a na kojima jedino možemo uspostaviti komparativnu analizu: poznavanje i primena evropskih propisa, sistem informacija i konsultacija i utvrđivanje plata radnika u sektoru transporta.

Prikupljene ankete i profili ispitanika:



Ukupno je prikupljena **181** anketa (ovome treba dodati i ankete prikupljene u Poljskoj, čiji broj nije naveden u izveštaju), sa sledećim profilom ispitanika: **muškarci starosti između 35 godina i sa više od 55 (poslednje navedeni raspon se odnosi na poslodavce) sa srednjom ili visokom stručnom spremom, čija je zemlja poslovne aktivnosti ujedno i zemlja porekla (većina radnika nije upućena na rad) i koji rade kao kamiondžije ili vozači u slučaju radnika, odnosno, kao**

preduzetnici ili menadžeri kompanija.

1).- Poznavanje i primena evropskih i nacionalnih propisa o upućivanju radnika:

- **Poznavanje evropskih propisa:** Uopšteno, poslodavci pokazuju veće poznavanje evropskih propisa, dostižući prosečan procenat među zemljama učesnicama od 73%, u odnosu na 57% dobijenih analizom anketa sprovedenih među radnicima, gde se ističu niski procenti za Hrvatsku i Poljsku.
- **Primena evropskih propisa:** Obe grupe imaju sličan rezultat, oko 75%. Uglavnom navode da se ova regulativa primenjuje u sektoru transporta u njihovoj zemlji, iako je potrebno istaći veoma visok procenat ispitanih italijanskih poslodavaca (75%), koji ukazuju da se pomenuti propisi ne primenjuju u njihovoj zemlji.
- **Garancija prava radnika kroz evropske propise:** Mišljenje radnika i poslodavaca je usaglašeno po ovom pitanju. I jedni i drugi ističu da ova uredba ne garantuje prava radnika: 56% radnika (uključujući i 100% poljskih radnika koji kažu da garantuje) i 53% poslodavaca, iako među poslodavcima više od 50% ispitanih nema saznanja o ovome.
- **Postojanje posebnih propisa u zemlji:** Nismo naišli na usaglašenost po zemljama po ovom pitanju, ali smo na istu naišli među grupama učesnicama. I u slučaju poslodavaca i radnika, samo Španija i Norveška (oko 90%) ističu postojanje ovih sporazuma, u odnosu na visok stepen neznanja o istima od

strane 55% hrvatskih i poljskih poslodavaca, te 73% radnika iz ove dve zemlje, na koje se nadovezuju Italijani.

- **Problemi koje postavljaju propisi o upućivanju radnika: nedostatak informacija** je najvažniji problem prema mišljenju obe grupe, za šta je glasalo 45% ispitanih (50% poslodavaca i 43% radnika).

Slede **problemi u tumačenju**, sa 35% (36% poslodavaca i 34% radnika) i, treće, **nedostatak jasnoće propisa**, sa 30% (36% poslodavaca i 25% radnika).

Osim toga, treba napomenuti da i Norveška (u obe grupe), Hrvatska i Grčka (u slučaju radnika) ističu da je pogrešna **primena propisa od strane kompanija prilično važna**, te da Grčka, Hrvatska i Poljska, iako u procentima koji tek prelaze 20%, ukazuju i na **nedostatak transpozicije propisa**.

2).- Sistemi participacije radnika u transportu: sistemi informacija i konsultacija

Samo 58% radnika tvrdi da dobijaju informacije od svojih predstavnika, u poređenju sa 78% poslodavaca koji navode da te informacije daju predstavnicima radnika. Ako analiziramo ove podatke po zemljama, nalazimo da Norveška, Italija, Grčka i Španija održavaju ravnotežu između odgovora poslodavaca i radnika.

Sa druge strane, iznenađujući su podaci iz Hrvatske, gde 93% poslodavaca kaže da koristi informaciono-konsultativne sisteme, što tvrdi samo 35% njihovih radnika (50% kaže da ne prima nikakve informacije) i Poljske, gde 65% poslodavaca kaže da koristi ove sisteme, ali isto tvrdi samo 30% radnika (45% kaže da ne znaju da li primaju ove informacije ili ne).

Što se tiče subjekta preko kojih sprovode ove sisteme participacije ili kanalizuju rešavanje svojih problema, i poslodavci i radnici se slažu da to čine preko sindikata, kao većinske opcije, ili predstavnika radnika. Oko 57% dobijenih rezultata se odnosi na ove dve opcije. Na drugom mestu je opcija „direktno kod poslodavca“, koju je navelo skoro 40% ispitanih, gde se ističe slučaj Poljske, sa procentima od oko 65% za obe grupe.

3).- Radni uslovi upućenih radnika:

Jedini aspekt koji možemo suprotstaviti u smislu odgovora datih od strane obe grupe, jeste onaj koji se odnosi na način na koji se utvrđuju plate u sektoru transporta i na to ko je odgovoran za isplate putnih naknada.

Nalazimo da je **kolektivni ugovor opcija koju je navela većina ispitanih** za obe grupe (60% radnika i 52% poslodavaca), ističući sličnost procenata dobijenih u obe grupe u svim zemljama osim Hrvatske, gde se 40% poslodavaca opredelilo za ovu opciju, ali nema prikupljenih podataka među radnicima. Poljska takođe pokazuje jaz između mišljenja poslodavaca, gde je 25% odgovorilo da se radi o dogovoru, dok se za istu opciju opredelilo samo 11% radnika.

Na drugom mestu, poslodavci i radnici su se opredelili za **direktno pregovaranje između poslodavca i radnika, njih 22%**: 19% radnika i do 24% poslodavaca, ističući najviše procenete, slične u obe grupe, u Hrvatskoj i Poljskoj (40% u obe grupe u ovoj zemlji).

Treće mesto zauzima **određivanje datih uslova direktno od strane poslodavca, sa 16%** u obe grupe, ističući najviše procenete u Hrvatskoj. Konačno, za opciju da se plate utvrđuju **u skladu sa Vladinim propisima u svakoj zemlji** se opredelilo 8% ispitanih (6% radnika i 10% poslodavaca), naglašavajući slučaj Grčke u ovoj opciji.

Takođe, postoji usaglašenost između obe grupe i, uopšteno, po državama, o tome ko je **odgovoran za isplatu dnevnica vezanih za upućivanje radnika po osnovu njihovog rada**. Većina je saglasna da te naknade treba da isplati poslodavac (iako u Poljskoj to potvrđuje samo 35% radnika), mada treba napomenuti da je oko 6-10% ispitanih odgovorilo da te troškove plaća klijent na odredištu ili sam radnik.

IV.- OCENE STRUČNJAKA :

U ovom delu ćemo ukratko rezimirati ocenu svakog stručnjaka u njihovom nacionalnom izveštaju.

- ❑ **Italija:** Stručnjak navodi da se njegovo poznavanje stvarne situacije u njegovoj zemlji poklapa sa podacima dobijenim u anketama.

Ističe da se sektor transporta u Italiji uglavnom zasniva na malim preduzećima (manje od 50 radnika), jer ista predstavljaju skoro 90% privrednog tkiva, te da su istraživanja pokazala da se poslodavci i radnici oslanjaju na regulativu kolektivnih ugovora koji uspostavljaju konkretna pravila.

Međutim, on je iznenađen činjenicom da je procenat radnika koji kažu da ne znaju za postojanje evropskog zakonodavstva o upućivanju radnika jednak procentu onih koji ga poznaju (50%), što je procenat koji se poklapa sa onima koji ne poznaju primenu propisa u svojoj zemlji (46%) i u sektoru transporta (61%).

Osim toga, naglašava da radnici insistiraju da sindikati posvete više pažnje njihovim problemima, pre svega u pogledu zaštite na radu.

- ❑ **Poljska:** U svom izveštaju, poljski stručnjak ističe da je, s obzirom na nepoznavanje propisa i njihove primene u Poljskoj, potrebno preduzeti potrebne mere u vidu veće edukacije i informisanja javnosti o propisima i njihovim mogućnostima za radnike, kao i bolju obuku i dostupnost informacija.

- ❑ **Hrvatska:** Procena hrvatskog stručnjaka je da većina radnika u sektoru transporta nije upoznata sa važećim propisima i ne poznaje svoja prava, dok poslodavci u ovom sektoru smatraju da su svesni propisa i svojih obaveza, ali to u praksi ne pokazuju.

Ono što je potrebno da bi i radnici i poslodavci u sektoru transporta u budućnosti bili zadovoljni, pored upoznavanja i jednih i drugih sa važećom regulativom, jeste poboljšanje uslova rada radnika, posebno onih vezanih za obuku o prevenciji rizika na radu, i organizovanje godišnjih lekarskih pregleda za mobilne radnike.

Istovremeno, ističe da bi poslodavci trebalo da izvrše analizu potreba radnika kako bi uticali na njihovu motivaciju.

- ❑ **Španija:** Što se tiče lične procene koju njihov stručnjak iznosi o opštim zaključcima, a poznavajući situaciju u sektoru transporta u Španiji i posebne propise o upućivanju radnika, ista se može poklapati samo sa rezultatima faze istrage, uzimajući u obzir i to da postoji značajan broj anketiranih koji su samozaposleni u sektoru (istovremeno i poslodavci i radnici), pa sagledavaju

situaciju iz obe perspektive, kao i regulisanje sektorskih i podsektorskih kolektivnih ugovora kojima se utvrđuju posebna pravila o ovim pitanjima.

Međutim, iznenađen je visokim procentom radnika koji, iako navode da su upoznati sa postojanjem evropskih propisa o upućivanju radnika, pokazuju da ne znaju za njihovu primenu u svom profesionalnom sektoru (68% ispitanih).

- ❑ **Grčka:** Na osnovu rezultata ankete zaključuju da su poslodavci više informisani o važećim zakonima o upućivanju radnika nego sami radnici. Međutim, na pitanje da navedu primere ovih aktivnosti, samo mali broj poslodavaca je dalo konkretne odgovore. Ovo uzrokuje nesrazmernost znanja poslodavaca i radnika o njihovim pravima i obavezama.

I ankete poslodavaca i ankete radnika ukazuju na nedostatak informacija kao osnovni problem sa kojim se suočavaju i jedni i drugi, pa se čini prikladnim poboljšati komunikaciju i dostupnost informacija o pravima i propisima upućenih radnika.

Smatra se i da postoje mehanizmi za učešće radnika, ali da ima prostora za poboljšanje na ovom polju, kako bi se osiguralo efektivno učešće i zastupljenost radnika.

Konačno, kada su u pitanju naknade, postoje različiti sistemi za utvrđivanje naknada upućenih radnika u sektoru transporta, pa samim tim i nedostatak homogenosti u ovom pogledu, kao što je slučaj sa ograničenim pristupom lekarskim pregledima i obukom o prevenciji rizika na radu.

- ❑ **Norveška:** Nakon kratkog pregleda najznačajnijih zaključaka dobijenih u fazi istrage u različitim aspektima, norveški stručnjak ukazuje na neke elemente, poput odlučujuće uloge sindikata u smislu informisanja i konsultacija o pravnoj svesti u odnosu na Direktivu o upućivanju radnika, kao i na rešavanje problema radnika.

O podudarnosti mišljenja poslodavaca i zaposlenih po pitanju naknada upućenim radnicima, smatra da troškove upućivanja radnika najvećim delom nadoknađuju poslodavci preko klijenata u zemlji upućivanja.

Ističe da su na istraživanje i nivo znanja nesumnjivo uticale i aktivnosti njihovih sindikata, čiji je cilj podizanje pravne svesti radnika, i koji putem internog biltena, ali i u sklopu svojih svakodnevnih aktivnosti, obavestavaju članove sindikata o važećim zakonima u oblasti radnog okruženja, uključujući, ali ne ograničavajući se na, odredbe zakona o upućenim radnicima.

Čini se da je znanje poslodavaca i zaposlenih koji se nisu bavili pitanjem upućivanja radnika manje ili dosta manje, pa su nove akcije bitne i neophodne za koherentno povećanje znanja zaposlenih i poslodavaca po pitanju upućivanja radnika, zaključujući da bi „bolje poznavanje i razumevanje propisa EU

omogućilo da rešimo mnoge svakodnevne pravne izazove, te nam ne ostaje ništa drugo nego da nastavimo dalje.“

V.- ZAKLJUČCI KOMPARATIVNE ANALIZE:

Da bismo utvrdili zaključke koje možemo izvući iz analize šest *Nacionalnih izveštaja* koje su pripremili stručnjaci iz zemalja učesnica projekta, koristimo iste delove na koje smo se pozivali u prethodnim odeljcima naše analize u ovom *Uporednom izveštaju*.

O poznavanju i primeni evropskih i nacionalnih propisa o upućivanju radnika:

- Poslodavci imaju veće znanje o evropskim propisima nego radnici, iako oko 60% radnika takođe navodi da ih poznaje. Obe grupe potvrđuju da se ova uredba primenjuje u sektoru transporta u njihovoj zemlji.

Međutim, ni radnici ni poslodavci ne smatraju da ova uredba garantuje prava radnika.

- Postoji visok stepen neznanja o postojanju posebnih propisa u Hrvatskoj, Poljskoj i Italiji, i to samo među radnicima.
- Nedostatak informacija je najvažniji problem koji predstavljaju sadašnji propisi o upućivanju radnika, za kojima slede problemi tumačenja propisa i nedostatak jasnoće norme. Mada, postoje i zemlje koje aludiraju na pogrešnu primenu propisa od strane kompanija i nedostatak transpozicije propisa.

O sistemima učešća transportnih radnika: Sistemi informacija i konsultacija:

- Može se reći da radnici dobijaju informacije koje poslodavci daju svojim predstavnicima (iako je čudna razlika od 20 procenata, 78% poslodavaca u odnosu na 58% radnika).

Radnici u velikoj većini (iznad 70%) procenjuju primljene informacije i uspostavljeni sistem konsultacija kao **korisne ili adekvatne**.

- Sistemi participacije i rešavanja problema od strane radnika se, u velikoj većini, sprovode preko sindikata ili predstavnika radnika, iako postoji njih oko 40% koji bi to uradili „direktno kod poslodavca“.

O radnim uslovima upućenih radnika:

- Kolektivni ugovor se uglavnom javlja kao instrument kojim se određuju plate radnika u sektoru saobraćaja. Mada, ima 22% onih koji ukazuju na direktno pregovaranje između poslodavca i radnika i 16% onih koji potvrđuju da iste utvrđuje direktno poslodavac.

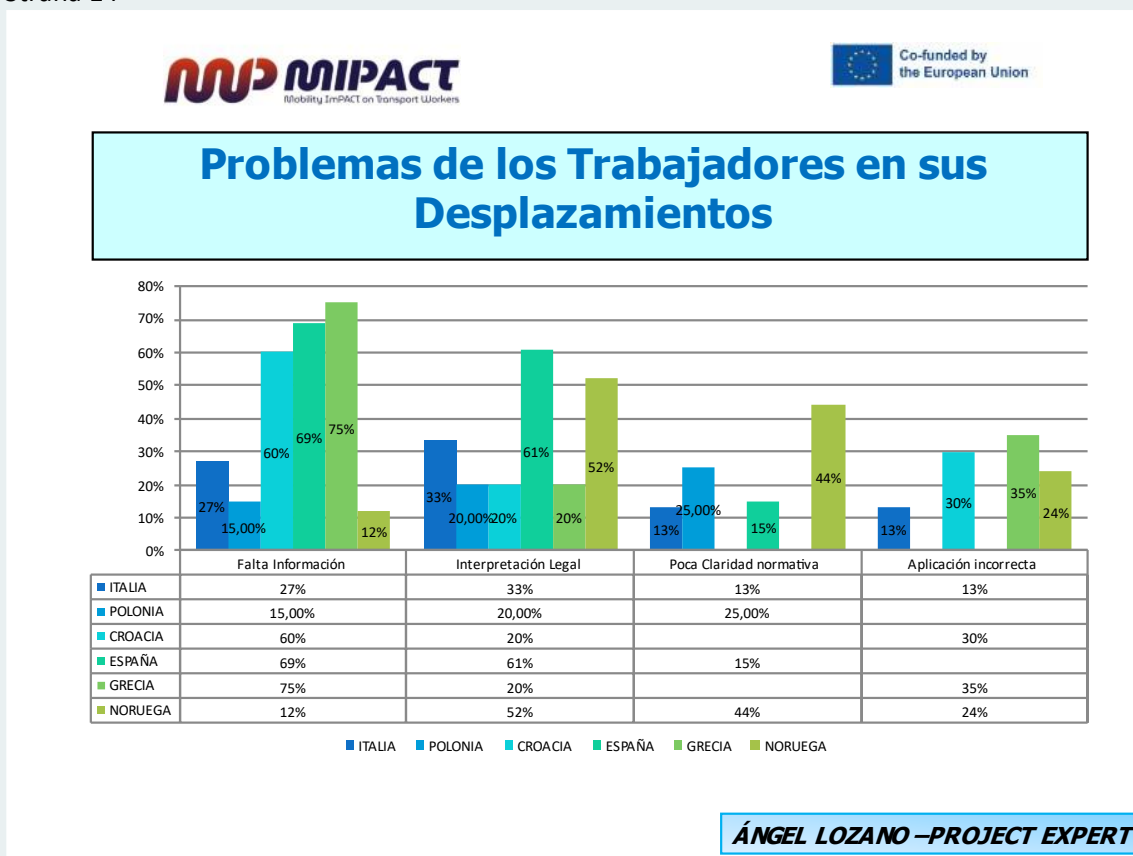
- Osnovna zarada, dodaci utvrđeni kolektivnim ugovorima ili ugovorom o radu i dodatak za minuli rad u preduzeću navedeni su kao obavezni koncepti koji čine platu.
- Neobavezni koncepti, koje navodi većina, su naknade za prevoz, dnevnice i smeštaj za vreme upućivanja, gde postoji usaglašenost među grupama i, uopšteno, po zemljama o tome da je poslodavac odgovoran za isplatu dnevnica za upućene radnike po osnovu njihovog rada.
- Većina ispitanih smatra da su uslovi rada u sektoru transporta prihvatljivi, iako uz procentualne razlike po zemljama, ističući Italiju, gde ih uglavnom smatraju neprikladnim.
- Radnici u velikoj većini imaju pravo na lekarski pregled, barem jednom godišnje, u procentima koji su nešto veći od 70%, kao i na obuku o bezbednosti i zdravlju na svom radnom mestu sa učestalošću i kvalitetom koji se smatra adekvatnim.
- Radnici navode plate kao prioritet u pogledu svojih potreba, nakon čega sledi veće priznanje od strane poslodavca i konsultacije od strane poslodavca o radnim i profesionalnim pitanjima.

O poznavanju aktuelnih evropskih propisa o upućivanju radnika od strane poslodavaca:

- Poznavanje zakonodavstva o aktivnostima koje kompanije za drumski transport moraju da obavljaju između različitih država članica je veoma nisko, jedva prelazi 50% u proseku u svim zemljama učesnicama, iako je navedeni procenat umanjen navodno zbog minimalnih procenata Italije, 11%, i Poljske, 35%.

Osim toga, treba napomenuti da i Grčka i Hrvatska u svojim izveštajima sumnjaju u procenat dobijene u njihovim istraživanjima jer je, kako ističu, na upit da navedu dva primera ovih aktivnosti, vrlo mali broj njih to mogao da učini.

- Postoji duboko i široko rasprostranjeno neznanje o postojanju online alata za prijavu upućenih radnika (samo Španija, sa 73% i Norveška, sa 52% pokazuju značajno znanje).
- Tahografski zapis, kopija izjave o upućivanju radnika i kopija ugovora o radu su tri dokumenta koja poslodavci najviše navode kao one koje vozač mora da nosi sa sobom tokom svog upućivanja na rad.



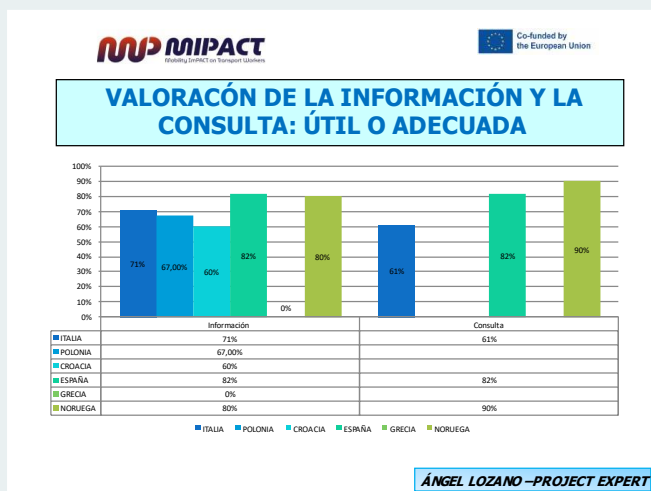
Problemi sa kojima se suočavaju upućeni radnici

	Nedostatak informacija	Tumačenje propisa	Nedostatak jasnoće propisa	Nepravilna primena propisa
Italija	27%	33%	13%	13%
Poljska	15%	20%	25%	
Hrvatska	60%	20%		30%
Španija	69%	61%	15%	
Grčka	75%	20%		35%
Norveška	12%	52%	44%	24%

Stana 15

Ocena sistema informacija i konsultacija: koristan ili prikladan

	Informacije	Konsultacije
Italija	27%	33%
Poljska	15%	20%
Hrvatska	60%	20%
Španija	69%	61%
Grčka	75%	20%
Norveška	12%	52%

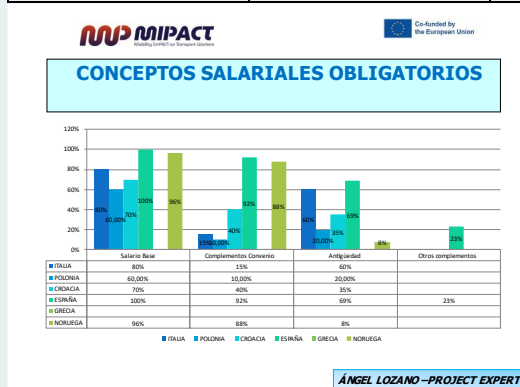


Obavezni koncepti koji se uračunavaju u platu (leva tabela)

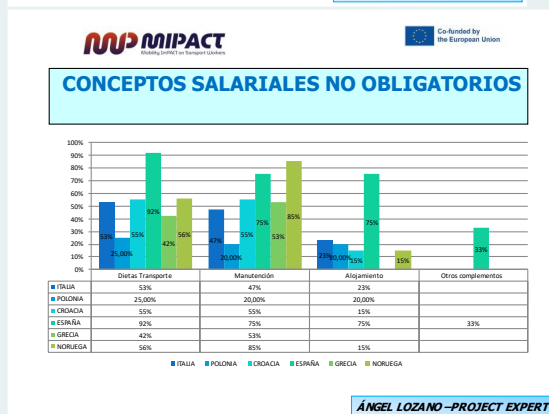
	Osnovna plata	Dodaci utvrđeni sporazumom	Minuli rad	Ostale komponente
Italija	80%	15%	60%	
Poljska	60%	10%	20%	
Hrvatska	70%	40%	35%	
Španija	100%	92%	69%	23%
Grčka				
Norveška	96%	88%	8%	

Neobavezni koncepti koji se uračunavaju u platu (desna tabela)

	Troškovi prevoza	Dnevnice	Smeštaj	Ostale komponente
Italija	53%	47%	23%	
Poljska	25%	20%	20%	
Hrvatska	55%	55%	15%	
Španija	92%	75%	75%	33%
Grčka	42%	53%		
Norveška	56%	85%	15%	



ÁNGEL LOZANO -PROJECT EXPERT

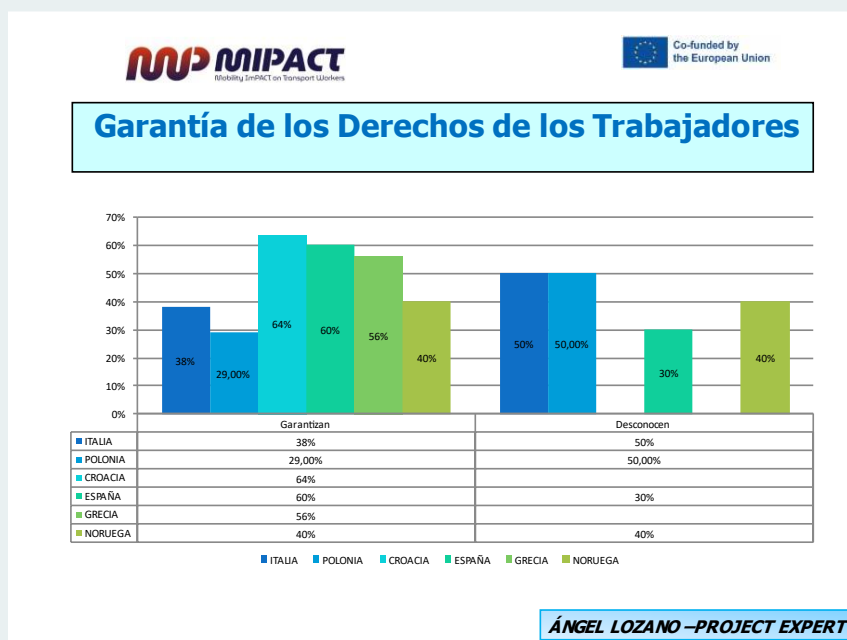


ÁNGEL LOZANO -PROJECT EXPERT

Strana 21

Garantovanje prava zaposlenih

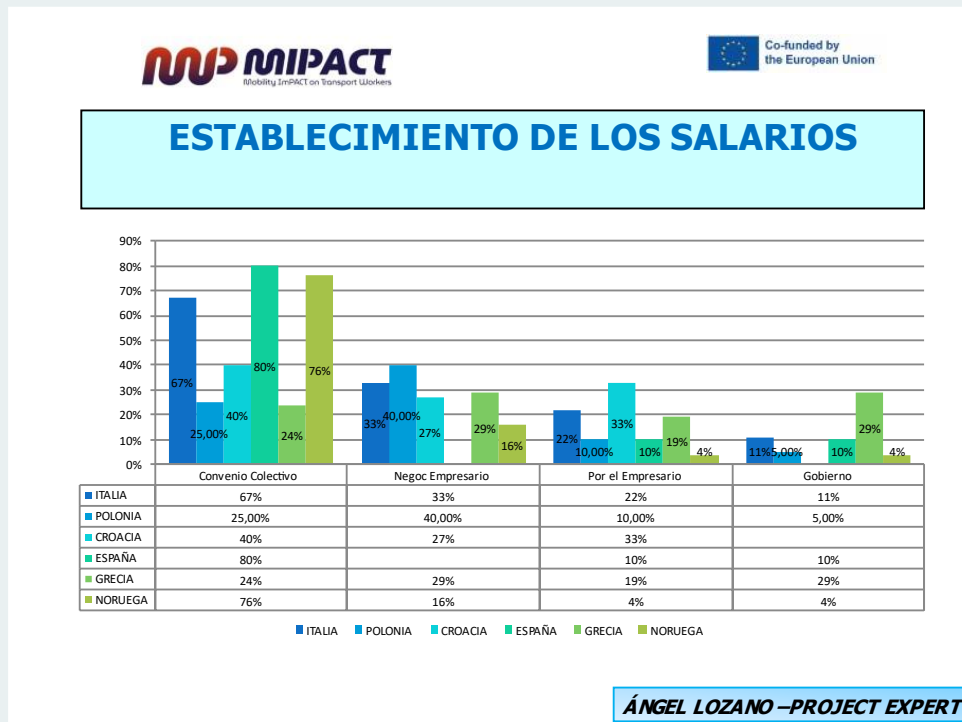
	Garantuju se	Ne znaju da li se garantuju
Italija	38%	50%
Poljska	20%	50%
Hrvatska	61%	
Španija	60%	30%
Grčka	56%	
Norveška	40%	40%



Strana 22

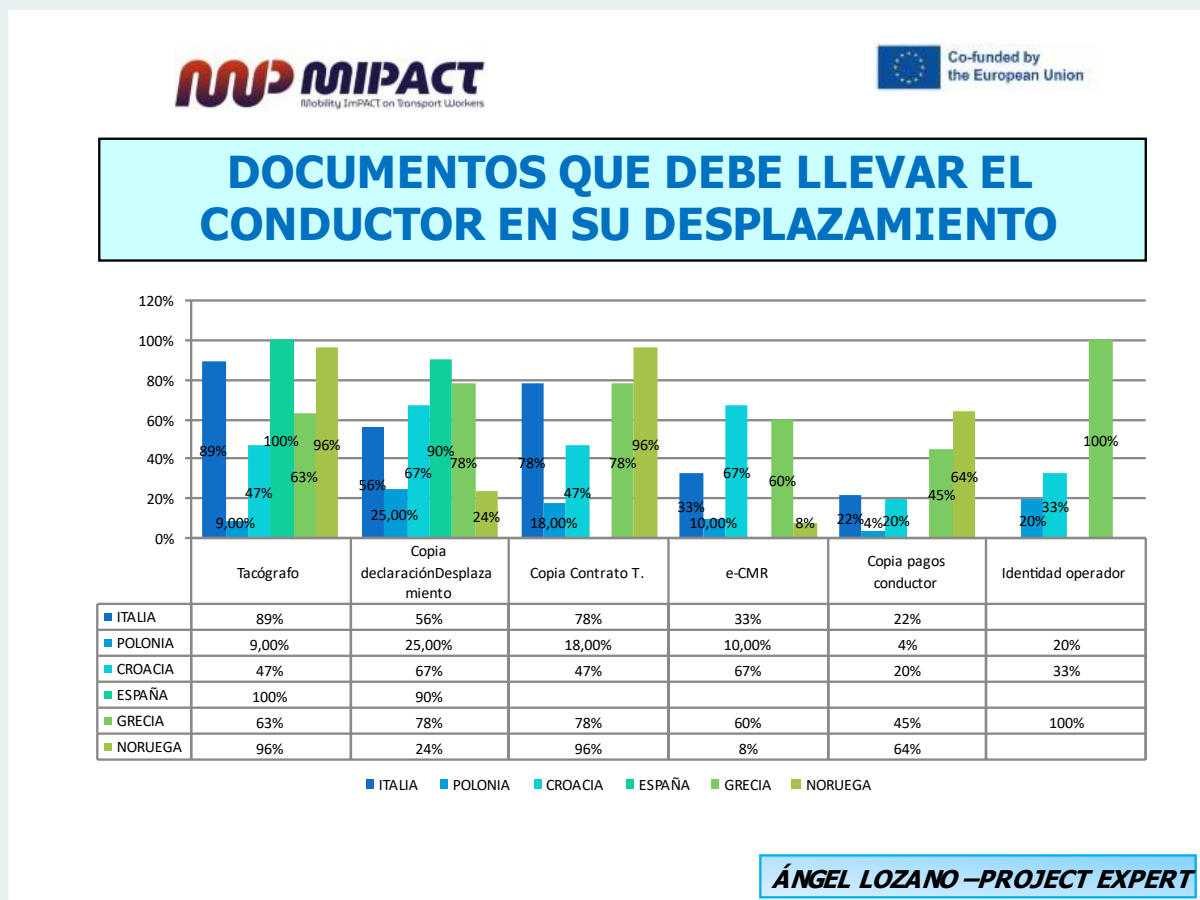
Određivanje plate

	Kolektivni ugovor	Pregovori sa poslodavcem	Poslodavac	Vlada
Italija	67%	335	22%	11%
Poljska	25%	40%	10%	5%
Hrvatska	40%	27%	33%	
Španija	80%		10%	10%
Grčka	24%	29%	19%	29%
Norveška	76%	16%	4%	4%



Dokumenta koja sa sobom treba da nosi upućeni radnik

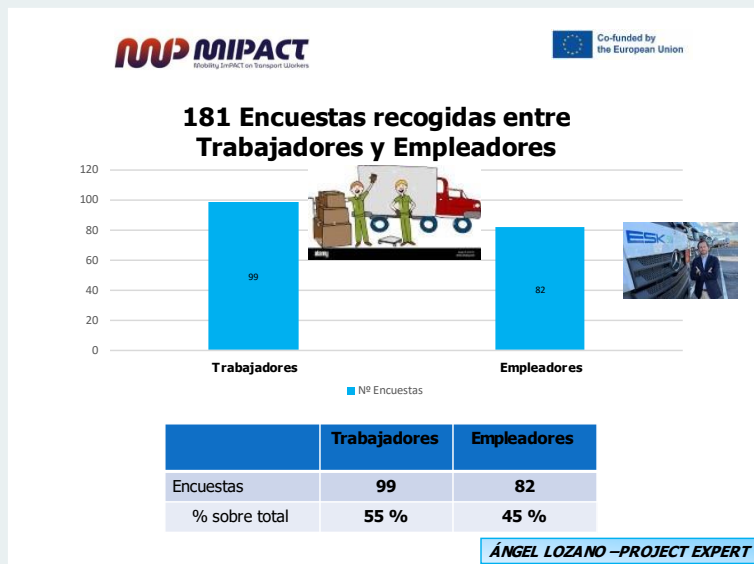
	Tahograf	Kopija izjave o upućivanju radnika	Kopija ugovora o radu	El. tovarni list (CMR)	Potvrde o plaćanju vozača	Identitet operatera
Italija	89%	56%	78%	33%	22%	
Poljska	9%	25%	18%	10%	4%	20%
Hrvatska	47%	67%	47%	67%	20%	33%
Španija	100%	90%				
Grčka	63%	78%	78%	60%	45%	100%
Norveška	96%	24%	96%	8%	64%	



Strana 25

181 anketa prikupljena od radnika i poslodavaca

	Radnici	Poslodavci
Ankete	99	82
% od ukupnog broja	55%	45%





MIPACT

Mobility ImpACT on Transport Workers



Co-funded by
the European Union

„Finansirano od strane Evropske unije. Međutim, stavovi i mišljenja izraženi u predmetnom dokumentu pripadaju isključivo autoru(ima) i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili [naziv tela koje dodeljuje sredstva]. Ni Evropska unija ni telo koje dodeljuje sredstva ne mogu se smatrati odgovornim za isto.“