

Mobility ImPACT on Transport Workers: MIPACT

Nacionalno izvješće za Republiku Hrvatsku

Zagreb, May 22, 2023

IRMG⁶⁰
godina
INSTITUT ZA RAZVOJ I MEĐUNARODNE ODNOSI

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.”



Sadržaj

1. Uvod.....	1
2. Metodologija	2
3. Poznavanje i primjena europskih i nacionalnih propisa o upućivanju radnika	3
4. Sustav i mehanizmi sudjelovanja radnika u prometnom sektoru	6
5. Uvjeti zapošljavanja upućenih radnika.....	7
5.1. Sustav i koncepti nagrađivanja prometnih radnika na njihovom radnom mjestu.....	7
5.2. Ostali uvjeti zapošljavanja upućenog radnika	8
5.3. Potrebe radnika u pogledu uvjeta zapošljavanja i stupnja osobnog zadovoljstva	9
6. Upoznatost poslodavaca s važećim propisima	10
7. Zaključci i osobna procjena eksperta	11

1. Uvod

Prema Direktivi 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. godine o upućivanju radnika, upućeni radnik definira se kao radnik koji u ograničenom vremenskom razdoblju obavlja svoj posao na državnom području članice koja nije država u kojoj uobičajeno radi. Direktiva 96/71/EZ i ostale Direktive o upućivanju radnika – Direktiva (EU) 2018/957 Europskog parlamenta i Vijeća od 28. lipnja 2018. o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga te Direktiva 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”) uređuju zaštitu prava upućenih radnika.

Prava radnika na koje se navedene direktive odnose uključuju maksimalno radno vrijeme i minimalno vrijeme odmora, minimalni plaćeni godišnji odmor, minimalnu plaću, uključujući naknadu za prekovremeni rad, uvjete ustupanja zaposlenika, zdravstvene uvjete, higijenu i sigurnost na radu, zaštitne uvjete te jednako postupanje. Poslodavac je dužan radniku navedene uvjete osigurati na razini kako su propisani pravom države u koju je uputio radnika, osim u slučaju kada su ti uvjeti rada povoljnije uređeni propisima države poslovnog nastana poslodavca.

Direktiva o upućenim radnicima iz sektora mobilnosti preuzeta je u hrvatsko zakonodavstvo Zakonom o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni (NN 128/2020), dok je Zakonom o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu (NN 75/13, 36/15, 46/17, 152/22) uređeno upućivanje mobilnih radnika iz Hrvatske.

Zakon o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni (NN 128/2020) uređuje uvjete rada i prava radnika koji je u okviru prekograničnog pružanja usluga upućen na rad u Republiku Hrvatsku. Prema ovom Zakonu, za radnike upućene u Republiku Hrvatsku, strani poslodavac dužan je primjenjivati propise Republike Hrvatske koji se odnose na elemente propisane direktivom o upućenim radnicima, a to su:

- najduže trajanje radnog vremena i najkraće trajanje odmora,
- najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora,
- naknadu za obavljeni rad, uključujući povećanu naknadu za prekovremeni rad,
- zaštitu zdravlja i sigurnost na radu,
- zaštitne mjere za rad trudnica, žena koje su nedavno rodile odnosno doje i maloljetnih radnika,
- uvjete ustupanja preko agencija za privremeno zapošljavanje,
- jednako postupanje prema ženama i muškarcima i drugu zaštitu od diskriminacije,
- dodatak ili naknadu za troškove putovanja, hrane i smještaja za vrijeme obavljanja zadatka zbog kojeg je radnik upućen u Republiku Hrvatsku, te

- kvalitetu smještaja u mjeri na koju ima pravo domaći radnik.

Naknade za obavljeni rad radnika upućenih u Republiku Hrvatsku prema navedenom zakonu čine svi obvezni sastavni dijelovi naknade za obavljeni rad na koje imaju pravo domaći radnici prema propisu odnosno proširenom kolektivnom ugovoru. Nadalje, upućeni radnici imaju pravo na naknadu stvarno nastalih troškova za vrijeme upućivanja, odnosno troškova putovanja, hrane, smještaja te ostalih naknada koje je poslodavac dužan osigurati domaćem radniku prema zakonodavstvu Republike Hrvatske.

Što se tiče upućenih radnika iz Hrvatske u druge zemlje, u zakonodavstvu Republike Hrvatske ne postoje propisi koji uređuju općenito upućene radnike. S druge strane, pravila o upućivanju mobilnih radnika uređena su Zakonom o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu NN 75/13, 36/15, 46/17, 152/22. Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu, odnosno dio koji se odnosi na upućene radnike, odnosi se na poduzeća s poslovnim nastanom u državi članici koja poduzima transnacionalnu mjeru i na vozače zaposlene u tim poduzećima. U ovom slučaju, transnacionalna mjera odnosi se na situaciju kada poduzeće s nastanom u državi članici upućuje vozače, za svoj račun i pod svojim vodstvom, na državno područje druge države članice na temelju ugovora sklopljenog između poduzeća koje upućuje i primatelja usluge koji posluje u toj državi članici, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća koje upućuje i upućenog vozača za vrijeme upućivanja.

Prema navedenom Zakonu, prije samog upućivanja, prijevoznik je dužan putem sustava IMI podnijeti izjavu o upućivanju vozača nacionalnim nadležnim tijelima države članice u koju je vozač upućen. Ta izjava mora sadržavati broj licencije kojom se odobrava obavljanje djelatnosti javnog prijevoza putnika ili tereta, podatke za kontakt, ime i prezime, adresu boravišta i broj vozačke dozlove upućenog vozača, datum početka ugovora o radu vozača, predviđeni datum početka i završetka upućivanja, registarsku oznaku vozila te vrstu prijevoza. Također, prijevoznik je dužan osigurati da upućeni vozač presliku te izjave ima kod sebe.

Nakon razdoblja upućivanja, prijevoznik je na zahtjev nadležnih tijela dužan dostaviti primjerke dokumenata koji su sastavni dio izjave o upućivanju, kao i dokumentaciju u vezi s naknadom vozača u odnosu na razdoblje upućivanja, njegov ugovor o radu ili drugi dokument kojim se uređuju radni odnosi koji se odnose na rad vozača i dokaz o isplatama.

2. Metodologija

Istraživanje utjecaja mobilnosti na radnike u prometnom sektoru provedeno je u razdoblju od kraja veljače do početka svibnja 2023. godine u obliku anketnog upitnika. U istraživanju je sudjelovalo 20 radnika u mobilnom sektoru te 15 poslodavaca. Anketni upitnici pomću kojih je istraživanje provedeno sastojali su se od dva dijela. U prvom, općem djelu, zaposlenici i poslodavci morali su odgovoriti na

opća pitanja poput dobi, spola, stupnja obrazovanja i ostalo. Drugi dio upitnika sastojao se od deset pitanja pomoću kojih se ispitivalo poznavanje i primjena europskih i nacionalnih propisa o upućivanju radnika kod zaposlenika i poslodavaca, sustav i mehanizmi sudjelovanja radnika u prometnom sektoru, uvjeti zapošljavanja upućenih radnika te upoznatost poslodavaca s važećim propisima.

Kao što je već spomenuto, u istraživanju utjecaja mobilnosti na radnike u prometnom sektoru sudjelovalo je 20 zaposlenika. Od 20 zaposlenika, najviše je neupućenih radnika (45%), zatim upućenih radnika (35%), a slijede radnici u samostalnoj djelatnosti poput odvjetnika, istraživača i slično (15%) te jedan predstavnik sindikata. Od radnika koji su sudjelovali u istraživanju, 50% je između 35 i 54 godina starosti, 30% ima preko 55 godina, 15% je između 18 i 34 godine, dok jedna osoba nije odgovorila na to pitanje. Također, 90% sudionika istraživanja su muškarci, jedna je žena dok se jedna osoba nije izjasnila. Prema stupnju obrazovanja, najviše zaposlenika, 40% navelo je srednju školu, po 25% njih ima visoku školu i diplomu sveučilišta, a 15% osnovnu školu, dok jedna osoba nije odgovorila na pitanje. Većina sudionika istraživanja su vozači prema profesiji, a svi trenutno posao obavljaju u Hrvatskoj. Što se tiče dnevnih sati rada, većina sudionika istraživanja radi po 8 sati dnevno, tek je nekoliko njih navelo da radi po 6, odnosno 10 sati dnevno, a jedna osoba je navela kako radi 15 sati dnevno.

Što se tiče poslodavaca, od 15 koji su ispunili upitnik, 9 njih su poslodavci, 4 predstavnici tvrtke odnosno menadžeri te su 2 predstavnika udruge poslodavaca. Najviše sudionika, 8 od 15 starije je od 55 godina, jedna trećina ih je u starosnoj dobi od 35 do 54, a tek dvoje u dobi od 18 do 34 godina. Većina poslodavaca, 60% su muškarci te ih većina ima diplomu sveučilišta. Također, svi poslodavci koji su sudjelovali u istraživanju posluju u Hrvatskoj, a jedan od njih i u inozemstvu.

3. Poznavanje i primjena europskih i nacionalnih propisa o upućivanju radnika

Poznavanje i primjena europskih i nacionalnih propisa o upućivanju radnika odnosi se na informacije o poznavanju europskih direktiva o upućivanju radnika, posebice o cestovnom prometu, poznavanju transpozicije europskih propisa u nacionalno zakonodavstvo, adekvatnost važećih propisa o upućivanju radnika te problemima u primjeni propisa o upućivanju radnika, sa stajališta radnika i poslodavaca. Poznavanje i primjena europskih i nacionalnih propisa o upućivanju radnika analizirano je pitanjima koja se odnose na informiranost radnika i poslodavaca o postojanju europskih direktiva o upućivanju radnika, informiranost radnika i poslodavaca o postojanju posebnih regulativa ili sporazuma o sudjelovanje radnika u sektoru cestovnog prometa te glavnim problemima s kojima se susreću upućeni radnici sa strane i radnika i poslodavaca.

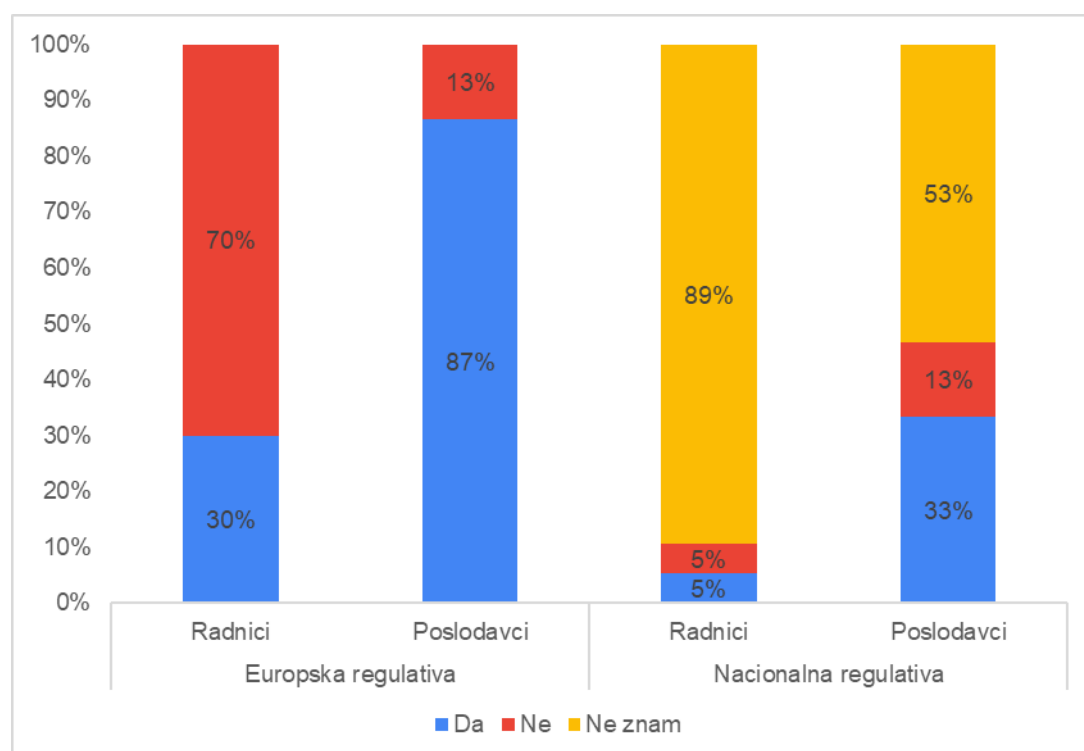
Analiza rezultata upitnika pokazala je da 70% radnika nije upoznatno s postojanjem europskih direktiva o upućivanju radnika (Slika 1). Radnici koji su upoznati s postojanjem europskih direktiva o upućivanju radnika morali su odgovoriti na dodatna pitanja. Tako od 6 radnika koji su upoznati s postojanjem europskih direktiva o upućivanju radnika, 50% smatra da se taj propis provodi u Hrvatskoj dok 50% ne zna. Nadalje, tek 2 radnika (33,3%) smatraju da se ovaj propis odnosi na sektor cestovnog prometa u

Hrvatskoj, dok 50% ne zna. Također, tek 1 od radnika koji znaju za europske direktive smatra da je ono što je regulirano ovim direktivama dovoljno da jamči prava upućenih radnika, dok 50% njih ne zna odgovor na to pitanje. Od prava koja nisu zajamčena važećim europskim propisima, tek jedan sudionik je prepoznao jedno, a to je pravo na plaćanje po obavljenom poslu. (Cijeli ulomak se odnosi na pitanje 1 iz upitnika za radnike).

Što se tiče poslodavaca, od njih 15 koji su sudjelovali u upitniku, njih 11 (73,3%) je upoznato s postojanjem europskih direktiva o upućivanju radnika (Slika 1). Od onih koji su upoznati s postojanjem europskih direktiva o upućivanju radnika, 63,6% poslodavaca smatra da se ti propisi provode u Hrvatskoj, 27,3% ne zna, a jedan poslodavac misli da se ne provode. Nadalje, većina poslodavaca (63,6%) smatra da se ovaj propis odnosi na sektor cestovnog prometa u Hrvatskoj, a što se tiče jamčenja prava upućenih radnika, najviše poslodavaca (63,6%) smatra da je ono što je regulirano europskim regulativama dovoljno da jamči prava radnika. Od 11 poslodavaca koji su upoznati s europskim direktivama, njih 7 provodi te propise na svojim radnicima. (Pitanje 1 za poslodavce)

Što se tiče informiranosti o postojanju posebnih regulativa ili sporazuma o sudjelovanje radnika u sektoru cestovnog prometa, čak 85% radnika odgovorilo je da ne zna postoje li u Hrvatskoj bez obzira na zakon o radu ili opće zakone, posebne regulacije po pitanju sudjelovanja radnika u sektoru cestovnog prometa, a ista situacija je i kod poslodavaca kod kojih većina, 53,3% ne zna postoje li u Hrvatskoj posebne regulacije, dok jedna trećina zna da postoje (Slika 1). (Pitanje 2 za radnike i poslodavce – pitanje je isto, a odgovor da, ne ili ne znam, zato je tako kratak ulomak).

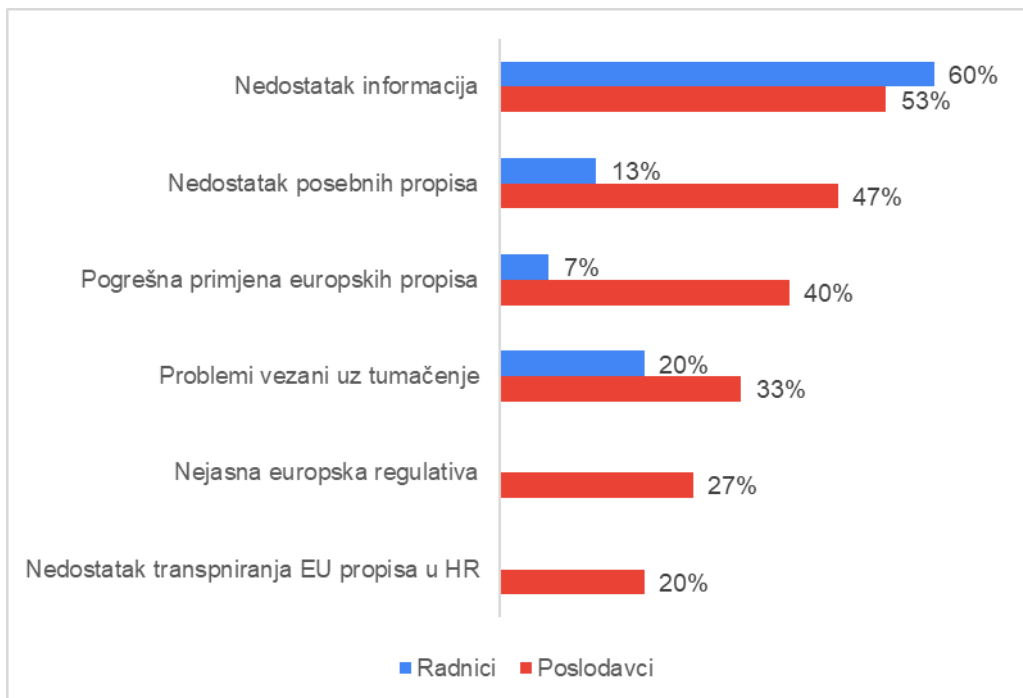
Slika 1. Informiranost radnika i poslodavaca o postojanju europske i nacionalne regulacije upućenih radnika



Na pitanje koji su glavni problemi upućenih radnika, odgovorilo je 15 od 20 ispitanika, a najviše njih, 9 od 15, najvećim problemom smatra nedostatak informacija o njihovim pravima i obvezana, a ostali navedeni problemi su problemi u vezi s tumačenjem propisa između različitih država (3 radnika), nedostatak posebne regulative u mojoj zemlji (2 radnika) i pogrešna primjena europskih propisa od strane poslodavca (1 radnik) (Slika 2). (Pitanje 8 za radnike)

S druge strane, poslodavci su upitani što smatraju najvećim problemima u trenutno važećim propisima, a najvećim problemom smatraju nedostatak informacija o važećim propisima o upućivanju radnika, a ostali važni problemi uključuju nedostatak posebnih propisa ili nedovoljno jasne propise te pogrešnu primjenu europskih propisa od strane nekih tvrtki koje posluju u prometnom sektoru (Slika 2). (Pitanje 9 za poslodavce)

Slika 2. Najveći problemi u trenutno važećim propisima



Također, poslodavci su upitani da ukratko objasne što smatraju glavnim problemima aktualne europske regulative vezane uz upućivanje radnika na rad u sektoru cestovnog prometa, a koji utječu na konkurentnost poduzeća. Na to pitanje odgovorilo je tek 4 poslodavca, a odgovori uključuju nemogućnost unajmljivanja radnika po satu ili danu, preveliko financijsko opterećenje koje naše tvrtke ne mogu pratiti u usporedbi s troškom plaće u Hrvatskoj te nesigurnost i neujednačenost, dok je jedan od poslodavaca naveo da ne postoje poteškoće kada se istraže svi propisi na Internetu. (Pitanje 10 za poslodavce)

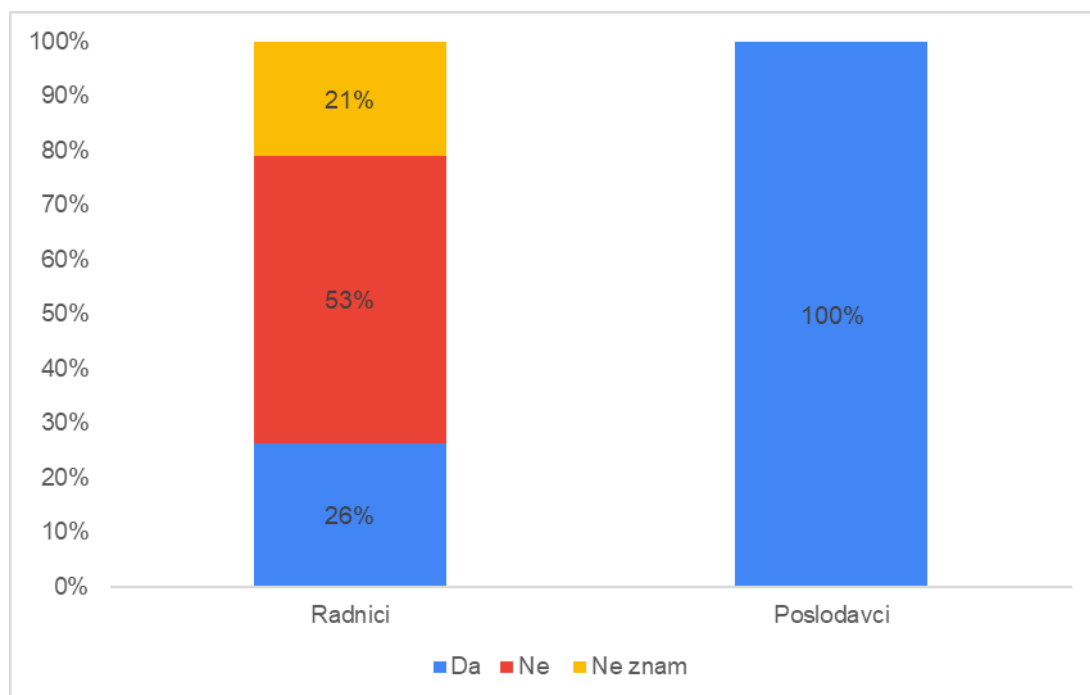
4. Sustav i mehanizmi sudjelovanja radnika u prometnom sektoru

Sustav i mehanizmi sudjelovanja radnika u prometnom sektoru odnose se na informacije o tome kako se odvijaju procesi informiranja i savjetovanja radnika u sektoru prometa, a posebice upućenih radnika. To se analizira pitanjima koja se odnose na priliku radnika da se informiraju ili sudjeluju u donošenju odluka u svojoj tvrtki. Također, analizira se na koji način radnici usmjeravaju i rješavaju svoje radne i/ili profesionalne probleme.

Na pitanje imaju li se priliku informirati i sudjelovati u donošenju odluka unutar tvrtke preko predstavnika radnika ili sindikata, najviše radnika, 50%, odgovorilo je da nema takvu priliku, 25% ima, 20% ne zna, dok jedna osoba nije odgovorila na pitanje (Slika 3). Radnici koji su odgovorili da imaju priliku informirati se i sudjelovati u donošenju odluka unutar tvrtke upitani su i kako ocjenjuju informacije koje predstavnici radnika i sindikati dobivaju od poslodavaca u prometnom sektoru te ih većina (80%) smatra adekvatnima. Također, većina radnika, 60%, sustav savjetovanja, kroz izdavanje izvješća, u kojem sudjeluju predstavnici radnika i sindikata u poduzeću smatraju adekvatnim, a 40% neadekvatnim. (Pitanje 3 za radnike)

S druge strane, poslodavci su upitani koriste li sustave informiranja zaposlenika te je 14 od 15 poslodavaca odgovorilo da ih koriste, dok jedan od poslodavaca nije odgovorio na pitanje (Slika 3). Najčešće korišten mehanizam sudjelovanja radnika je izravni kontakt kojeg koristi 12 od 14 poslodavaca dok ostala dva koriste sindikate kao mehanizam sudjelovanja. (Pitanje 3 za poslodavce)

Slika 3. Korištenje sustava informiranja u tvrtki



Na pitanje kako usmjeravaju i rješavaju svoje radne i/ili profesionalne probleme, najviše radnika, 70% odgovorilo je da ih rješava direktno s poslodavcem, 10% ih rješava probleme kroz tijelo koje predstavlja radnike, 10% se ne obraća nikome i ne rješava probleme iz straha od odmazde, a 10% radnika nije odgovorilo na navedeno pitanje. (Pitanje 9 za radnike)

5. Uvjeti zapošljavanja upućenih radnika

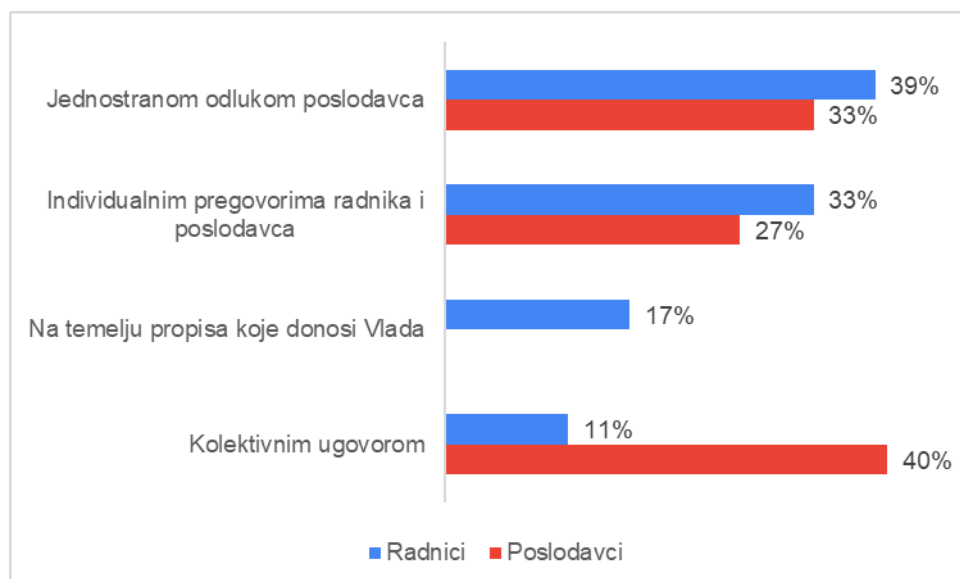
Uvjeti zapošljavanja upućenih radnika odnose se na tri specifična aspekta – sustav i koncepte nagrađivanja prometnih radnika na njihovom radnom mjestu, ostale uvjeti zapošljavanja upućenog radnika te potrebe radnika u pogledu uvjeta zapošljavanja i stupnja osobnog zadovoljstva.

5.1. Sustav i koncepti nagrađivanja prometnih radnika na njihovom radnom mjestu

Sustav i koncepti nagrađivanja radnika dok su na upućivanju predstavlja najvažniji aspekt zapošljavanja upućenih radnika te je cilj ovog potpoglavlja utvrditi koji elementi ulaze u plaće ranika uključujući obvezne i neobvezne, kako je dogovoreno plaćanje naknade za putne troškove, troškove smještaja i dnevnice za vrijeme upućenog rada te kojim aktom poslodavac određuje naknadu zaposleniku.

Na pitanje kako se određuju naknade u sektoru profesionalnog cestovnog prometa u kojem rade odgovorilo je 18 od 20 radnika. Najviše radnika, 7 od 18 (39%) izjavilo je da se plaće određuju jednostranom odlukom poslodavca, 33% ih je izjavilo da se određuju individualnim pregovorima radnika i poslodavca, 17% smatra da se određuju na temelju propisa koje donosi Vlada, a 11% radnika da se određuju kolektivnim ugovorom. Što se tiče poslodavaca, najviše njih, 6 od 15 (40%), odgovorilo je da se naknade određuju kolektivnim ugovorom, 33% ih je izjavilo da se određuju jednostranom odlukom poslodavca, a 27% da se određuju individualnim pregovorima radnika i poslodavca (Slika 4). (Pitanje 4 radnici i pitanje 7 poslodavci – ista su pitanja).

Slika 4. Određivanje naknada u sektoru prometa



Od obveznih elemenata koji čine plaću radnika, 95% radnika koji su sudjelovali u istraživanju naveli su osnovnu plaću, 40% dodatak sukladno kolektivnom ugovoru te 35% naknadu za radni staž u poduzeću. Što se tiče neobveznih elemenata, 55% radnika prima naknade za troškove prijevoza, a jednako toliko njih prima naknadu za topli obrok, dok 15% također prima i troškove smještaja. Tri radnika nisu odgovorili na ovo pitanje. (Pitanje 5 za radnike)

Na pitanje tko nadoknađuje putne troškove, troškove smještaja i hrane na putovanju između zemlje u kojoj inače rade i odredišne zemlje odgovorilo je 17 od 20 radnika, a najviše njih, 11 od 17 (65%) odgovorilo je da te troškove plaća poslodavac, jedan radnik (6%) je odgovorio da te troškove plaća klijent u odredišnoj zemlji dok čak 29% radnika ne prima ovu vrstu naknade. Što se tiče poslodavaca, 12 od 15 (80%) ih je izjavilo da plaća svojim upućenim radnicima troškove prijevoza, prehrane i smještaja ako se to zahtijeva temeljem realiziranog upućivanja. (Pitanje 6 za radnike i pitanje 8 za poslodavce – ista su pitanja pa se može usporediti)

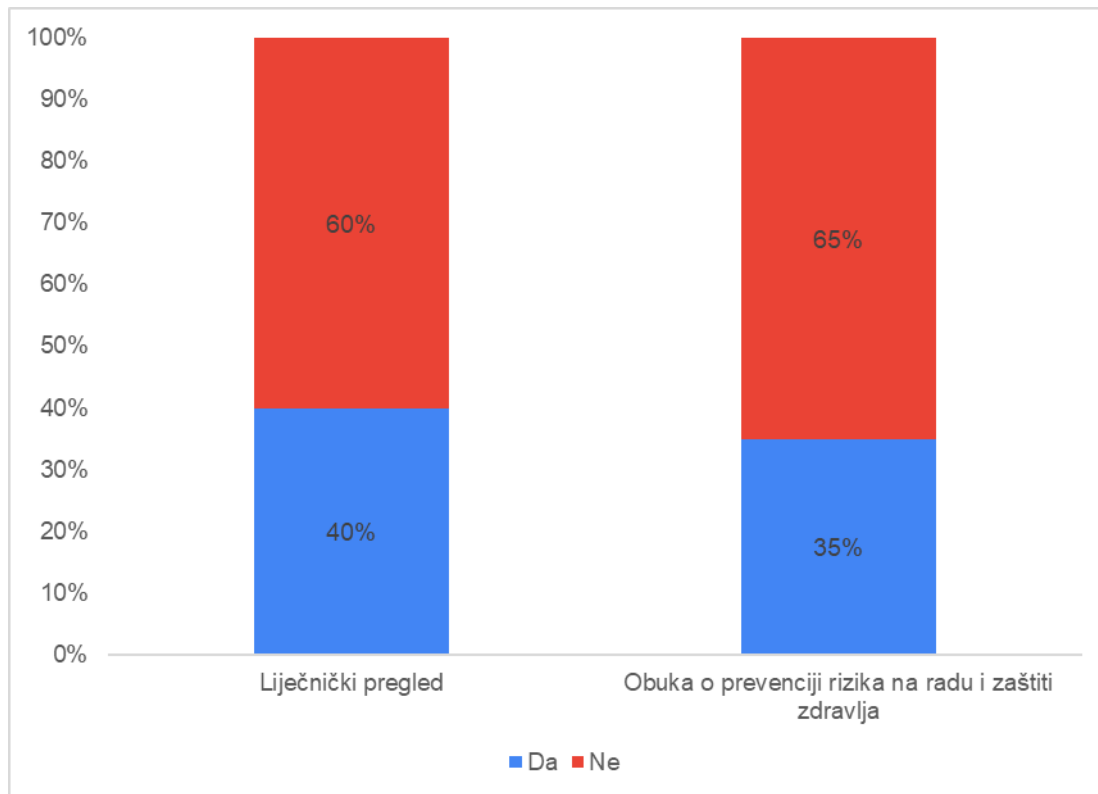
5.2. Ostali uvjeti zapošljavanja upućenog radnika

Ostali uvjeti zapošljavanja upućenog radnika odnose se na obuku koju su radnici prošli i praćenje njihovog zdravstvenog stanja kroz periodične liječničke preglede.

Što se tiče uvjeta rada upućenog radnika u prometnom sektoru, najveći dio njih (40%) smatra da su uvjeti prihvatljivi, 30% ne zna, a 25% smatra da su uvjeti rada upućenog radnika neadekvatni. Ostali radnici nisu odgovorili na pitanje.

Što se tiče zdravstvenih pregleda, tek 40% radnika je izjavilo da ih tvrtka šalje barem na jedan godišnji pregled zdravstvenog stanja, dok je tek 35% radnika izjavilo da pohađa obuku o prevenciji rizika na radu i zaštiti zdravlja (Slika 5). Od 7 radnika koji su odgovorili da pohađaju obuku o prevenciji rizika na radu i zaštiti zdravlja, 6 (86%) ih smatra da je učestalost takvog treninga prihvatljiva, a ostalih 14% da je dobra. (Cijelo potpoglavlje je pitanje 7 za radnike)

Slika 5. Ostali uvjeti rada upućenog radnika



5.3. Potrebe radnika u pogledu uvjeta zapošljavanja i stupnja osobnog zadovoljstva

Potrebe radnika u pogledu uvjeta zapošljavanja i stupnja osobnog zadovoljstva odnose se na prioritete upućenih radnika u sektoru prometa kada su u pitanju uvjeti zapošljavanja i stupanj motiviranosti za obavljanje posla. Radnicima je bilo ponuđeno sedam prioriteta – naknade, skraćeno radno vrijeme, više slobodnog vremena između upućivanja, obraćanje više pozornosti na sigurnost i zdravlje, poslodavac koji se savjetuje s radnicima o profesionalnim pitanjima, poslodavac koji bolje vrednuje rad radnika te veći angažman sindikata, te su radnici morali odabrati što smatraju najviše, a što najmanje bitnima. Ono što je odabrano kao najvažnije od strane radnika su naknade i više slobodnog vremena između upućivanja, dok je kao najmanje važno ocijenjen poslodavac koji se savjetuje s radnikom o profesionalnim pitanjima te veći angažman sindikata (Slika 6). (Pitanje 10 za radnike)

Slika 6. Prioriteti upućenih radnika kada su u pitanju uvjeti zapošljavanja (1 – najvažnije, 7 – najmanje važno)



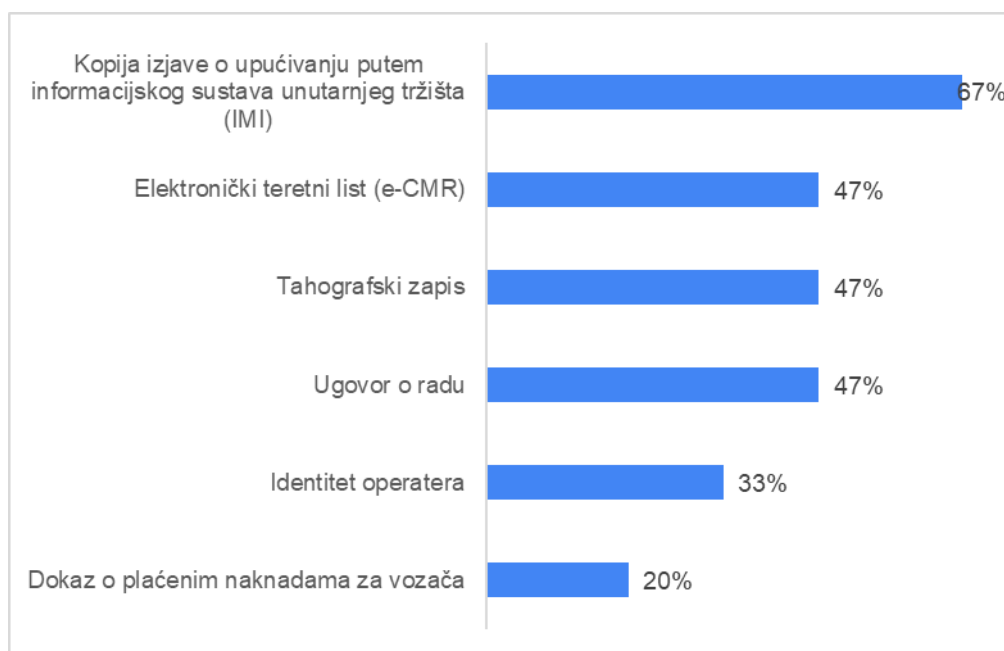
6. Upoznatost poslodavaca s važećim propisima

Cilj ovog poglavlja dobiti je što točniju informaciju o tome poznaju li poslodavci važeće propise i pridržavaju li ih se. Od 15 poslodavaca, njih 9 (60%) je izjavilo da su upoznati s važećim propisom o tome koji se poslovi (poslovne operacije) koje obavljaju poduzeća u cestovnom prijevozu između različitih država smatraju upućivanjem radnika. Ipak, kada su upitani da navedu dvije vrste takvih poslova, tek je 5 (33%) poslodavaca navelo te vrste, a najviše njih kabotažu i nebilateralne vožnje. (Pitanje 4 za poslodavce)

Što se tiče online alata putem kojeg su dužni prijaviti upućivanje radnika, 8 od 15 poslodavaca (53,3%) upoznato je s njima, ali je tek 20% poslodavaca navelo točan naziv alata – IMI sustav. (Pitanje 5 za poslodavce)

Konačno, poznavanje važećih propisa od strane poslodavaca provjereno je pitanjem koje sve dokumente vozač treba imati kod sebe za vrijeme razdoblja upućivanja. Najviše poslodavaca, 67% odgovorilo je kopija izjave o upućivanju putem informacijskog sustava unutarnjeg tržišta (IMI), a slijede elektronički teretni list (e-CMR), tahografski zapis i ugovor o radu (47% poslodavaca), identitet operatera (33%) te dokaz o plaćenim naknadama za vozača (20% poslodavaca) (Slika 7). (Pitanje 6 za poslodavce)

Slika 7. Dokumenti koje upućeni vozač mora imati kod sebe prema mišljenju poslodavaca



7. Zaključci i osobna procjena eksperta

Širenjem Europske Unije sredinom 90-ih godina prošlog stoljeća došlo je do potrebe za regulacijom upućenih radnika. To je regulirano Direktivom 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. godine o upućivanju radnika prema kojoj je upućeni radnik onaj radnik koji u ograničenom vremenskom razdoblju obavlja svoj posao na državnom području članice koja nije država u kojoj uobičajeno radi. Direktiva o upućenim radnicima iz sektora mobilnosti preuzeta je u hrvatsko zakonodavstvo Zakonom o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni (NN 128/2020), dok je Zakonom o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu (NN 75/13, 36/15, 46/17, 152/22) uređeno upućivanje mobilnih radnika iz Hrvatske.

Cilj ovog izvješća bio je analizirati koliko su hrvatski radnici i poslodavci u prometnom sektoru upoznati s regulativom. U istraživanju je sudjelovalo 20 radnika i 15 poslodavaca, a istraživanje je provedeno anketnim upitnicima. Rezultati upitnika pokazali su da 70% radnika nije upoznato s postojanjem europskih, a 85% radnika nije upoznato s nacionalnim propisima o upućivanju radnika. S druge strane, većina poslodavaca je upoznata s europskim direktivama, ali ne i nacionalnim propisima.

Analiza sustava i mehanizama sudjelovanja radnika u prometnom sektoru pokazala je kako većina radnika nema priliku sudjelovati u donošenju odluka unutar tvrtke. Sustave informiranja koristi velika većina poslodavaca, a većina radnika ocijenila ih je adekvatnim.

Što se tiče uvjeta zapošljavanja upućenih radnika, najviše radnika izjavilo je kako smatra da se plaće određuju jednostranom odlukom poslodavca, dok se poslodavci ne slažu s tim i izjavili su kako se plaće

određuju kolektivnim ugovorom. Osim obveznih elementata plaće, većina radnika prima naknade za troškove prijevoza i topli obrok, dok nešto manje radnika prima 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 određene zemlje plaća poslodavac. Od ostalih uvjeta rada većinu radnika tvrtka ne šalje barem na jedan godišnji pregled zdravstvenog stanja niti na obuku o prevenciji rizika na radu i zaštiti zdravlja. Konačno, analiza potreba radnika i onoga što ih motivira pokazala je kako su radnicima najvažnije naknade i više slobodnog vremena između upućivanja, a najmanje im je važan veći angažman sindikata i poslodavac koji se savjetuje s radnikom o profesionalnim pitanjima.

Analiza poznavanja propisa od strane poslodavaca pokazala je da poslodavci smatraju kako su upoznati s važećim propisima, ali kada trebaju konkretno odgovoriti na pitanja vezana uz te propise, odnosno kada se njihovo znanje testira, vidi se da zapravo ipak nisu detaljnije poznati s važećim propisima.

Konačno, zaključak ovog istraživanja je kako radnici u prometnom sektoru većinom nisu uopće upoznati s važećim regulativama i propisima te ne znaju koja prava im pripadaju. S druge strane, poslodavci u mobilnom sektoru smatraju kako su upoznati s regulativama i svojim obvezama, ali u praksi to ne pokazuju. Ono što je potrebno kako bi u budućnosti i radnici i poslodavci u prometnom sektoru bili zadovoljni, osim upoznavanja i jednih i drugih s važećim propisima je i poboljšanje uvjeta rada radnika, posebno ostalih uvjeta koji se tiču edukacija o prevenciji rizika na radu te organizacije godišnjih liječničkih pregleda za mobilne radnike. Ujedno bi trebalo provoditi analize potreba radnika od strane poslodavaca kako bi se utjecalo na njihovu motiviranost.