

### PRILOG 3.

## OBRAZAC ISKAZA O PROCJENI UČINAKA PROPISA

MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOGA SUSTAVA

Klasa: 011-01/13-01/55

Urbroj: 524-03-02-02/2-14-79

Zagreb, 23. travnja 2014.

### ISKAZ O PROCJENI UČINAKA PROPISA ZA NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O POTPORAMA ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA

**UPUTA: Tekst označen *italicom* potrebno je brisati tijekom popunjavanja obrasca.**

#### **1. PROBLEM**

Zbog negativnih utjecaja gospodarske i financijske krize, ukupna makro ekonomska kretanja, već duži period ukazuju na pad bruto domaćeg proizvoda, pad industrijske proizvodnje, rast bruto inozemnog duga i smanjenje opće potrošnje, koji se odražava na zaposlenost i kretanja na tržištu rada. U 2012. godini došlo je do značajnog pada realnog BDP-a u Hrvatskoj zbog gospodarske recesije u zoni eura, a negativna gospodarska kretanja nastavljeni su i u 2013. godini, može se očekivati da će pokazatelji za 2013. godinu ukazivati na daljnje smanjenje zaposlenosti i povećanje nezaposlenosti. Bruto domaći proizvod (BDP) zabilježio je realno međugodišnje smanjenje od 1,8% u prva tri tromjesečja 2012. godine, što je proizašlo iz njegova realnog smanjenja od 1,3% u prvom, 2,2% u drugom te 1,9% u trećem tromjesečju. Najveći doprinos smanjenju BDP-a u prva tri tromjesečja 2012. godine došao je od potrošnje kućanstava, koja je realno smanjena 2,4% na međugodišnjoj razini, te bruto investicija u fiksni kapital, koje su zabilježile realno međugodišnje smanjenje od 4,4%. Državna potrošnja smanjena je 0,7% u prva tri tromjesečja 2012., isto kao i potrošnja neprofitnih ustanova koje služe kućanstvima. Stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 15 do 65 godine pala je s 53,2% (III. kvartal/2011.) na 52,5% (III. kvartal/2012.). Stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 20 do 64 godine pala je s 57,7% na 57,2%. Smanjenje zaposlenosti popraćeno je povećanjem nezaposlenosti. Stopa nezaposlenosti povećala se s 12,2% (III. kvartal/2011.) na 14,5% (III. kvartal/2012.).

*(Izvor: Podaci Ministarstva financija; Hrvatski zavod za zapošljavanje)*

Ukupna negativna makro ekonomska kretanja, kako je navedeno, uzrokovala su potrebna restrukturiranja gospodarstva i pri tom – brojna otpuštanja zaposlenih radnika. Velik broj novo prijavljenih osoba u evidenciju nezaposlenih (ukupno 291.925 osoba – od 2009. do 2013.) ušao je izravno iz prekinutog radnog odnosa, odnosno zbog otkaza ugovora o radu koji su bili poslovno uvjetovani, uključeni u programe zbrinjavanja viška ili uzrokovani otvaranjem stečajnih postupaka, a što je dodatno opteretilo troškove Državnog proračuna zbog ostvarivanja prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti (od 2009. do 2013. utrošeno je ukupno 2.948.940.797 kn, za 271.030 osoba, što je u prosjeku približno 10.000 kn po osobi) i isplaćenih osiguranih potraživanja radnika u slučajevima stečaja (isplaćeno 257.210.000 kn temeljem 17.783 zahtjeva od 2009. do 2012. godine).

*(Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Agencija za zaštitu radničkih potraživanja u slučaju stečaja poslodavca).*

Obzirom da su navedena negativna kretanja na tržištu rada, uzrok nastanka znatnih troškova i poslodavcima i Državnom proračunu uslijed otkazivanja ugovora o radu i otpuštanja radnika, neophodno je novim normativnim rješenjem koje uređuje potpore, u kontekstu cjelokupne reforme radnog zakonodavstva, intervenirati s ciljem sprječavanja ulaska u nezaposlenost, kako bi se postigli gospodarski, socijalni i financijski učinci, odnosno omogućilo brže restrukturiranje poslodavaca tijekom privremenih poteškoća u poslovanju i privremenog smanjivanja i pada poslovnih aktivnosti te očuvalo radna mjesta, umjesto da se restrukturiranje poslodavaca provodi prvenstveno smanjivanjem broja zaposlenih radnika.

Prilikom predlaganja novoga zakonskog rješenja valjalo je uzeti u obzir to, da je potpora za očuvanje radnih mjesta, kao institut financijske podrške poduzetnicima u privremenim poteškoćama, uveden na hrvatsko tržište rada u 2009. godini donošenjem Zakona o potporama za očuvanje radnih mjesta („Narodne novine“, broj 94/09) s primjenom do 31.12.2010. godine. Zakon je postavljao kompleksne kriterije za korištenje potpore, pa niti nakon novele kojom su kriteriji za dodjelu potpore ublaženi („Narodne novine“, broj 88/10), ovaj Zakon nije polučio očekivane rezultate (podneseno svega 3 zahtjeva za korištenje ove potpore za ukupno 67 osoba, no niti jedan nije odobren).

Po prestanku važenja Zakona, potpore za očuvanje radnih mjesta postaju dio provedbenih aktivnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje po mjerama iz Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja za 2011. i 2012. godinu u okviru strateškog prioriteta 3.6. Poboljšati prilagodljivost radnika i poduzeća. Mjera je usmjerena prema radniku te se sufinancira razlika neto plaće radnika prije i nakon uvođenja Programa rada u punom radnom vremenu kraćem od 40 sati tjedno, a najviše do 20% iznosa razlike. Poslodavac je u obvezi obračunati i uplatiti doprinose prema plaći prije provedbe Programa. Provedbeni rezultati tijekom prve dvije godine njene promjene (533 osobe u 2011. i 170 u 2012. godini) upućivali su na nužnost promjene i usklađivanje mjere prema potrebama poslodavaca u privremenim poteškoćama te su olakšane procedure vezane uz korištenje u odnosu na prijašnje godine, a što se i očitovalo na rezultatima provedbe mjere (2013. godine je 1.310 osoba obuhvaćeno mjerom, a isplaćena su sredstva u ukupnom iznosu od 2.246.103,39 kuna).

Druga vrsta financijske podrške poslodavcima, koju prilikom predlaganja novoga zakonskog rješenja valja uzeti u obzir, je potpora za usavršavanje, koja se provodi kroz mjeru aktivne politike zapošljavanja Zavoda, a namijenjena je obrazovanju novozaposlenih radnika koji nemaju odgovarajuću stručnost i kvalificiranost za obavljanje poslova na kojima su zaposleni i za zaposlene radnike u cilju zadržavanja radnog mjesta kada poslodavac prelazi na nove proizvodne programe ili uvodi više tehnologije i standarde.

Sufinanciranje troškova obrazovanja (obuke) novozaposlenih osoba i osoba kojima prijete gubitak radnog mjesta provodi se tako da se onim poslodavcima koji dokažu potrebu i svrhu provedbe obuke na radnom mjestu (nedostatak stručne radne snage na tržištu rada, uvođenje novih proizvodnih programa, viših tehnologija ili standarda proizvodnje kao i razinu kvalificiranosti postojećih radnika), odobrava 70% troškova usavršavanja za opće usavršavanje, odnosno znanja i vještine koje mogu poslužiti općenito na tržištu rada i kod drugih poslodavaca te 35% za posebno usavršavanje, odnosno specijalistička znanja vezana samo uz tog poslodavaca. Poslodavac također, preuzima obvezu zadržavanja u radnom odnosu narednih 12 mjeseci radnika za kojeg je sufinancirana obuka.

Ova se mjera provodi u istom obliku odnosno za iste ciljane skupine, u istom intenzitetu i vrsti opravdanih troškova (opće i posebno usavršavanje) još od 2008. godine. Promatrajući kretanja korištenja ove mjere u razdoblju 2009.- 2013. godine, može se uočiti da se sve do kraja 2012. godine uključuje podjednak broj osoba (u 2009. godini 644 osobe, u 2010. godini 614 osoba, a u 2011. godini 632 osobe). Međutim u 2012. godini broj osoba koje su obrazovane uz potporu naglo opada (u 2012. godini 121 osoba). Obzirom da je do kraja 2013. u mjeru obrazovanja zaposlenih uključeno 287 osobe, opaža se izrazito povećanje broja

osoba u odnosu na cijelu 2012., ali je to još uvijek manje u odnosu na razdoblje 2009.-2011.

Pregled poslodavaca korisnika jedne i druge mjere, dobiven temeljem provedbenih rezultata, ukazuje na to da su potporu očuvanja radnih mjesta, sudeći prema broju obuhvaćenih osoba (892), u najvećem opsegu koristili veliki poslodavci (obuhvaćeno 658 osoba), te srednji poslodavci (obuhvaćeno 178 osoba) i to pretežito u sektoru *C-Prerađivačkoj industriji*. Međutim, od ukupnog broja osoba obuhvaćenih potporom očuvanja radnih mjesta, tek je nešto više od pola toga broja (465 osoba) zaposleno u radno intenzivnim industrijama (drvnoj, tekstilnoj, prehrambenoj). Korisnici mjere obrazovanja zaposlenih, su pretežito srednji poslodavci, a ova se mjera također koristila pretežito u sektoru *C-Prerađivačkoj industriji*, ali vrlo malo u radno intenzivnim industrijama.

*(Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje)*

Uzevši u obzir dosadašnje rezultate primjene navedenih instituta financijske podrške na tržištu rada, neophodno je novom normativnom opcijom, rješavati slijedeće probleme:

1. **ulaska u nezaposlenost onih radnika čija radna mjesta nisu očuvana tijekom restrukturiranja poslodavca**, bilo zbog smanjivanja broja radnih mjesta ili zbog toga što nemaju odgovarajuću stručnost i kvalificiranost za obavljanje poslova na kojima su zaposleni, a koji bi ostvarenjem potpore očuvali svoje radno mjesto, odnosno koji bi stekli potrebna znanja i vještine za promjenu radnog mjesta i zapošljavanje u kratkom roku, jer podaci ukazuju da je od 282.448 radnika koji su ušli u evidenciju nezaposlenih iz radnog odnosa njih 144.596 zaposleno, od čega 115.826 osoba unutar razdoblja od 12 mjeseci nezaposlenosti *(Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje)*;
2. **trošenja financijskih sredstava Državnog proračuna na isplatu novčanih naknada za vrijeme nezaposlenosti i osiguranih potraživanja u slučajevima stečaja**, onim radnicima čija su se mjesta mogla očuvati **preusmjeravanjem financijskih sredstava na učinkovite potpore** za očuvanje radnih mjesta i zapošljivosti radnika, jer podaci pokazuju da su tijekom proteklih pet godina troškovi novčanih naknada za nezaposlene koji su u evidenciju nezaposlenih ušli zbog poslovno uvjetovanog otkaza, stečaja ili likvidacije poslodavca iznosili oko prosječnih 10.000,00 kuna godišnje po jednoj nezaposlenoj osobi *(Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje)*;
3. **kompleksnih kriterija za korištenje potpora** (uvjeti, visina i način ostvarivanja potpora) koji ne motiviraju niti ne potiču poslodavce i radnike da ih u većem opsegu koriste. Primjerice, prethodno zakonsko rješenje utjecalo je na neatraktivnost korištenja potpora, jer su 2009. bili Zakonom propisani uvjeti prema kojima - poduzetnik nije smio poslovati s gubitkom u 2007. i u prvoj polovici 2008. godine niti je u trenutku podnošenja zahtjeva mogao imati nepodmirene obveze na ime javnih davanja (poreze, doprinose, prireze). Poslodavcima su bili ograničeni uvjeti korištenja potpore i to u odnosu na potreban broj radnika i razdoblje u kojem su bili dužni zadržati određeni broj radnika u radnom odnosu u razdoblju korištenja potpore. Pri tome je poslodavac, u razdoblju korištenja potpore bio onemogućen provoditi odgovarajuća restrukturiranja u cilju opstanka na tržištu. Praksa je ukazala na niz otežavajućih razloga, zbog kojih poslodavci nisu iskazali dostatan interes za potpore, kao što su: okolnost da program skraćivanja radnog vremena nije odobren od strane radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika, nemogućnost umanjivanja minimalne plaće koju su poslodavci isplaćivali, odnosno okolnost da su poslodavci već koristili potpore po drugim izvorima i sl.;
4. **odabira vrste potpore s odgovarajućim institutom skraćivanja radnog vremena te obrazovanja i osposobljavanja**, kao i načina dodjele takvih potpora uz dostatni utjecaj predstavnika radnika i sindikata;
5. **gubitka radnih mjesta i pada zaposlenosti tijekom razdoblja privremenih poteškoća**

u poslovanju i privremenog smanjivanja poslovnih aktivnosti te smanjene potrebe poslodavca za radom radnika, odnosno **tijekom restrukturiranja** poslovnih subjekata, posebno **u djelatnosti prerađivačke industrije (naročito u radno intenzivnim industrijama) te u djelatnosti trgovine i građevinarstva** (Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje; Mjesečni statistički bilten);

6. **povećanja socijalnih rizika** nastalih gubitkom radnih mjesta i ulaskom u nezaposlenost koja ugrožava socijalnu sigurnost radnika i njihovih obitelji, kao i rizika vezanih uz nedostatan utjecaj predstavnika radnika ili sindikata na postupke utvrđivanja uvjeta za korištenje potpora, odnosno problema **koji mogu narušiti socijalni mir**.

## 2. CILJEVI

Polazeći od problema opisanih u prethodnoj točki, a definiranih temeljem analize i procjene iznesenog postojećeg stanja i negativnih kretanja na tržištu rada, stručni nositelj izrade propisa utvrđuje dva osnovna cilja, koji određuju smjer normativnog djelovanja te očekivane učinke i ishode takvog normativnog rješavanja.

Dva osnovna cilja, koje stručni nositelj izrade propisa namjerava postići, su:

- **spriječiti ulazak u nezaposlenost propisivanjem potpora za očuvanje radnih mjesta** onih radnika koji bi ostvarenjem primjerenih i učinkovitih potpora mogli očuvati svoje radno mjesto, te
- **spriječiti ulazak u nezaposlenost propisivanjem potpora za obrazovanje i osposobljavanje radnika tijekom razdoblja u kojem ne rade iz opravdanih razloga**, odnosno onih radnika koji bi ostvarenjem primjerenih i učinkovitih potpora mogli usvojiti potrebna znanja i vještine i tako održati svoju zapošljivost za potrebe poslovnog procesa istoga ili novog poslodavca.

Kako bi se ostvarilo postizanje navedenih osnovnih ciljeva, normativno djelovanje mora biti usmjereno postizanju slijedećih pojedinačnih ciljeva:

- 1) **Spriječiti ulazak u nezaposlenost naročito onih radnika** koji bi ostvarenjem potpore očuvali svoje radno mjesto ili stekli potrebna znanja i vještine za promjenu radnog mjesta i zapošljavanje u kratkom roku **te tako očuvati barem 2%** onih radnih mjesta s kojih su radnici nakon kratkog vremena boravka u nezaposlenosti (115.826), nakon ulaska u evidenciju nezaposlenih ostvarili novo zapošljavanje u kratkom roku, **odnosno oko 2.000 radnih mjesta unutar vremenskog razdoblja od godine dana**.
- 2) **Koristiti osigurana sredstva Državnog proračuna** na način da se jedan dio troškova Državnog proračuna **namijenjen za novčane naknade, prenamijeni i iskoristi za potpore**, koje bi mogle utjecati na smanjenje troškova novčanih naknada za vrijeme nezaposlenosti, i to u približnom iznosu od 20.000.000,00 kuna za ciljanu skupinu od 2.000 nezaposlenih osoba.
- 3) **Utvrđiti realne kriterije** (uvjete, visinu i način ostvarivanja potpora) **koji će motivirati i potaknuti poslodavce i radnike** da u većem opsegu koriste potpore za očuvanje radnih mjesta skraćivanjem punog radnog vremena i potpore za obrazovanje i osposobljavanje radnika koji privremeno ne rade iz opravdanih razloga,
- 4) **Definirati institut skraćivanja punog radnog vremena** radi očuvanja radnih mjesta, u realnom postotku (do 40%, odnosno 16 sati tjedno) u odnosu na puno radno vrijeme i u odnosu na kalendarsko trajanje tako skraćenoga punog radnog vremena (najduže šest mjeseci za istog radnika).
- 5) **Odrediti visinu potpore za skraćivanje radnog vremena uzimajući u obzir institut**

**i visinu minimalne plaće, radi usklađivanja prava svih radnika u razdobljima kada ne rade**, kako se pri tome neki radnici ne bi stavili u nejednak položaj i kako najveći broj radnika koji bi mogao biti obuhvaćen mjerom skraćivanja radnog vremena (npr. u djelatnostima prerađivačke industrije, građevinarstva i trgovine koje imaju nisku razinu plaća) ne bi imao većih razlika u plaći prije i nakon skraćivanja radnog vremena.

- 6) **Definirati institut obrazovanja i osposobljavanja radnika u razdobljima kada ne rade iz opravdanih razloga** (tijekom razdoblja kada za njihovim radom nema potrebe te su na tzv. „čekanju“) radi očuvanja radnih mjesta, odnosno zapošljivosti radnika, na način da poslodavac tijekom restrukturiranja očuva zaposlenost obrazovanjem ili osposobljavanjem radnika za potrebe njegovog poslovnog procesa ili da isti radnici steknu znanja i vještine tražene na tržištu rada, kako bi bili zapošljiviji u slučaju otkaza ugovora o radu.
- 7) **Odrediti visinu potpore za obrazovanje i osposobljavanje, uzimajući u obzir institut i visinu minimalne plaće**, i to tako da je **sukladna potpori** koju tijekom obrazovanja i osposobljavanja ostvaruju nezaposlene osobe te odgovara visini novčane pomoći tijekom razdoblja obrazovanja, prema posebnom propisu koji uređuje prava za vrijeme nezaposlenosti te iznosi 50% minimalne neto plaće.
- 8) **Očuvati zaposlenost i radna mjesta tijekom restrukturiranja poslodavca**, odnosno tijekom razdoblja privremenih poteškoća u poslovanju i privremenog smanjivanja poslovnih aktivnosti te smanjene potrebe za radom radnika koja bi mogla dovesti do otpuštanja dijela radnika, umjesto da se restrukturiranje poslodavaca provodi prvenstveno smanjivanjem broja zaposlenih radnika, **posebice u sektoru prerađivačke industrije, trgovine i građevinarstva**, obzirom da je više od 50% osoba u nezaposlenost ušlo zbog gubitka radnog mjesta upravo u tim djelatnostima.
- 9) **Pospješiti brže restrukturiranje poslodavaca i njihove prilagodbe na tržištu bez smanjivanja broja zaposlenih radnika**, i time utjecati na **pojedine gospodarske subjekte**, ali i na pojedina gospodarska **područja** te posredno **i na gospodarstvo u cjelini**.
- 10) **Zadržati socijalnu sigurnost radnika i njihovih obitelji te ojačati utjecaj predstavnika radnika ili sindikata na postupke utvrđivanja uvjeta** za korištenje potpora, odnosno očuvati **socijalni mir**.

### 3. MOGUĆE OPCIJE

[Click here to enter text.](#)

#### 3.1. OPCIJA 1 – ne poduzimati ništa (nenormativno rješenje)

Zadržavanjem postojećeg sustava potpora za očuvanje radnih mjesta u okviru aktivnih mjera zapošljavanja, neće se riješiti problemi kompleksnih, nedovoljno dobro ciljanih i neučinkovitih potpora, pa će razina korištenja tih potpora i nadalje biti niska, i to zbog navedenih uzroka i stoga što je njihovo ostvarivanje i odluka o dodijeli prepuštena je diskrecionoj ocijeni i financijskim mogućnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

#### 3.2. OPCIJA 2: - (nenormativno rješenje)

Nenormativnog rješenja u području propisivanja određenih prava, koje mogu ostvariti poslodavci i radnici, a koji se ostvaruju u propisanom postupku i na teret sredstava državnog proračuna nije moguće, niti se isto može uređivati kolektivnim ugovorima, odnosno prepuštiti sporazumu socijalnih partnera.

### **3.3. OPCIJA 3: - (normativno rješenje)**

Zakonom o potporama za očuvanje radnih mjesta, usmjerenim ka postizanju općih ciljeva – sprječavanja ulaska u nezaposlenost učinkovitim potporama, kao i navedenih pojedinačnih ciljeva, propisuju se uvjeti, visina i način ostvarivanja potpora za očuvanje radnih mjesta, skraćivanjem punog radnog vremena te potpora za obrazovanje i osposobljavanje radnika tijekom razdoblja u kojem ne rade iz opravdanih razloga.

- 1. Opća odredba** – propisuje predmet koji se zakonom uređuje.
- 2. Subjekti** – propisuje poslodavce koji mogu, kao i one koji ne mogu koristiti potpore.
- 3. Kriteriji**- propisuje se uvjeti pod kojima se mogu dodijeliti potpore.
- 4. Program za očuvanje radnih mjesta** - propisuje obvezni sadržaj programa za očuvanje radnih mjesta.
- 5. Potpora za skraćenje punog radnog vremena**- definira institut skraćenog punog radnog vremena i visinu potpore za isto.
- 6. i 7. Potpora za obrazovanje i osposobljavanje**- definira potporu i njezinu visinu te propisuje prava i obveze radnika i poslodavca tijekom razdoblja korištenja potpore.
- 8. i 9. Način i razdoblje korištenja potpora** - propisuje način korištenja i raspon trajanja razdoblja korištenja potpora.
- 10. Obveza poslodavca** – za vrijeme trajanja korištenja potpora propisuje posebne obveze poslodavcu.
- 11., 12., 13 i 14. Postupak za dodjelu potpore** – propisuje postupak za dodjelu potpore i nadležna tijela koja ga provode.
- 15. Sredstva**- definira izvor sredstava za isplate potpora.
- 16. Nadzor**- propisuje tijela nadležna za provedbu nadzora nad primjenom propisa.
- 17. Kršenje obveza**- propisuje uvjete za raskid ugovora i povrat isplaćenih potpora.
- 18. Prekršajne odredbe** – propisuje novčane kazne za prekršaje poslodavca.
- 19. Povoljnije pravo** – izuzima primjenu povoljnijeg prava na radnike tijekom razdoblja korištenja potpore za te radnike.
- 20. Završna odredba** - propisuje rok za imenovanje Povjerenstva
- 21. Stupanje na snagu** – određuje dan stupanja na snagu Zakona.

### **3.4. OPCIJA 4: - (normativno rješenje)**

Alternativnog normativnog rješenja nema jer je sustav potpora za očuvanje radnih mjesta sada uređen u okviru aktivne politike zapošljavanja.

#### 4. USPOREDBA OPCIJA

Click here to enter text.

Navedeni pregled i analiza postojećeg stanja na temelju, koje su utvrđeni problemi te postavljeni ciljevi, osnova su za predlaganje i usporedbu opcija koje će poslužiti njihovom rješavanju, odnosno postizanju općih i posebnih ciljeva.

U odnosu na utvrđene probleme i dva osnovna cilja sprječavanja ulaska u nezaposlenost učinkovitim potporama za očuvanje radnih mjesta i obrazovanja/osposobljavanja radnika, uspoređuju se opcije njihova rješavanja i postizanja, a prema utvrđenim očekivanim gospodarskim, socijalnim i financijskim učincima (odnosno koristima i troškovima) u tablici koja slijedi, dok učinci na području zaštite okoliša i održivog razvitka nisu identificirani.

Financijski se učinci odnose na ciljanost i namjenu sredstava Državnog proračuna, pa time i očekivanu mogućnost manjih ušteda sredstava Državnog proračuna, iako uštede nije moguće točno identificirati.

Gospodarski učinci odražavat će se na gospodarske subjekte koji se restrukturiraju, odnosno uvode promjene u poslovanju ili u tehnološkim i poslovnim procesima, posebice na pojedina gospodarska područja kao i posredne učinke na gospodarstvo u cjelini.

Socijalni učinci su naročito značajni, jer se odražavaju na socijalnu sigurnost radnika i njihovih obitelji te osiguranje socijalnog mira.

Opcije	Koristi	Troškovi
<b>Opcija 1:</b> ne poduzimati ništa	Nisu indetificirane izravne koristi	<b>Negativni učinci na području politike zapošljavanja:</b> - nastaviti će se negativni trendovi ulaska u nezaposlenost i onih osoba čija su radna mjesta mogla biti očuvana; - razina korištenja potpora i njena ciljanost u odnosu na radno intenzivne sektore i dalje će se smanjivati, uslijed zadržavanja vrsta potpora i problema njihove kompleksnosti; <b>Negativni financijski učinci:</b> - zadržati će se visoki troškovi otkazivanja ugovora o radu poslodavcima i Državnom proračunu; - neće biti iskorištena mogućnost bolje ciljanosti i prenamjene financijskih sredstava Državnog proračuna; <b>Negativni gospodarski učinci:</b> - otežano restrukturiranje i nastavak trenda gašenja radnih mjesta; - nastavak negativnih utjecaja na pojedine gospodarske subjekte te posebice na pojedine industrijske

		<p>sektore, a time i na gospodarski rast u cjelini;</p> <p><b>Negativni socijalni učinci:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- povećanje socijalnih rizika zbog narušavanja socijalne sigurnosti radnika te postupaka koji mogu narušiti socijalni mir;</li> </ul> <p><b>Učinci na zaštitu okoliša nisu identificirani.</b></p>
<b>Opcija 2:</b> (nenormativno rješenje)	Nije moguće procijeniti	Isti kao u opciji 1.
<b>Opcija 3:</b> (normativno rješenje)	<p><b>Pozitivni učinci na području politike zapošljavanja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prestanak negativnih trendova ulaska u nezaposlenost onih osoba čija su radna mjesta mogla biti očuvana i to očuvanjem barem 2% tih radnih mjesta, odnosno oko 2.000 radnih mjesta unutar vremenskog razdoblja od godine dana;</li> <li>- povećanje razine korištenja potpora i njihove bolje ciljanosti u odnosu na radno intenzivne sektore, utvrđivanjem realnih kriterija (uvjeta, visine i načina ostvarivanja);</li> </ul> <p><b>Pozitivni financijski učinci:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- smanjenje troškova otkazivanja ugovora o radu poslodavcima i smanjenje troškova Državnog proračuna za novčane naknade i osigurana potraživanja radnika;</li> <li>- bolja ciljanost i mogućnost prenamjene financijskih sredstava Državnog proračuna za sredstva namijenjena potporama;</li> </ul> <p><b>Pozitivni gospodarski učinci:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- održanje zaposlenosti i radnih mjesta tijekom restrukturiranja, posebice u sektoru prerađivačke</li> </ul>	<p><b>Troškovi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- financijska sredstava Državnog proračuna osigurana na godišnjoj osnovi i namijenjena za zadržavanje radnika u zaposlenosti, a za ostvarivanje potpora u propisanoj visini i u propisanom postupku;</li> <li>- financijska sredstava Državnog proračuna osigurana na redovnim pozicijama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, vezano uz provođenje administrativnih postupaka dodjele potpora.</li> </ul>



	<p>industrije, trgovine i građevinarstva,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ubrzano restrukturiranje i pozitivni utjecaj na pojedine gospodarske subjekte, industrijske sektore, a time i na gospodarski rast;</li> </ul> <p><b>Pozitivni socijalni učinci:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- očuvanje socijalne sigurnosti radnika i njihovih obitelji</li> <li>- jačanje utjecaja predstavnika radnika ili sindikata na postupke utvrđivanja uvjeta za korištenje potpora</li> <li>- očuvanje socijalnog mira;</li> </ul> <p><b>Učinci na zaštitu okoliša nisu identificirani.</b></p>	
<b>Opcija 4:</b> (normativno rješenje)	Nije moguće procijeniti	Nije moguće procijeniti

**UPUTA: Ovaj dio Iskaza popunjava se pri ažuriranju Nacrta prijedloga Iskaza, a nakon provedenog savjetovanja i ponovno se ažurira nakon javne rasprave kod izrade Prijedloga Iskaza**

## 5. SAVJETOVANJE

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava provelo je savjetovanje sa zainteresiranom javnošću o Nacrtu prijedloga iskaza o učincima donošenja Zakona o potporama za očuvanje radnih mjesta na svojim mrežnim stranicama, koje je trajalo od 30. kolovoza do 30. rujna 2013. godine. Nakon provedenog savjetovanja, temeljem provedene javne rasprave, Ministarstvo je doradilo Prijedlog iskaza, koji je zajedno s Nacrtom prijedloga zakona, objavljen na mrežnim stranicama radi savjetovanja sa zainteresiranom javnošću od 21. studenoga do 08. prosinca 2013. Javna rasprava o Nacrtu prijedloga zakona o potporama za očuvanje radnih mjesta i Prijedlogu iskaza o procjeni učinaka propisa, provedena je objavom na mrežnim stranicama Ministarstva rada i mirovinskoga sustava te u formi okruglog stola. Pregled svih komentara, nalazi se u Prilogu 1 i 2.

## 6. PREPORUČENA OPCIJA

Temeljem analize pozitivnih učinaka (koji se označavaju kao koristi) i negativnih učinaka (koji se označavaju kao troškovi) pojedinih opcija, **stručni nositelj izrade propisa predlaže OPCIJU 3** (normativno rješenje) - donošenje zakona kojim bi se propisali uvjeti, visina i način ostvarivanja potpora za očuvanje radnih mjesta, skraćivanjem punog radnog vremena i potpora za obrazovanje i osposobljavanje radnika tijekom razdoblja u kojem ne rade iz opravdanih razloga. Nadalje, ukupna očekivana korist i vrijednost pozitivnih učinaka, premašuje troškove odnosno negativne učinke vezane uz propisivanje uvjeta, visine i načina ostvarivanja potpora, pa **OPCIJA 3 nudi najveće mogućnosti postizanja postavljenih ciljeva.**

## 7. PRAĆENJE PROVEDBE I EVALUACIJA

Za provođenje ovog Zakona u 2014. godini osigurana su sredstva u iznosu od 5.000.000 kuna na poziciji Ministarstva rada i mirovinskoga sustava, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje A689023 Aktivna politika zapošljavanja.

Za provođenje ovog Zakona u 2015. i 2016. godini planirana su sredstva u iznosu od 10.000.000 kuna po godini na poziciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje A813031 Zadržavanje radnika u zaposlenosti.

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava će pratiti provedbu zakona, odnosno obavljati upravni nadzor nad primjenom zakona. Nadzor će provoditi i Hrvatski zavod za zapošljavanje.

Pokazatelj uspješnosti	Praćenje, evidentiranje i nadzor	Razdoblje izvješćivanja
Broj zaprimljenih predmeta za odobravanje potpora	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava Hrvatski zavod za zapošljavanje	Godišnje izvješće
Broj ugovora o dodjeli potpora	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava Hrvatski zavod za zapošljavanje	Godišnje izvješće
Broj radnika za očuvanje čijih radnih mjesta je odobrena potpora / broj očuvanih radnih mjesta	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava Hrvatski zavod za zapošljavanje	Godišnje izvješće

## 8. PRILOZI

**Mišljenja na Nacrt prijedloga iskaza o procjeni učinaka propisa, na temelju članka 17. i 20 Zakona o procjeni učinaka propisa:**

Nadležno tijelo; klasa; urudžbeni broj i datum akta	Mišljenje
Ministarstvo financija  KLASA: 011-01/13-01/430 URBROJ: 513-07-21-01/13-3 Od 16. listopada 2013.	Načelno, Ministarstvo financija nema primjedbi. Posebno se upozorava je da potrebno odredbama Zakona na odgovarajući način urediti kriterije pod kojima se mogu ostvariti potpore, kao i uvjete i način korištenja tih potpora, kako ne bi došlo do njihove zlouporabe, a uslijed toga i do smanjenja prihoda s osnove doprinosa i poreza na dohodak od nesamostalnog rada.

Ministarstvo gospodarstva KLASA: 011-01/13-01/275 URBROJ: 526-02-02-02/5-13-2 Od 16. listopada 2013.	Nema primjedbi
Ministarstvo socijalne politike i mladih KLASA: 011-02/13-06/96 URBROJ: 519-01/5-13-6 Od 21. listopada 2013.	Načelno, Ministarstvo socijalne politike i mladih nema primjedbi. Izneseni stav se potkrepljuje zaključkom da će propis proizvesti pozitivan socijalni učinak na određene kategorije radnika radi sprječavanja njihove nezaposlenosti, jer se novim propisom predlaže propisati povoljnije kriterije za poslodavce kako bi u većem opsegu koristili potpore za očuvanje radnih mjesta u situacijama kada poslodavci imaju pad poslovnih aktivnosti radi poteškoća uvjetovanih gospodarskom krizom. Također se iznosi opaska da će propis proizvesti pozitivan socijalni učinak za kategorije radnika kojima bi se u postupku restrukturiranja poslodavaca omogućilo očuvanje radnih mjesta skraćivanjem punog radnog vremena, obrazovanjem te osposobljavanjem za druga potrebna radna mjesta.
Ministarstvo zaštite okoliša KLASA: 011-01/13-01/229 URBROJ: 517-04-13-2 od 15. listopada 2013.	Nema primjedbi
Ministarstvo zdravlja KLASA: 011-02/13-06/329 URBROJ: 534-10-1-1/1-14-6 od 07. siječnja 2014.	Nema primjedbi

**Poveznica na savjetovanje:**

<http://rasprava.mrms.hr> (Nacrt prijedloga zakona o povremenim poslovima)

**Prilog 1** – Pregled komentara zaprimljenih tijekom savjetovanja

**Prilog 2** – Pregled komentara zaprimljenih tijekom javne rasprave