Ministarstvo rada
i mirovinskoga sustava

ZAKONODAVNE INICIJATIVE MINISTARSTVA RADA I MIROVINSKOGA SUSTAVA

M I N I S T A R

prof.dr.sc. Mirando Mrsić, dr. med.

Pregrada, 17. siječnja 2014.

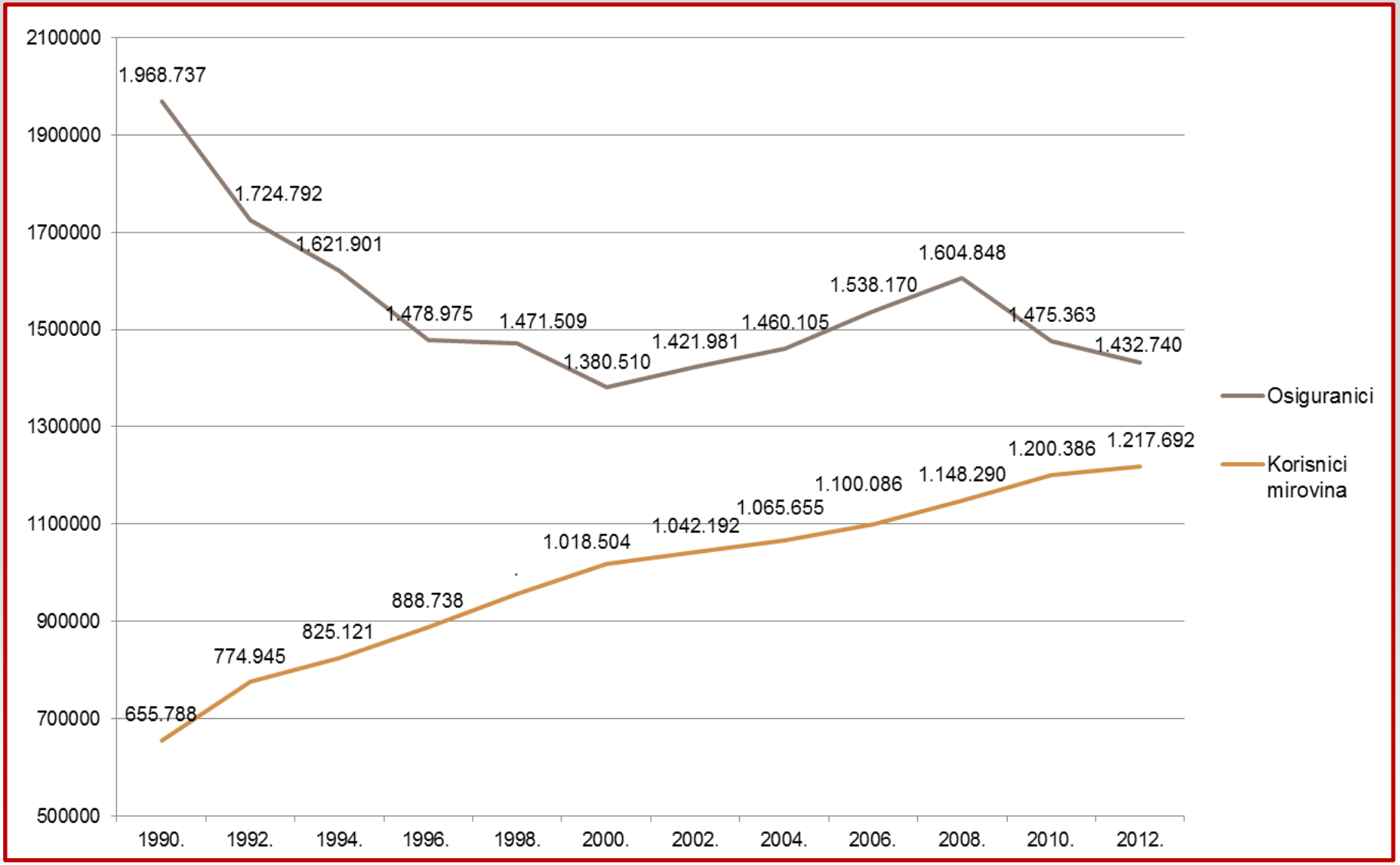
Ministarstvo rada
i mirovinskoga sustava

NOVI ZAKON O MIROVINSKOM OSIGURANJU

CILJEVI MIROVINSKOG SUSTAVA

- Adekvatnost
- Održivost
- Modernizacija
- Osigurati odgovarajući i siguran prihod osiguranicima i njihovim obiteljima u slučaju nastupa rizika starosti, invalidnosti i smrti hranitelja obitelji
- Osnovni zahtjevi
  - Uspostaviti i održavati socijalno i ekonomski održiv mirovinski sustav u srednjoročnom i dugoročnom razdoblju

KRETANJE BROJA OSIGURANIKA I UMIROVLJENIKA



Osnovni pokazatelji u studenom 2013.	
broj osiguranika	**1.432.129**
broj umirovljenika	**1.168.979**
omjer	**1,23 : 1**
udio prosječne mirovine u prosječnoj plaći	**46,10%**
udio prosječne starosne mirovine u prosječnoj plaći	**47,24%**
prosječna starosna mirovina ostvarena sa 40 g. staža	**65,76%**
udio mirovinskih izdataka u BDP-u 2012.	**10,82%**
rashodi za mir. i mir. primanja u studenom 2013.	**3,007 mlrd. kn**

NOVI ZOMO (1)

STARI ZAKON

- pravo na prijevremenu starosnu mirovinu sa 60 godina života i najmanje 35 godina mirovinskog staža uz penalizaciju (muškarci)

Godine mirovinskog staža	Za 1 mjesec ranijeg umirovljenja	Za 5 godina ranijeg umirovljenja
s navršenih do i 36	0,34%	20,4%
s navršenih 37	0,29%	17,4%
s navršenih 38	0,24%	14,4%
s navršenih 39	0,19%	11,4%
s navršenih 40 i više	0,15%	9%

NOVI ZAKON

- pravo na prijevremenu starosnu mirovinu sa 60 godina života i najmanje 35 godina mirovinskog staža uz penalizaciju:

MUŠKARCI

Godine mirovinskog staža	Za 1 mjesec ranijeg umirovljenja	Za 5 godina ranijeg umirovljenja
s navršenih 35	0,34%	20,4%
s navršenih 36	0,32%	19,2%
s navršenih 37	0,30%	18%
s navršenih 38	0,25%	15%
s navršenih 39	0,15%	9%
s navršenih 40	0,10%	6%

ŽENE

Godine mirovinskog staža	Za 1 mjesec ranijeg umirovljenja	Za 5 godina ranijeg umirovljenja
s navršenih 32	0,34%	20,4%
s navršenih 33	0,32%	19,2%
s navršenih 34	0,30%	18%
s navršenih 36	0,25%	15%
s navršenih 37	0,15%	9%
s navršenih 38	0,10%	6%

NOVI ZOMO (2)

STARI ZAKON

- prijevremena starosna mirovina uvijek s penalizacijom

NOVI ZAKON

- pravo na prijevremenu starosnu mirovinu zbog dugogodišnjeg osiguranja s 60 godina života i 41 godinu osiguranja, bez penalizacije
- pravo na prijevremenu starosnu mirovinu zbog stečaja uz uvjet statusa nezaposlene osobe u trajanju od 2 godine, uz uvjet dobi i mirovinskog staža za prijevremeno umirovljenje bez penalizacije

NOVI ZOMO (3)

STARI ZAKON

- dob umirovljenja - 65 godina za starosnu mirovinu
- žene:
  - 2014 – 61 godina života
  - 2015 – 61 godina 3 mjeseca života

(…prijelazno razdoblje do 2029.)

NOVI ZAKON

- Produljenje dobne granice s 65 godina života na 67 godina života od 2031. do 2038.

U GODINI	GODINE ŽIVOTA (MUŠKARCI I ŽENE)
2030.	65 godina
2031.	65 godina i 3 mjeseca
2032.	65 godina i 6 mjeseci
	⇩
2037.	66 godina i 9 mjeseci
2038.	67 godina

USKLAĐIVANJE MIROVINA (1)

			STARI ZAKON		NOVI ZAKON	
	Cijene	Plaće	Važeća formula 50:50	Mirovina kn	Nova formula 30:70,50:50,70:30	Mirovina kn
				3.000		3.000
1.1.	3,0 %	1,0 %	2,0 %	3.060	2,0 %	3.060
1.7.	3,0 %	1,0 %	2,0 %	3.121	2,0 %	3.121
KONAČNO USKLAĐIVANJE ZA PRETHODNU GODINU				3.121	0,826 %	3.146

USKLAĐIVANJE MIROVINA (2)

STARI ZAKON

- način usklađivanja mirovina isti za sve vrste propisa po kojem je ostvareno pravo na mirovinu

NOVI ZAKON

- mirovine ostvarene prema posebnim propisima usklađivat će se ako je realni rast BDP-a u svakom od tri prethodna uzastopna tromjesečja najmanje 2,0% u odnosu na isto tromjesečje prethodne kalendarske godine i ako je deficit državnog proračuna manji od 3%

ukidanje povlaštenih mirovina za saborske zastupnike, članove vlade i suce Ustavnog suda

ISPLATA MIROVINA

STARI ZAKON

- 180.000 korisnika koji primaju mirovinu putem pošte



NOVI ZAKON

- dosadašnji korisnici koji primaju i dalje će dobivati mirovinu na isti način, putem pošte
- novi korisnici nakon 1. siječnja 2014. primaju mirovinu isključivo preko banke



Ministarstvo rada
i mirovinskoga sustava

ZAKON O RADU

REFORME U DRŽAVAMA ČLANICAMA EU?

Izmjene radno-socijalnog zakonodavstva odnosile su se na:

- **izmjene pojedinih instituta u cilju olakšavanja otpuštanja radnika** (kao primjerice smanjenje otkaznih rokova, smanjenje iznosa otpremnina, smanjivanje kriterija i olakšavanje postupka kolektivnog otpuštanja radnika),
- **postizanje interne fleksibilnosti kod poslodavca (dodatnom fleksibilizacijom u uređenju radnog vremena i rasporeda radnog vremena** kroz omogućavanje korištenja tzv. „banke sati“ na razini godine, omogućavanjem premještaja radnika na drugo radno mjesto ili mjesto rada bez postupka otkazivanja ugovora o radu),
- **smanjenje kriterija za zapošljavanje radnika na određeno vrijeme**, pooštravanje kazni za poslodavce u slučaju zloupotreba rada na određeno vrijeme (primjerice u Češkoj, Portugalu, Španjolskoj)
- **Mjere usmjerene na održavanje fiskalne stabilnosti u socijalnom sustavu**

UOČENI PROBLEMI

- Gospodarska kriza ➡ rast nezaposlenosti
- Neprihvatljiv udio sive ekonomije i rada „na crno”
- Preduga procedura za brzu prilagodbu poslodavaca novonastalim okolnostima na tržištu
- Gubitak ljudskog kapitala zbog preniske stope zaposlenosti i dugotrajne nezaposlenosti
- Nedovoljna iskorištenost fleksibilnih oblika zapošljavanja kao što su rad u nepunom radnom vremenu (smanjen udio sa 10,8% = 2011. na 8,9% = 2012.), rad na izdvojenom mjestu rada itd.
- Sustav socijalne sigurnosti neprilagođen promjenama u sustavu radnih odnosa i tržištu rada

ŠTO RADI HRVATSKA?

Kroz reformu radno-socijalnog zakonodavstva te drugih pratećih propisa cilj je:

- smanjiti stopu nezaposlenosti;
- povećati stopu zaposlenosti;
- smanjiti udio rada “na crno”;
- jačati fleksibilnost, prilagodljivost, mobilnost i sigurnost radnika;
- osigurati brže ostvarenje prava strana u radnom odnosu
- reformirati sustav socijalne sigurnosti (mirovinski i zdravstveni sustava te sustav socijalnih naknada)

CILJEVI NOVOG ZAKONA O RADU?

1. Omogućiti poslodavcima brzu prilagodbu dinamičnim promjenama u poslovanju i stanju na tržištu
2. Potaknuti zapošljavanje temeljem fleksibilnih oblika zapošljavanja (rad u nepunom radnom vremenu, rad od kuće, rad preko agencija za privremeno zapošljavanje)
3. Jasnije urediti pojedine institute u Zakonu o radu (npr. godišnji odmor, pravo na štrajk itd.)
4. Normativno rasteretiti sadržaj novog Zakona o radu

Ministarstvo rada
i mirovinskoga sustava

ZAKON O POTPORAMA ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA

ŠTO JE NOVO U ODNOSU NA RANIJI ZAKON?

- **Proširena je lista mjera za potpore** = Kao potporu za očuvanje radnih mjesta novim Zakonom se uz potporu za skraćivanje radnog vremena predlaže i potpora za edukaciju (osposobljavanje) radnika za vrijeme dok ne rade
- **Ublaženi su kriteriji koje poslodavci moraju ispunjavati da bi imali mogućnost zahtijevati potporu od države**
- **Produžena su razdoblja u kojima poslodavac ima pravo ostvarivati potporu** (sa 6 na12 mjeseci)
- **Izmijenjena visina potpora** (umjesto da se naknađuje razlika između iznosa doprinosa iz plaće i na plaću radnika, prema novom prijedlogu se visina potpore utvrđuje kao razmjerni dio iznosa plaće za skraćene sate, ali prema minimalnoj plaći)
- **Skraćeni su rokovi za rješavanje zahtjeva HZZ-a za dodjelu potpora** (sa 30 na 15 dana)
- **Uvedena je obveza poslodavca da u određenom vremenskom razdoblju zadrži radnike za koje je tražio potporu** (ali je ograničena na određeno vremensko razdoblje, i postoji mogućnost oslobođenja poslodavca takve obveze = uvedena je mogućnost restrukturiranja poslodavca iako koristi potporu)
- **Prije je bila obveza poslodavca da ima suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika za program skraćivanja radnog vremena, a prema novom zakonu to se vezuje i uz sindikat** (otvorena je mogućnost sporazuma i kod poslodavaca kod kojih nije osnovano radničko vijeće

ŽELJENI REZULTATI REFORME RADNOG ZAKONODAVSTVA?

1. Omogućiti poslodavcima bržu prilagodbu uvjetima na tržištu
2. Očuvati radna mjesta
3. Omogućiti lakše zapošljavanje u fleksibilnim oblicima zapošljavanja
4. Osigurati pravnu sigurnost kroz jasne i primjenjive pravne norme
5. Sadržajno rasteretiti Zakon o radu te ga učiniti jednostavnijim i razumljivijim
6. Poticati ulaganje u ljudski kapital u cilju poticanja zapošljivosti radnika
7. Osigurati fiskalnu stabilnost mirovinskog sustava, te poticati aktivaciju na tržištu rada
8. Osigurati pravedan i dobro ciljan sustav socijalne sigurnosti

Ministarstvo rada
i mirovinskoga sustava

CILJEVI I PRIORITETI EUROPSKOG SOCIJALNOG FONDA (ESF)

NAČELA I CILJEVI ESF-A

- od 1. srpnja 2013. RH kao članici dostupni Strukturni i Investicijski fondovi
- Strukturni fondovi uspostavljeni su kao potpora smanjivanju razlika u razini razvoja između država članica i europskih regija s ciljem jačanja gospodarske i socijalne kohezije
- Cilj ESF-a, kao jednog od instrumenata Kohezijske politike; Poboljšanje efikasnosti tržišta rada, razvoj ljudskog kapitala i jačanje socijalnog uključivanja.
- Spomenuti cilj u skladu je s Strategijom **Europe 2020 - 3 glavne odrednice**
- **Pametan** - Razvijanje ekonomije utemeljene na znanju i inovaciji
- **Održiv** - Promicanje „zelene" a time i konkurentnije ekonomije koja učinkovitije iskorištava svoje resurse
- i **Uključivi razvoj** – Njegovanje ekonomije s visokom stopom zaposlenosti koja donosi društvenu i teritorijalnu povezanost

NAČELA I CILJEVI ESF-A

- **Operativni program za ESF – strateški/operativni sljedbenik krovnog dokumenta - Partnerski sporazum**
- **Partnerski sporazum** - Definira najvažnije razvojne izazove s kojima se Hrvatska suočava te identificira glavne prioritete financiranja zemlje u kontekstu korištenja europskih Strukturnih i Investicijskih (ESI) fondova.
- Prvenstveno namijenjen za „meke" mjere usmjerene na poticanje:
  - zapošljavanja
  - obrazovanja i usavršavanja
  - socijalnog uključivanja
  - jačanja socijalnog dijaloga
  - razvoja civilnog društva
- Do 1.7. 2013. IV komponenta IPAe, (pretpristupni instrument) kao preteča Europskog socijalnog fonda financira projekte na području socijalne kohezije u svrhu ostvarivanja ciljeva Europske strategije za zapošljavanje
- financiranje:
  - 85 % iz proračuna EU
  - 15 % iz proračuna RH

EUROPSKI SOCIJALNI FOND (ZA RAZDOBLJE 2014.-2020.)

pravila igre

Nova financijska perspektiva

- Načelo usmjeravanja
- EU sredstva upotpunjuju nacionalna ulaganja, (ne zamjenjuju!)
- Višegodišnje planiranje potreba, aktivnosti i sredstava
- Partnersko promišljanje i provedba
- Sustavno nadziranje korištenje sredstava
- Procjena učinka (evaluacije)
- Iako će konkretni financijski iznosi biti predmet razgovora između predstavnika EK i RH, prilikom finaliziranja Partnerskog sporazuma, iznosi pretpostavljeni za RH u okviru ESF Operativnog programa, vrlo su izdašni – prosječna godišnja alokacija do 2020 godine, za ESF iznosi oko 200 mil. eura

FINANCIJSKA SREDSTVA 2014.-2020.

Ukupna indikativna sredstva:

- 1.511,10 milijuna eura u okviru ESF-a
- 637,50 milijuna eura u okviru ERDF-a (socijalna infrastruktura - zdravlje, obrazovanje, soc. skrb.)

EUROPSKI SOCIJALNI FOND (ZA RAZDOBLJE 2014.-2020.)

Tematski ciljevi koji obuhvaćaju aktivnosti predviđene za financiranje u okviru ESF-a za razdoblje 2014.-2020. su slijedeći:

- Promicanje zapošljavanja i podrška mobilnosti radne snage (TO 8)
- Socijalno uključivanje i borba protiv siromaštva (TO 9)
- Ulaganje u obrazovanje, vještine i cjeloživotno učenje (TO 10)
- Unapređenje institucionalnih kapaciteta i učinkovita javna uprava (TO 11)

HVALA NA PAŽNJI!