



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Klasa: 022-03/16-13/03
Urbroj: 50301-04/12-16-5
Zagreb, 18. svibnja 2016.

REPUBLIKA HRVATSKA
65 - HRVATSKI SABOR
ZAGREB, Trg Sv. Marka 6

Primitljeno: 18-05-2016		
Klasifikacijska oznaka:	Org. jed	
021-12/16-08/10	65	
Hrvatski broj:	Pril.	Vrij.
50-16-04	-	-

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: Interpelacija o radu Vlade Republike Hrvatske na području radnog zakonodavstva - reguliranja rada na određeno vrijeme
- Izvješće Vlade Republike Hrvatske

Veza: Pismo Hrvatskoga sabora, klase: 021-12/16-08/10, urbroja: 65-16-03, od 26. travnja 2016. godine

Na temelju članka 147. Poslovnika Hrvatskoga sabora (Narodne novine, broj 81/13), Vlada Republike Hrvatske povodom Interpelacije o radu Vlade Republike Hrvatske na području radnog zakonodavstva - reguliranja rada na određeno vrijeme, koju je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnijelo šesnaest zastupnika u Hrvatskome saboru, daje sljedeće

IZVJEŠĆE

Institut ugovora o radu na određeno vrijeme uređen je Zakonom o radu (Narodne novine, broj 93/14), kao općim propisom radnoga zakonodavstva u Republici Hrvatskoj, koji je stupio na snagu 7. kolovoza 2014. godine, čime je dovršena vrlo opsežna i po svojim obilježjima reformrska promjena u sektoru rada i zapošljavanja koja je zahtijevala dugotrajan i interesno zahtjevan zakonodavni postupak.

Donošenjem ovoga Zakona dovršena je druga faza reforme radnog zakonodavstva koja je, kao i prva faza, bila provedena sa svrhom ublažavanja posljedica gospodarske krize, ali sada radi postizanja četiri bitna cilja - omogućavanja lakšeg restrukturiranja poslodavaca, fleksibilnijeg uređenja radnog vremena i oblika rada te uređenja kolektivnih radnih odnosa.

Zakonski institut ugovora o radu na određeno vrijeme je jedan od fleksibilnih oblika rada koji poslodavcima u većoj mjeri omogućava eksternu fleksibilnost i mogućnost brze prilagodbe potrebama na tržištu. Stoga je navedeni institut i u Zakonu o radu iz 2014. godine ostao kao prihvatljivo zakonsko rješenje za postizanje konačnih reformskih ciljeva na području radnog zakonodavstva.

Naime, u prvoj fazi reforme radnog zakonodavstva tijekom 2013. godine, izmjenama i dopunama Zakona o radu koje su usvojene u lipnju 2013. godine (Narodne novine, broj 73/13), bili su liberalizirani uvjeti i ograničenja vezana uz trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme. U drugoj fazi, 2014. godine, u Zakonu o radu je, polazeći od odredbi instituta ugovora o radu na određeno vrijeme kojim se omogućava trajanje toga ugovora duže od tri godine, produžen i rok zastare za sudsko ostvarivanje prava iz radnog odnosa, i to osobito stoga da se i radnicima zaposlenima na određeno vrijeme omogući ostvarivanje njihovih radnih prava sudskim putem, pa je u tome smislu rok zastare ujednačen s općim rokom zastare obveznog prava.

Valja napomenuti da je navedenim Zakonom u pravni poredak Republike Hrvatske prenesena Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme zaključenog od strane ETUC-a, UNICEA-a i CEEP-a (SL, L 175, 10.7.1999.), iz čega proizlazi da je postojeći propisani zakonski okvir instituta ugovora o radu na određeno vrijeme usklađen i s europskim zakonodavstvom na tom području.

Sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme je pravilo radnog zakonodavstva, a ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je ugovor sklopljen, odnosno nije definirano njegovo trajanje, on se smatra ugovorom o radu zaključenim na neodređeno vrijeme. Dakle, Zakonom o radu propisano je da se radni odnos zasniva na neodređeno vrijeme, a iznimno u Zakonom propisanim slučajevima i uvjetima, polazeći od načela slobode ugovaranja, radni odnos se može zasnovati i na određeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme predstavlja iznimku od ugovora o radu na neodređeno vrijeme koja uvijek mora biti opravdana objektivnim razlogom, odnosno prestanak takvog ugovora mora biti unaprijed utvrđen ili opravdanim rokom, ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Prvi ugovor može biti sklopljen na razdoblje duže od tri godine, ali poslodavac nakon njegovog isteka, s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor. Ako je sklopljen na razdoblje kraće od tri godine, ukupno trajanje svih ugovora, uključujući i prvi ugovor, ne može trajati duže od tri godine. Iznimno može, ako je potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom (npr. sklapanje ugovora o radu na neko mandatno razdoblje kod imenovanja ravnatelja ustanova). S ciljem uređenja navedenog instituta izrijekom je propisano da se svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme, koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme, pri čemu se prekid kraći od dva mjeseca ne smatra prekidom razdoblja od tri godine.

Dakle, ugovorni odnos poslodavca i istog radnika ne smije trajati duže od tri godine bez obzira na to da li se ugovor zaključuje za iste ili druge poslove, čime je spriječena mogućnost da radnik temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme kod istog poslodavca radi čitav niz godina, praktično na istim poslovima, uz minimalnu promjenu opisa tih poslova u sklopljenim ugovorima o radu. Izuzetak od tog pravila, dakle mogućnost da ugovor o radu

sklopljen na određeno vrijeme može trajati i duže od tri godine, predviđen je samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je to zbog drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svrha ovakve odredbe Zakona je fleksibilizacija instituta ugovora o radu na određeno vrijeme. Stoga Zakon ne navodi taksativno sve razloge zbog kojih se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, niti su propisana ograničenja u odnosu na djelatnosti u kojima bi bilo dozvoljeno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, već propisuje mogućnost da oni budu određeni zakonom ili kolektivnim ugovorom. Međutim, isto tako, svrha je navedene odredbe i sprječavanje zlouporabe od strane poslodavaca i onemogućavanje da se za obavljanje istog posla sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme u situacijama kada je očito da postoji potreba za višegodišnjim, kontinuiranim obavljanjem istog posla za koje bi se trebao sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Naime, ograničenje se odnosi na posao, a ne na radnika. S obzirom na to da je Zakonom ograničeno ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, u slučaju da je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona, ili da radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatrat će se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Ovakva zakonska presumpcija štiti radnike od mogućih zlouporaba instituta rada na određeno vrijeme. Također, u slučaju nepoštivanja navedenih propisa vezanih uz ugovor o radu na određeno vrijeme propisani su teži prekršaji i novčane kazne za takve prekršaje poslodavaca, u rasponu od 31.000,00 do 60.000,00 kuna.

Potrebno je napomenuti i to da je poslodavac dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Vezano uz uređenje uvjeta rada radnika koji kod poslodavca rade na određeno vrijeme, Zakonom je propisana obveza poslodavca da obavještava radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Nadalje, u okviru propisanih postupaka sudjelovanja radnika u odlučivanju, propisana je obveza poslodavca da svaka tri mjeseca obavještava radničko vijeće o broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, te o strukturi zaposlenih, što podrazumijeva i dostavu podatka o broju radnika i razlozima zbog kojih je zaposlio radnike temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme.

U pogledu reguliranja sezonskih poslova, Zakon o radu također propisuje cijeli niz uvjeta koje moraju zadovoljiti poslodavci, ali i sami radnici kada sklapaju ovakve ugovore, kao što je propisivanje određenih posebnosti u vezi sa samim obveznim sadržajem pisanog ugovora o radu za stalne sezonske poslove. Tako se propisuje da, ako poslodavac pretežito posluje sezonski, za obavljanje stalnih sezonskih poslova može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove. U slučaju sklapanja ovakvog ugovora obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa, te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa je poslodavac.

Potrebno je uzeti u obzir da je ugovor o radu, kako onaj na neodređeno vrijeme, tako i onaj na određeno vrijeme, dvostrano obvezni ugovor za koji vrijedi presumpcija dobrovoljnosti sklapanja od strane obiju ugovornih strana, dakle i poslodavca i radnika. Također je potrebno uvažiti i niz zakonskih ograničenja propisanih u korist radnika kojima se poboljšava njegova pozicija u tom dvostrano obveznom odnosu. Tim više što su u tom specifičnom odnosu za poslodavca propisane prekršajne kazne, a njegova pozicija je dodatno otežana i postojećom zakonskom presumpcijom. Ujedno, postojeća zakonska regulativa uvažava zahtjeve tržišta za povećanom potrebom obavljanja sezonskih poslova, a za koje se uglavnom sklapaju ugovori o radu na određeno vrijeme.

Ovakav način zapošljavanja u danim okolnostima djeluje pozitivno, kako na poslodavce, tako i na radnike te na državu općenito. Naime, poslodavci kroz ugovore o radu na određeno vrijeme zadovoljavaju svoje potrebe koje se ogledaju kroz zamjenu za privremeno odsutne radnike, te kao rješenje za periodičko povećanje opsega posla, a nezaposleni radnici ostvaruju svoj cilj koji predstavlja ulazak na tržište rada. Posljedično, to se pozitivno reflektira i na smanjenje nezaposlenosti u zemlji, a posredno i na suzbijanje rada na crno.

Slijedom navedenoga, zaključci koje podnositelji Interpelacije predlažu ograničili bi slobodu ugovaranja, a možebitnim, čak i minimalnim ograničavanjem sklapanja ugovora o radu za stalne sezonske poslove naštetilo bi se, kako poslodavcima, tako i onim radnicima kojima je ovakav način rada prihvatljiv i poželjan. Uzimajući u obzir da se atipični oblici zapošljavanja mogu koristiti s ciljem smanjivanja troškova rada te stvaranja veće konkurentnosti na tržištu rada, kao i da se pri njihovom normativnom uređenju vodilo računa da se uz osiguranje potrebne fleksibilizacije na tržištu rada istovremeno osigura zaštita radnika od mogućih zlouporaba u korištenju atipičnih oblika zapošljavanja i sklapanja ugovora o radu, može se zaključiti da podnositelji Interpelacije o navedenim ciljevima postojećeg zakonskog rješenja nisu vodili računa.

Nadalje, zaključcima iz Interpelacije može se uputiti i prigovor u pogledu toga da bi Zakon o radu iz 2014. godine stvarao negativan trend u odnosu na broj sklopljenih ugovora na određeno vrijeme, te se može osporiti osnovanost prijedloga o uvođenju ograničenja u korištenju instituta ugovora o radu na određeno vrijeme i prisilnih kvota. Tim više što se izračun prisilnih kvota ne temelji na stvarno utvrđenim potrebama za zaposlenima na određeno vrijeme, već na paušalnoj procjeni.

Prijedlog da Hrvatski sabor zaduži Vladu Republike Hrvatske da u roku od tri mjeseca predloži Hrvatskome saboru da jasno precizira koje su to sezonske djelatnosti ili opravdane iznimke u kojima je bez ograničenja ili uz minimalno ograničenje dozvoljeno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, nije prihvatljiv. To je stoga što ocjena o sezonskom karakteru pojedine djelatnosti i, s tim u vezi, sezonskom zapošljavanju, u svakom pojedinom slučaju ovisi o intenzitetu rada i opsegu posla koji se pojačano javljaju u istim vremenskim razmacima i u određenom dijelu godine, pa istovremeno može, ali i ne mora biti ograničen niti vezan uz određenu djelatnost koja bi se izričito propisala nekim propisom.

Predloženo bi u konačnici dovelo do nejednakog položaja poslodavaca na tržištu rada, a što je neprihvatljivo jer bi se time u velikoj mjeri narušila sloboda ugovaranja. U takvoj situaciji potencijalnim radnicima bilo bi onemogućeno zaposlenje, a poslodavci bi bili dovedeni u situaciju da u jednom trenutku više ne mogu legalno zapošljavati na određeno vrijeme radnike za koje nemaju potrebu niti mogućnost da ih zaposle na neodređeno vrijeme.

U pogledu praćenja provedbe i učinaka Zakona o radu, pa tako i instituta ugovora o radu na određeno vrijeme, potrebno je naglasiti sljedeće:

Podnositelji Interpelacije pozivaju se na podatke i trendove na tržištu rada praćene u posljednje četiri godine, te posebno ističu podatke Hrvatskog zavoda za zapošljavanje o velikom nerazmjeru u broju novozaposlenih na određeno vrijeme u odnosu na broj novozaposlenih na neodređeno vrijeme.

Točan je podatak da se novo zapošljavanje u pretežitom dijelu ostvaruje na određeno vrijeme, jer se, prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, novo zapošljavanje osoba koje izlaze iz evidencije nezaposlenih Zavoda ostvaruje čak i više od 90% ukupnog novog zapošljavanja. Međutim, potrebno je naglasiti da statistički podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje o zapošljavanju na određeno vrijeme, osim ostalih relevantnih podataka, ukazuju na trendove zapošljavanja kad je riječ o kategoriji nezaposlenih osoba i o njihovim izlascima iz nezaposlenosti u određenom vremenu. Trendove na tržištu rada, pa tako i pokazatelje koji ukazuju na pojave vezane uz zapošljavanje na određeno vrijeme, valja sagledati u cijelosti, odnosno i u odnosu na podatke o ukupnom broju osiguranika na osnovi radnog odnosa u Republici Hrvatskoj u određenom vremenskom razdoblju.

Naime, ako se podaci koje ističu podnositelji Interpelacije usporede s podacima iz matičnih evidencija Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje o ukupnom broju i udjelu radnika zaposlenih na određeno vrijeme, a koji za razdoblje od 1. siječnja 2015. do 31. ožujka 2016. godine iznosi 24,34% od ukupnog broja osiguranika u Republici Hrvatskoj, tada bi se moglo zaključiti da i radni odnos određenog broja novozaposlenih osoba, koji je bio zasnovan na određeno vrijeme prilikom izlaska iz nezaposlenosti, ipak prelazi u radni odnos na neodređeno vrijeme. To je stoga što je, sukladno zakonskim ograničenjima o ukupnom trajanju svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, te spomenutom zakonskom presumpcijom, nastavak radnog odnosa s istim radnikom dozvoljeno realizirati samo na neodređeno vrijeme.

Nesporno je da je podatak o radu na određeno vrijeme, odnosno o provedbi zakonskog instituta ugovora o radu na određeno vrijeme, izuzetno važan podatak. Stoga se on ne prati samo u okvirima društvenih statistika, već i u okviru procedure praćenja provedbe i primjene Zakona od strane neformalnog zajedničkog tijela, uspostavljenog sukladno planu suradnje Vlade Republike Hrvatske, reprezentativnih sindikalnih središnjica, Hrvatske udruge poslodavaca te Hrvatske gospodarske komore i Hrvatske obrtničke komore, kao zainteresiranih dionika, a s ciljem kontinuiranog i cjelovitog praćenja provedbe reforme radnog zakonodavstva, odnosno učinaka primjene Zakona o radu iz 2014. godine.

Dakle, na području na kojemu se uz ostale fleksibilne oblike rada prati i izvještava o zapošljavanju i sklapanju ugovora o radu na neodređeno i određeno vrijeme, relevantni su i podaci o radu na određeno vrijeme dobiveni iz matičnih evidencija Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje. Prema matičnim evidencijama Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, na dan 31. prosinca 2015. godine, od ukupnog broja od 1.413.658 osiguranika, njih 1.079.989 bilo je zaposleno na neodređeno vrijeme, od čega 570.743 muškarca i 509.246 žena. Na određeno vrijeme bilo je zaposleno ukupno 333.669 osiguranika, od kojih 175.647 muškaraca i 158.022 žene. Prosječan udio osiguranika zaposlenih na neodređeno vrijeme u prvih šest mjeseci 2015. godine bio je 76,24%, a na

određeno vrijeme 23,76%, dok je prosječan udio osiguranika zaposlenih na neodređeno vrijeme u drugih šest mjeseci 2015. godine bio 74,74%, a na određeno vrijeme 25,26%. Pritom je na razini cijele 2015. godine prosječan udio osiguranika zaposlenih na neodređeno vrijeme bio 75,47%, a na određeno vrijeme 24,53%. Usporedbom podataka o zaposlenima na određeno vrijeme po mjesecima tijekom 2015. godine, uočava se porast broja zaposlenih na određeno vrijeme u ožujku (22,77%) i lipnju 2015. godine (26,15%) u odnosu na veljaču. Međutim, može se zaključiti da na tu pojavu znatan utjecaj ima sezonsko zapošljavanje u djelatnostima ugostiteljstva i turizma, koje započinje tijekom ožujka.

Dakle, iako bi se iz navedenih podataka moglo zaključiti da udio zaposlenih na određeno vrijeme raste, ocjenjuje se, prije svega, da udio zaposlenih na određeno vrijeme raste po približno istim stopama kao što raste i ukupna zaposlenost, te da na taj udio znatno utječe i sve veći opseg sezonskog zapošljavanja. Obavljanje sezonske djelatnosti poslodavca i, sukladno tome, potreba za sezonskim zapošljavanjem radnika, po prirodi takvog radnog odnosa, povećava udio zaposlenih na određeno vrijeme, ali djelomična ograničenja takvog oblika zapošljavanja, kako je predloženo u Interpelaciji, u sektorima turizma, poljoprivrede, građevinarstva i dr., nisu prihvatljiva. Također, niti zakonsko ograničenje broja sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme radnika i poslodavaca u svim ostalim sektorima nije prihvatljivo.

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava je, povodom prijedloga podnositelja Interpelacije, a vezano uz sektore u kojima se sezonski rad u pravilu pojavljuje, u postupku pripreme prijedloga ovoga izvješća prikupilo mišljenja Ministarstva gospodarstva, Ministarstva poduzetništva i obrta, Ministarstva turizma, Ministarstva poljoprivrede, Ministarstva graditeljstva i prostornoga uređenja i Ministarstva pomorstva, prometa i infrastrukture. Prema mišljenjima navedenih tijela važeći zakonski okvir za rad i zapošljavanje na određeno vrijeme u pravilu se smatra odgovarajućim, a prijedlozi i zaključci podneseni u Interpelaciji za njegovim izmjenama, navedena tijela ne podržavaju.

Zaključno, prijedlogom Hrvatskome saboru da se zaduži Vlada Republike Hrvatske da u roku od tri mjeseca predloži Hrvatskome saboru zakonski prijedlog kojim bi se ograničilo sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, tako da se preciziraju i razgraniče sezonske djelatnosti, u kojima ne bi bilo ograničeno ili bi bilo minimalno ograničeno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, od drugih djelatnosti u kojima bi uz precizirane kriterije bilo propisano ograničenje broja sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme, i to do 20% od ukupnog godišnjeg broja sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme između poslodavca i radnika, podnositelji Interpelacije propustili su utvrditi sljedeće:

- da su restriktivne norme, kojima se u Interpelaciji predlaže da se na nov način uredi i ograniči radno pravni institut rada na određeno vrijeme, u suprotnosti s načelom slobode ugovaranja na kojemu počiva Zakon o radu i fleksibilnim obilježjem tog oblika rada;
- činjenicu da su tijekom posljednjih faza reformi radnog zakonodavstva propisana ograničenja prilikom odstupanja od pravila da se ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme, u svrhu odmjerene fleksibilnosti ovoga oblika rada za poslodavce i odgovarajuće sigurnosti radnika (najduže ukupno trajanje svih ugovora o radu na određeno vrijeme i zakonska presumpcija sklopljenog ugovora o radu na neodređeno vrijeme) koja je bila ujedno i izraz usklađivanja socijalnih interesa na tržištu rada, kao i činjenicu da se, na temelju kontinuirane

suradnje Vlade, socijalnih partnera i zainteresiranih dionika, sustavno prate učinci primjene Zakona o radu od njegova stupanja na snagu 2014. godine;

- u ocjeni pojave rada na određeno vrijeme i, s tim u vezi, osnovanosti prijedloga iznesenih u Interpelaciji, propušteno je sagledati sveukupnost trendova na tržištu rada i one pokazatelje koji u cjelini, na osnovi ukupnog broja osiguranika na osnovi radnog odnosa, ukazuju na udio zaposlenih na određeno vrijeme te na stvarne učinke i opseg korištenja tog oblika rada.

Nastavno na gore navedeno, stajalište Vlade Republike Hrvatske zasniva se na zaključku da:

- institut rada na određeno vrijeme na odgovarajući je način propisan Zakonom o radu, i to kao iznimka od pravila da se radni odnos zasniva na neodređeno vrijeme, te uz ograničenja koja ne narušavaju načelo slobode ugovaranja, propisano istim Zakonom;
- važeći zakonodavni okvir za rad i zapošljavanje na određeno vrijeme resorna ministarstva smatraju odgovarajućim u odnosu na potrebe sektora u kojima se u pretežitoj mjeri pojavljuju potrebe za sezonskim radom radnika;
- u okviru praćenja primjene Zakona o radu posebno se prati i primjena instituta rada na određeno vrijeme, odnosno učinci tih odredbi u praksi, i to ne samo na razini praćenja podataka o izlasku iz nezaposlenosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, već i na razini ukupno zaposlenih osiguranika temeljem radnog odnosa;
- izmjene i dopune Zakona o radu u pravilu su reformske mjere i poduzimaju se nakon opsežne i utemeljene ocjene o okolnostima primjene pojedinog instituta, o zabilježenim podacima i učincima koji određuju ciljeve buduće zakonodavne intervencije, o izraženim interesnim pitanjima i stavovima socijalnih partnera, struke i zainteresirane javnosti, te nakon razmatranja horizontalnih odnosa i usklađenosti s drugim propisima;
- u tom smislu, Vlada Republike Hrvatske ne može pokrenuti zakonodavne postupke povodom parcijalnih i nedostatnih inicijativa, kakvima se ocjenjuju i prijedlozi izneseni u Interpelaciji, odnosno zaključci podnositelja Interpelacije o radu Vlade na području radnog zakonodavstva - reguliranja rada na određeno vrijeme.

Za svoje predstavnike, koji će u vezi s iznesenim Izvješćem biti nazočni na sjednicama Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila prim. dr. sc. Nadu Šikić, dr. med., ministricu rada i mirovinskoga sustava, mr. sc. Antu Vučića, zamjenika ministrice rada i mirovinskoga sustava, te Karolinu Ivanković, pomoćnicu ministrice rada i mirovinskoga sustava.

