



Republički odbor

Beograd, 22.11.2013. godine

Stav u vezi izmena i dopuna Zakona o radu

Najavljene izmene i dopune Zakona o radu unele su uznemirenost među radnike širom Srbije, koji strahuju za svoju budućnost. Postoji strah radnika i sindikata da će liberalniji Zakon o radu, kakav u ovoj ili onoj formi inače postoji u većini evropskih država, ovde biti iskorišćen da bi se radnici lakše otpuštali, a ne zapošljavali. Istina je da trenutni stepen ostvarivanja, bolje reći neostvarivanja prava zaposlenih, ostavlja prostor za takve rezerve. Činjenica da bismo svi mi uskoro mogli da postanemo roba i da nas zapošljavaju posredstvom agencija – tzv. „rad na lizing“ – predstavlja poslednje zvono za uzbunu svim zaposlenima i sindikatima i alarmantan poziv da se argumentovano suprotstavimo donošenju izmena i dopuna koje vređaju osnovno ljudsko dostojanstvo i pravo na rad, ali i da damo svoje predloge.

Međutim, pitanje tih izmena i dopuna nije pitanje koje samo dotiče zaposlene, već i nezaposlene, koji su prirodno zainteresovani da nađu posao, pa i penzionere, ali i našu decu i unuke, koji će danas-sutra postati radno sposobni, a koje će ako budu usvojene te izmene i dopune, u zasedi sačekati jedna divlja oblast, puna neizvesnosti i nesigurnosti – praktično sve građane Srbije. Tako nešto bi predstavljalo ukidanje onih vrednosti za koje su se radni ljudi u celom svetu borili puna dva veka, onih vrednosti koje predstavljaju tekovine savremene civilizacije, što bi praktično okrenulo točak istorije unazad.

Sindikatske organizacije Srbije je ozbiljno pristupio analizi dokumenta pod nazivom „Radna verzija Nacrta zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu“ i to tako što je stručno i analitički ocenio taj dokument, kako davanjem opštih primedbi formalno-pravnog karaktera, odnosno pojedinačnih primedbi, tako i kroz završni komentar na celinu zamišljenog koncept budućeg zakona, sadržanog u toj radnoj verziji.

Opšte primedbe

Celokupan tekst „Radne verzije Nacrta zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu“ koji je sastavila Radna grupa Vlade Republike Srbije za izradu predloga Zakona o radu je nekonzistentan i nedefinisan, koji u stvari, gledajući obim tzv. izmena i dopuna, predstavlja potpuno nov tekst Zakona o radu.

Vrlo je teško definisati ko šta predlaže: formalno iza dokumenta kao nosilac stoji Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike, ali tu je i „spisak želja“ Ministarstva privrede, pa Ministarstva finansija, a ima i Narodne banke Srbije. Vlada Republike Srbije ne samo da nije uskladila svoje predloge, nego izgleda da i ne može da ih uskladi između pojedinaca i raznih ministarstava, pa javnosti nije saopšteno koje je to jedinstveno mišljenje Vlade. Upravo zato, stvara se jedna vrlo komplikovana, nejasna slika oko toga u kom pravcu idu moguće izmene i dopune.

Zakon o radu predstavlja jedan od sistemskih zakona i smatra se jednim od najvažnijih zakona u jednoj državi, stoga je bilo neophodno da se uz radnu verziju izmena i dopuna, koja će biti

pretočena u zvaničan nacrt dostavi obrazloženje za svaku izmenu i dopunu, kao i razloge zbog kojih se postojeći tekst tog zakona menja i dopunjuje.

Samo je na taj način moguće izvršiti upoređivanje osnovnog teksta Zakona i predloženih promena, kako bi se u toku javne rasprave o budućem nacrtu zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu moglo sagledati u kom pravcu se menja Zakon i kakve će posledice da proizađu iz tih promena.

Posebno treba ukazati da je uz tu radnu verziju, predlagač bio obavezan da priloži spisak međunarodnih ugovora koje je Republika Srbija ratifikovala u oblasti radnih odnosa, a koji predstavljaju osnov za donošenje izmena i dopuna Zakona o radu, a ovo se posebno odnosi na činjenicu da se predlagač u svom nacrtu poziva na direktive, a da pri tom nije objasnio o čijim direktivama se radi i od kakvog su značaja te direktive za predloženi nacrt.

Pojedinačne primedbe

U ovom trenutku „Radna verzija Nacrta Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu“ ne poseduje elemente prethodno u opštim primedbama navedene – elemente koji su pripadajući deo svakog nacrtu zakona koji ide na javnu raspravu, zbog čega nije moguće sa sigurnošću izvršiti pravno-tehničku analizu tog dokumenta. Jasno uočljivim prepisivanjem tuđih zakona, tvorci ove radne verzije učinili su da čitav tekst deluje loše i nestručno.

Prema tome, sve dok javnost ne dobije jasno obrazloženje predlagača za svaku predloženu izmenu i dopunu Zakona o radu, nije moguće kvalifikovano i stručno oceniti pojedinačne članove u datom tekstu, a posebno predloženi novi institut – najam radne snage (potpuna novina i nepoznanica), onako kako su date u ovoj radnoj verziji, jer takva vrsta pojedinačnih primedbi od člana do člana gubi svaki smisao.

Ipak, analizom poglavlja, lako je utvrditi da je nekoliko ključnih tačaka obuhvaćenih „Radnom verzijom Nacrta zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu“ urađeno na način kojim se bitno menja međusobni odnos poslodavaca i zaposlenih, odnosno položaj zaposlenih, i to:

- Pre svega, predloženo je da karakter i sadržaj ugovora o radu bude promenjen, i to tako da sve bitne stavke ugovora (kao recimo konkretan podatak o zaradi i drugim primanjima zaposlenog, rokovima za isplatu zarade i drugih primanja, kao i trajanju dnevnog inedeljnog radnog vremena) ne moraju biti sastavni deo ugovora o radu, ako se nalaze u opštem aktu. To znači, ako su pravilnikom o radu koji donosi poslodavac određene zarade i drugi elementi rada, tada se to ne uređuje ugovorom o radu. Na taj način, ugovor o radu gubi svaki smisao, a o uslovima radnog angažovanja radnika odlučuje isključivo poslodavac, i to unapred. Jer, ukoliko dođe do promene navedenog opšteg akta, poslodavac nije u obavezi da zaposlenom ponudi aneks ugovora o radu. Formulisanje ugovora o radu na novi način ostaje jedina komunikacija između poslodavca i zaposlenog. Kolektivni ugovori očigledno gube pravnu snagu, a zaposleni su prepušteni sami sebi bez ikakve zaštite.
- Kod rada na određeno vreme, predloženo je više rešenja, od kojih su neka i potpuno međusobno suprotstavljena. Međutim osnovna namera je da se takvim predlogom period rada na određeno vreme produži i da se, što je još važnije, može uvek zasnovati takav radni odnos bez navođenja posebnog razloga za potrebe rada na određeno vreme.
- Kod nepunog radnog vremena piše da zaposleni ostvaruje sva prava, ali je dodato: „osim ako nešto drugo ne proizilazi iz samog načina ostvarivanja prava“, što praktično ostavlja mogućnost i da ta prava ne budu ostvarena.
- Radno vreme je definisano kao: „vreme koje zaposleni provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca“, što u potpunosti isključuje vreme kada radnik od sedišta poslodavca putuje do neke druge organizacione jedinice, ogranka, filijale, objekta, gradilišta i slično. Takođe, u okviru ovakvog rešenja definisano je da pripravnost ne spada u radno vreme.
- Tu je i pokušaj uvođenja novog rešenja prema kome prekovremeni rad može da traje i duže od 12 časova dnevno radi sprečavanja nesrazmerne štete poslodavcu.

- U slučaju preraspodele radnog vremena, moguće je da radi i duže od 60 časova nedeljno, ako je to utvrđeno opštim aktom, ili ako se sa tim radnik pismeno saglasi (jasno je da će se u okolnostima kakve su kod nas malo zaposlenih usuditi da odbije da da pismenu saglasnost).
- Novo je i to da se rad noću priznaje kao takav samo ako se svakog radnog dana radi najmanje 3 sata u periodu od 22 do 6 časova, itd. To znači da se, ako se noću radi manje od 3 sata, to vreme neće računati kao rad noću (recimo od 22 do 24, ili od 4 do 6 časova).
- S prethodnim u vezi, novina je to da je predloženo brisanje obaveze traženja mišljenja sindikata pre uvođenja noćnog rada.
- Iako stručnjaci podvlače da je neophodan period od 3 nedelje za psihofizički oporavak radnika, ovim dokumentom je predviđeno da obavezni prvi deo godišnjeg odmora ipak traje 2 nedelje, a ne 3 kao do sada.
- Uvodi najam radne snage kao novog pravnog instituta, čiji radni naslov u gore navedenom dokumentu glasi: „Agencija za privremeno zapošljavanje“/ alternativa: „Zasnivanje radnog odnosa radi upućivanja na rad kod korisnika usluga“. Osnovne karakteristike tog instituta jesu takve da radnika koji zasniva radni odnos kod Agencije, na neodređeno ili određeno vreme, ali i bez zasnivanja radnog odnosa, ta agencija iznajmljuje nekoj firmi („klijent kompanija“). Iznajmljeni radnik bi trebalo da prima zaradu u skladu sa aktima firme kojoj je iznajmljen, međutim ako se Agencija i „klijent kompanija“ sporazumeju, može biti i drugačije. To u stvari znači da zarada može biti i manja nego što su zarade na poslovima u firmi kojoj je iznajmljen. Tako iznajmljenom zaposlenom radni odnos u Agenciji prestaje ako i kada se firma kojoj je iznajmljen pismeno obrati Agenciji sa takvim zahtevom. Treću karakteristiku prema predloženom rešenju čini činjenica da se radnici na ovaj način mogu iznajmljivati u svim slučajevima i za sve poslove, osim kada je u pitanju zamena štrajkača, ili poslovi na kojima postoji povećana opasnost od povređivanja ili profesionalnog oboljenja, ili kad se radi o poslovima na kojima je iskazan višak zaposlenih, i to u periodu od tri do šest meseci. Dakle, svedeno to znači da se radnici praktično mogu iznajmljivati za sve poslove, uz minimalne izuzetke, da im se može odrediti manja zarada od one koju na istim poslovima ostvaruju zaposleni kod „klijent kompanije“ kojoj je iznajmljen.
- Aneks ugovora o radu, vezan za raspoređivanje mora da postoji, jedino se poslodavac oslobađa aneksiranja ugovora o radu, ako se radi o premeštaju zaposlenog do 30 dana.
- Novina je i to da ako invalidu ili zaposlenom kome prethodi invalidnost ne može biti obezbeđen drugi posao, tada će biti proglašen viškom kod poslodavca.
- U ovom tekstu radne verzije definisano je da se: „za rad jednake vrednosti ostvaruje jednaka zarada“. U nastavku je utvrđeno da je: „rad jednake vrednosti onaj rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja i jednak radni doprinos i jednaka odgovornost“. Ovakva definicija ipak otvara prostor poslodavcima da za isti rad na istim poslovima određuju različite zarade.
- Novo je i to da u zaradu neće ulaziti „topli obrok“ i otpremnina kod viška, i to do neoporezivog iznosa.
- Menja se i definicija minimalne zarade, tako da je ona određena minimalnom cenom rada i vremenom provedenim na radu.
- Predviđena je mogućnost da poslodavac sa pojedinim zaposlenim ugovori minimalnu zaradu.
- Predlaže se ukidanje plaćanja smenskog rada, odnosno ukida se rad u smenama kao institut, ali treba da bude sastavni deo procene radnog mesta.
- Kod naknada zarada bio bi promenjen način obračuna, tako da bi naknada zarade (godišnji odmor, itd.) bila osnovna zarada uvećana za „minuli rad“. Osnovna zarada je zarada u koju ne ulazi zarada po osnovu učinka i po osnovu uvećanja zarada (za rad noću).
- Kod odlaska u penziju, predlaže se ukidanje otpremnine, ili da otpremnina bude svedena samo na jednu zaradu.
- Praktično je obesmišljena mogućnost učešća u dobiti, jer je ostavljena mogućnost da se učešće ostvari ne više u godini kada je dobit ostvarena, već u nekoj drugoj godini.

- Kod otpremnine kod viška zaposlenih kod poslodavca, predlaže se da se može ostvariti samo za period u kome je zaposleni radio kod poslodavca kod koga će biti proglašen viškom. To bi značilo da ako je zaposleni kod poslodavca radio 3 godine, pa je proglašen viškom, tada bi imao pravo na otpremninu u visini jedne zarade (3 puta 1/3). Iz ovoga je jasno da je neophodno predvideti neki fiksni deo otpremnine (određeni broj prosečnih zarada) i onda na to dodati otpremninu prema dužini rada kod poslodavca, i to zato što je svrha otpremnine da zaposleni nakon gubitka posla može bar par meseci da preživi dok ne obezbedi drugi posao.
- Predviđeno je ukidanje obaveze pribavljanja mišljenja sindikata kod otkaza.
- Predviđen je novi razlog za otkaz, i to neopravdani izostanak sa posla, alkoholisano stanje i davanje netačnih podataka o sebi pri zasnivanju radnog odnosa.
- Predviđene su nove disciplinske mere, kao što su: (a) privremeno udaljenje sa posla u trajanju od 15 radnih dana; (b) novčana kazna – umanjenje zarade 20% u trajanju od 3 meseca i (c) opomena za manje prekršaje radne discipline.
- Zaposlene žene za vreme trudnoće, kao i na odsustvu za negu deteta, mogu dobiti otkaz, ako se ne pridržavaju radne discipline.
- Kada je u pitanju sindikat, dati predlozi su krajnje čudni, nejasni, međusobno suprotstavljeni, pa je o potpuno besmisleno analizirati te nakaradne predloge. Jasna je namera da budu smanjena prava sindikalnih predstavnika, i to: ukida se njihova zaštita po isteku mandata; slobodni sati se odobravaju samo predsednicima sindikata; uvode se novi uslovi za osnivanje sindikata kako za granu, tako i za teritoriju; pooštravaju se uslovi za reprezentativnost; predviđaju mogućnost dostavljanja elektronskih spiskova članova Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca; uvodi se novina da ukoliko ministar ne donese rešenje o reprezentativnosti u roku od 30 dana, smatra se da je zahtev odbijen; uvodi se mogućnost preispitivanja reprezentativnosti sindikata u roku od jedne godine.
- Oblast koja se odnosi na kolektivne ugovore je potpuno konfuzna i neuređena.

Završni komentar

Tvorac „Radne verzije Nacrta Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu“ – koja je puna alternativnih, a ne konkretnih rešenja – nije objasnio koji su socijalni i ekonomski razlozi za predložena rešenja, a teza koju zastupaju pojedini predstavnici vlasti da je aktuelni zakon prepreka za strane investitore jednostavno nije tačna.

Evidentno je da ideja vodilja onih koji stoje iza ove radne verzije da bude promenjen karakter radnog odnosa, i to u smislu da zaposlenje postane nesigurno i da se ceo sistem svede na to da je radnik sam suočen sa poslodavcem. Protežirajući agencije za zapošljavanje, tvorci ovakvog teksta šalju poruku da je namera da to postane dominirajući oblik radnog angažovanja u Srbiji. Takođe, želja im je i da se nametne fleksibilno ili, uslovno rečeno, neograničeno radno vreme. Posledica ovakvog koncepta je neizbežno dalje opadanje nivoa zarada običnih radnika i rast nadoknade upravljačima, odnosno povećanje eksploatacije zaposlenih.

Takođe je jasno da se kod nas sada, posle ovakve radne verzije izmena i dopuna Zakona o radu može govoriti o „fleksibilizaciji radnika“ – to znači čovek je u pitanju, a ne njegov rad. Cilj je, a već jednim delom i jeste tako, da se olakša otpuštanje, a da se zaposlenje ostavi neizvesnim, jer se ono zakonom ne da propisati. Ovo nije zakon koji će dovesti do fleksibilnog zapošljavanja već do otpuštanja radnika, i koji govori o tome da niko neće biti siguran na svom radnom mestu. U uređenim zemljama prava stalno zaposlenih i onih koji su zaposleni preko agencija su izjednačena i uređena zakonima – čitava jedna nova oblast tzv. „fleksigurnosti“ odnosi se na fleksibilne oblike zapošljavanja.

U Srbiji je rad agencija za posredovanje pri zapošljavanju omogućen Zakonom o zapošljavanju, koji je donet posle važećeg zakona o radu, tako da ta materija nije ni bila predmet uređenja Zakona o radu. Iskustva 60-ak agencija koje su dobile licencu za rad su negativne. Te agencije postepeno preuzimaju ingerencije Nacionalne službe za zapošljavanje i to rade na perfidan način. Većina njih

iznajmljuje radnike državnim preduzećima, ali i mnogim bankama (sa čim smo imali prilike da se suočimo kod naših članica) i pre se može smatrati da je u pitanju neka vrsta „ortačkog dogovora“ direktora i vlasnika agencija, na taj način bez sumnje na štetu zaposlenog. Zakonitost rada tih agencija kontroliše Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike i nadležni inspektorat rada. Zakonski to izgleda dobro, ali praksa pokazuje da to baš i nije tako. I dok je iznajmljivanje radne snage primamljivo poslodavcima zbog ušteda, radnici zaposleni na ovakav način moraće da računaju da će im zarade biti manje nego da su u stalnom radnom odnosu.

Sindikat finansijskih organizacija Srbije zastupa stav da otpremnine svim radnicima koji dobiju otkaz budu isplaćene za sve godine rada za koje otpremninu već nisu dobili, bez obzira kod kog su poslodavca radili, jer će u protivnom doći do pravne nejednakosti. Činjenica je, takođe, da je ovaj institut često zloupotrebljavan, pogotovo u javnom sektoru. Ima ljudi koji su više puta uzeli otpremnine za iste godine radnog staža. Najverovatnije da to nije veliki broj, ali su te mogućnosti postojale i to nije u redu prema onima koji to pravo i mogućnost nisu nikada iskoristili. Kada je Međunarodni monetarni fond pre tri godine predložio da se otpremnine isplaćuju samo za godine rada kod poslednjeg poslodavca, Sindikat finansijskih organizacija Srbije se nije složio sa tim, ostajući pri zahtevu da radnici u trenutku otkaza imaju pravo na otpremninu za sve godine radnog staža za koje je nisu već dobili, bez obzira kod kog poslodavca su te godine sabrali.

Dosta je spornih predloga i kada je reč o pogledu na odredbe o sindikalnim pravima, načinu utvrđivanja reprezentativnosti sindikanih i poslodavačkih organizacija, proširenom dejstvu kolektivnih ugovora, načinu utvrđivanja zarada, kao i uslovima otpuštanja u slučaju povrede radne discipline.

Sve u svemu, očigledno je da bi ovakvo rešenje izmena i dopuna, koje je Radna grupa za izradu predloga Zakona o radu napisala u dokumentu pod nazivom „Radna verzija Nacrta zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu“, kada bi eventualno preraslo u nacrt, pa potom u predlog i bilo kao takvo izglasano, bilo predmet mnogobrojnih zloupotreba. Jasno je na čiju štetu.

Sindikat finansijskih organizacija Srbije poziva javnost u Srbiji, ne samo zaposlene — članove i one koji nisu članovi raznih sindikata, već sve da jedinstveno nastupe protiv ovakvog prekrjanja Zakona o radu, jer je pravo na rad jedno od osnovnih ljudskih prava, prava koje garantuje i Ustav Republike Srbije. Taj jedinstven nastup može da sadrži formiranje nekog novog oblika građanske organizacije koja bi, na neki način, objedinila delovanje sindikata i nastupala paralelno sa njima, takođe i potpisivanje peticije od strane građana, kao i razne oblike javnih protesta protiv mogućih izmena i dopuna Zakona o radu, ali i Zakona o štrajku, kao i drugih.

Istinski socijalni dijalog u Republici Srbiji može da zaživi tek nakon donošenja još jednog sistemskog zakona — a Sindikat finansijskih organizacija Srbije ponovo podvlači tu neophodnost — Zakona o sindikatima, kao i kada konačno bude izvršena raspodela imovine koja je ostala iza jedinstvenog državnog sindikata u prethodnom periodu.

Trenutno je kod nas, a generalno i u svetu, u toku pokušaj obavljanja prljavog i podmuklog posla uništavanja radnika i gubitka radništva u sukobu sa kapitalom i državom, čijim će eventualnim uspehom radnici dovedeni do situacije gubitka mnogih prava biti skloniji, više nego ikad, jednoj stihijskoj, spontanoj, neorganizovanoj pobuni — anarhiji koju niko neće moći da kontroliše.

Imajući u vidu sve gore navedeno, kao i informaciju koja se provlači kroz medije od strane pojedinih predstavnika Vlade da izmene i dopune Zakona o radu moraju da prođu predviđenu proceduru i budu usvojene do kraja 2013. godine, objektivna je potreba da se sindikati okupe i pokušaju da zauzmu jedinstvene stavove o sistemskim zakonima. Zakon o radu, ili bar tekst koji je osvanuo krajem oktobra u radnoj verziji, uspeo je nešto što godinama nikom nije pošlo za rukom. Da ujedini sindikate — pojedine, ali i da ih ponovo/još više posvađa — donekle.

Upravo zato, objedinjavanje sindikata u okviru Srpskog sindikalnog fronta — koje Sindikat finansijskih organizacija Srbije podržava i neposredno u tom procesu učestvuje — daje nadu da će glas radnika biti argumentovano prenet i utkan u pravi tekst budućih izmena i dopuna Zakona o radu

u kome će učestvovati legitimni reprezentativni predstavnici poslodavaca i sindikata, u okviru socijalnog dijaloga pod okriljem Vlade.

Polazeći od činjenice da izmene Zakona o radu potenciraju poslodavačka udruženja, dok sindikati zagovaraju doslednu primenu postojećih odredaba, stiče se utisak da izmene idu u pravcu koji će više zadovoljiti poslodavce. U ovom procesu ne sme biti pobednika i poraženih, ali može biti više ili manje zadovoljnih. Uloga predstavnika države je da uspostave ravnotežu između suprotstavljenih interesa, kako bi se pronašla rešenja najprihvatljivija za naše uslove, a ne da staju na jednu stranu.

Vlada Republike Srbije mora da vodi računa da se do kraja obezbedi što veći stepen saglasnosti svih aktera u ovom procesu i nađe održiva rešenja koja u najvećoj meri zadovoljavaju sve strane. U vreme ekonomske krize neophodno je da se i u oblasti radnog zakonodavstva ponude rešenja koja će, na kraći ili duži rok, dati određene efekte. Ako je potrebno, predviđeni rok za donošenje izmena i dopuna Zakona o radu treba produžiti. Jer, ulica i štrajkovi su poslednje što bi svako normalan pozeleo da se desi, ali na žalost u Srbiji je postala praksa da se jedino izlaskom na ulice može skrenuti pažnja na neki problem.

Upravo zbog svega prethodno navedenog, Sindikat finansijskih organizacija Srbije je na sednici Republičkog odbora održanoj 22.11.2013. godine zauzeo stav da su izmene i dopune Zakona o radu, ako budu izvršene na način kako je to napisano u „Radnoj verziji Nacrta Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu“, apsolutno neprihvatljive. Taj stav će biti saopšten članstvu i javnosti objavljivanjem na Internet strani našeg sindikata, ali će biti dostavljen i višim nivoima sindikalnog organizovanja - Konfederaciji slobodnih sindikata, kao jasan i argumentovan stav njene članice, koji kao takav treba da bude prenet i Srpskom sindikalnom frontu.