



USAID | **SRBIJA**
OD AMERIČKOG NARODA



CLDS

REFORMA ZAKONA O RADU

Kratka informacija br. 3

novembar 2012.

This report is made possible by the support of the American People through the United States Agency for International Development (USAID). The contents of this report are the sole responsibility of Cardno Emerging Markets USA, Ltd. and do not necessarily reflect the views of USAID or the United States Government.

REFORMA ZAKONA O RADU

Postojeće radno zakonodavstvo nije podsticajno za zapošljavanje, već je preuzeta regulaciju koja je uobičajena u Evropskoj uniji, pa i preko toga, što znači da su ozakonjena mnoga rešenja koja donose prevagu zaštite interesa zaposlenih nad interesima preduzeća i poslovanja u celini, a time i nefleksibilnost radnih odnosa i tržišta rada. Centralna ideja ovakvog radnog zakonodavstva jeste zaštita zaposlenih od rizika koje ekonomska aktivnost neminovno donosi, odnosno prenošenje tih rizika na poslodavca, sa svim finansijskim i drugim posledicama. Osnovne odlike su znatna zaštita zaposlenih, visoka formalizovanost i složenost procedura radnih odnosa, zakonski nametnuta važna uloga sindikata i slično.

Najvažnije crte srpskog Zakona o radu i srodnih propisa mogu se sumirati na sledeći način:

- nametnuta ograničenja u svim važnim oblastima: od ograničenja vezanih za tipove radnog angažovanja i odredaba o radnom vremenu i odmorima, preko konzervativnog pristupa regulaciji ličnih primanja i visoke formalizovanosti i složenosti procedura radnih odnosa, do rigidnih rešenja u slučaju okončanja radnog odnosa i kolektivnog pregovaranja, sa posebnom ulogom sindikata; takvom regulacijom svega i svačega onemogućavaju se dogovori poslodavca i zaposlenog i onda kada bi to bilo u obostranom interesu;
- haotičan sistem kolektivnog pregovaranja na nacionalnom i granskom nivou, koji uključuje učesnike sporne reprezentativnosti i u kome se ekstenzivno koristi tzv. prošireno dejstvo, čime se narušava ideja slobodnog kolektivnog pregovaranja i samo kolektivno pregovaranje pretvara u svoju suprotnost;
- veliki broj pravno-tehničkih grešaka i besmislenih rešenja, nastalih zbog donošenja Zakona o radu na brzinu, sa velikom brojem političkih kompromisa i amandmanskih izmena u poslednji čas.

Takav sistem radnih odnosa:

- vodi većoj nezaposlenosti i slabijim ekonomskim rezultatima privrede, jer ometa prilagođavanje preduzeća dinamičnoj promeni ambijenta i koči prelazak radnika iz neperspektivnih u perspektivne firme i delatnosti, čime nanosi direktnu ekonomsku štetu privredi Srbije;
- uvećava troškove radne snage, što takođe vodi manjem zapošljavanju, jer destimuliše poslodavce da zapošljavaju nove radnike, što je, zajedno sa usporenom tranzicijom i neprimerenim odgovorom vlade na ekonomsku krizu, dovelo do vrlo negativnih tendencija u kretanju zaposlenosti i nezaposlenosti;
- narušava načelo jednakosti, jer favorizuje zaposlene na račun nezaposlenih, tj. pretežno starije na račun pretežno mlađih generacija;
- podstiče nepoštovanje zakona, budući da život neminovno pokušava da zaobiđe nepotrebne barijere (na primer, zaposleni potpisuju blanko ostavke bez datuma, koje drži poslodavac), što, i zbog sporosti sudova, dalje vodi narušavanju vladavine prava i gubicima u privredi;
- podstiče prelazak u sivu ekonomiju, bez ikakvog ugovora o radu, kako bi se izbegle restriktivne odredbe radnog zakonodavstva i uvećani troškovi;
- podstiče korišćenje visokih tehnologija koje štede rad i autorsovanje radnih poslova, iz istih razloga;
- često dovodi do nepotrebnih konflikata u preduzeću, budući da uvodi previsoke standarde u radne odnose, i slično.

Reforma radnog zakonodavstva je nužna kako bi se postiglo veće zapošljavanje i smanjila nezaposlenost, kako neposredno – kroz stvaranje zakonskih mogućnosti za olakšano zapošljavanje – tako i posredno – kroz stvaranje bolje poslovne klime koja bi privukla investitore i donela privredni napredak i povećano zapošljavanje.

Predlog promena Zakona o radu zasnovan je na sledećim principima:

- zadržana je suština tzv. evropskog modela radnih odnosa,
- očuvano je poštovanje prava zaposlenih i svih odredaba iz konvencija Međunarodne organizacije rada i Revidirane evropske povelje o ljudskim pravima,
- uklanjaju su slabosti postojećeg zakona koje su od značaja za zapošljavanje i poslovanje privrede,
- predložena su nešto fleksibilnija, liberalnija rešenja, što je u skladu sa sadašnjim evropskim tendencijama liberalizacije radnog zakonodavstva.

Osnovne predložene promene Zakona o radu su sledeće.

Radno angažovanje: sugerisano je unapređenje različitih mogućnosti radnog angažovanja i uvođenje novih, uz uklanjanje ili ublažavanje nekih ograničenja:

- *Rad na određeno vreme:* omogućiti duže trajanje jednog ugovora na 24 meseca, uz ograničenje na najviše tri ugovora po zaposlenom; ukinuti obavezu navođenja razloga za rad na određeno vreme;
- *Rad na daljinu:* zameniti pojam rada kod kuće pojmom rada na daljinu i smanjiti broj zakonom propisanih odredaba ugovora, tj. ostaviti zaposlenom i poslodavcu veću slobodu dogovaranja;
- *Zapošljavanje stranaca;* doneti novi zakon koji bi bio moderniji nego postojeći (iz 1978) i koji bi se zasnovao na načelu jednakog položaja domaćih i stranih radnika, uz minimalna odstupanja;
- *Rad u paru:* u Zakon o radu (ZR) dodati novi odeljak kojim se omogućava rad u paru, odnosno rad dva radnika na istom radnom mestu uz podelu radnog vremena; ostaviti zaposlenima i poslodavcu pravo dogovora o međusobnim odnosima;
- *Privremeni rad preko agencija:* u ZR dodati novi odeljak kojim se omogućava legalno i regulisano poslovanje agencija koje zapošljavaju radnu snagu koju upućuju na rad u druga preduzeća, ona koja imaju privremenu potrebu za radnicima;

Radno vreme: predložene su promene u pravcu fleksibilnijih rešenja koja omogućavaju više dogovaranja zaposlenog i poslodavca i bolje korišćenje vremena provedenog na radu:

- *Prekovremeni rad:* zadržalo bi se maksimiranje na 4 sata dnevno, ali bi se maksimiranje na 10 sati nedeljno zamenilo sa 60 sati mesečno, kao fleksibilnije;
- *Preraspodela radnog vremena:* ciklus preraspodele bio bi produžen sa 6 na 12 meseci, kao pogodniji za sezonske poslove (građevinarstvo, poljoprivreda);
- *Privremeni premeštaj:* omogućiti privremeni premeštaj na drugo odgovarajuće radno mesto (do 30 dana) bez promene ugovora o radu;
- *Godišnji odmor:* propisati (1) da prvi deo godišnjeg odmora mora trajati najmanje 2 umesto 3 nedelje, kao fleksibilnije i (2) da se drugi deo odmora može koristiti u manjim delovima.

Lična primanja: sugerisane promene trebalo bi da omoguće moderne oblike nagrađivanja zaposlenih:

- Ukinuti vezivanje dobrog načela jednako zarade za jednak rad za radna mesta iz sistematizacije;
- Ukinuti obavezu mesečnog obračuna zarada po učinku i doprinosu uspehu poslodavca, kao nepotrebno administriranje,

- Ukinuti uključenje ličnih primanja u zarade (čl. 105, st. 3) i time prepustiti njihovo eventualno oporezivanje poreskim zakonima;
- Za osnovicu naknade za odsustvo sa rada utvrditi osnovnu, a ne prosečnu (sa bonusima) zaradu;
- Precizirati da se uvećanje za smenski rad noću plaća 26%;
- Utvrđivanje minimalne zarade izmestiti iz Socijalno-ekonomskog saveta i propisati zakonom, slično indeksiranju penzija.

Disciplinska odgovornost: vratiti u ZR pojam disciplinske odgovornosti (osnovne odredbe), pošto je sada to pitanje potpuno neuređeno, odnosno postoji praktično jedino otkaz kao disciplinska kazna.

Otkaz: uz zadržavanje osnovnog rešenja, da je za otkaz zaposlenom potrebno da poslodavac navede valjan razlog, predložene su sledeće promene:

- *Promena nekih procedura:* otkaz prestaje da bude automatski nezakonit ukoliko prethodno nije pravosnažno dokazano (1) da je zaposleni zloupotrebio bolovanje ili (2) da je učinio krivično delo; dozvoljava se poslodavcu da da otkaz, a da na sudu dokazuje njegovu osnovanost;
- *Nezakonit otkaz:* predlaže se da zaposleni kome je nezakonito prestao radni odnos može da bira da li će se vratiti na radno mesto (uz umerenu odštetu) ili će primiti punu naknadu za propuštenu zaradu (uz eventualno uvećanje);
- *Otpremnina:* (1) ukinuti otpremninu prilikom penzionisanja, (2) propisati da pravo na otpremninu prilikom otkaza postoji samo za godine radnog staža provedene kod poslodavca koji isplaćuje otpremnine (umesto za ceo radni vek) i (3) da otpremnina može biti isplaćena na rate, a najviše šest rata.

Predlog promena povezan sa kolektivnim pregovaranjem Kratkog informaciji br. 4 *Problem kolektivnog pregovaranja.*