



САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ ХЕМИЈЕ И НЕМЕТАЛА СРБИЈЕ



11000 Београд, Дечанска 14, тел/факс: 011/32-32-907; 33-35-215; 33-35-214

Текући рачун: 355-1028547-57; Мат. бр. 06191312; ПИБ: 101820863

E-mail: hemija@sindikats.rs

www.sind-hem.org.rs

Закон о раду

у светлу предстојећих измена



Иако је Закон о раду из 2005. године оцењен као реформски закон, његова примена у протеклих осам година резултирала је потребом да се уочени недостаци отклоне било путем нових решења или пак да се већ постојећа решења у Закону унапреде. Односно, Закон о раду који је ступио на снагу 2005. године, са изменама у 2005. и 2009. години, у току осам година примене показао је одређене недостатке, понекад непрецизности и нелогичности, као и потребе унапређења радно правних института које би допринеле потпунијој заштити права запослених, као и потребама привреде. Предлози за промене радног законодавства сагледани су из напред наведених разлога у министарству рада, али су садржани и у многобројним студијама и захтевима појединих организација послодаваца.

Разлози за измене закона који су везани за потребе привреде огледају се у чињеници да радно законодавство утиче на функционисање привредних субјеката, и то на:

- трошкове пословања,
- зараде и друга примања запослених,
- обим административних послова код послодавца,
- односе послодаваца и запослених (запошљавање, отпуштање, решавање спорова између послодавца и запослених, штрајкове, колективно преговарање),
- унутрашњу организацију рада и др.

Унапређење законодавног оквира може да пружи допринос привлачењу пословања и инвестирања у Србији и превазилажењу економске кризе, повећању запошљавања, као и привредном расту у земљи. Захтеви организација послодаваца сагледавају реформу радног законодавства као нужну како би се постигло веће запошљавање и смањила незапосленост, непосредно – кроз стварање законских могућности за олакшано запошљавање и посредно – кроз стварање боље пословне климе која би привукла инвеститоре и донела привредни напредак и повећано запошљавање.

У циљу побољшања инвестиционе климе у Републици Србији, на преговорима са делегацијом ММФ-а такође је истакнута неопходност измена Закона о раду. Као резултат договора садржаног у Писму о намерама од 16. септембра 2011. године, Министарство рада, запошљавања и социјалне политике је сачинило Радну верзију Нацрта закона о изменама и допунама Закона о раду и 30. октобра 2011. године је доставило Социјално-економском савету Републике Србије на разматрање.

Међутим, предлози за промене радног законодавства не могу се само руководити потребама привреде, већ морају да буду усмерене на установљавање равнотеже између интереса запослених и послодавца. Основна права запосленима су гарантована многобројним конвенцијама Међународне организације рада које је ратификовала Република Србија и које су саставни део њеног правног поретка. Конвенције МОРа као и Ревидирана европска социјална повеља треба да буду водич законодавцу у заштити интереса запослених и њихових фундаменталних права на: одговарајућу накнаду за рад, законско радно време, плаћени годишњи одмор и друга одсуства, слободно преговарање са послодавцем око услова рада, заштиту од дискриминације, заштиту и материјалну подршку код губитка запослења и др.

Интерес послодавца приликом израде законских решења такође мора бити уважен и њему омогућено да води пословање без непотребних ограничења, с обзиром да је смисао рада привреде стварање новододате вредности, а да давања запосленима која по својој природи представљају социјалну категорију или која нису последица рада запосленог треба да буду представљена као могућност и опција за послодавца.

Процес придруживања Србије Европској унији такође захтева ревизију постојећих законских решења, тако да реформе које се спроводе у земљама ЕУ и земљама кандидатима у процесу приступања ЕУ последњих неколико година треба да представљају за Србију извор добре и лоше праксе радних законодавстава. ***Две најважније обавезе које је Република Србија преузела Споразумом о стабилизацији и придруживању биле су успостављање зоне слободне трговине и у договореним роковима усклађивање законодавства Републике Србије са прописима који спадају у правне тековине Европске Уније.***

У прилог чињеници да су измене и допуне Закона о раду потребне, говори и податак да је Савет страних инвеститора у најновијој Белој књизи дао укупно 54 препоруке за побољшање услова пословања у четири кључна сектора - енергетика, некретнине и изградња, телекомуникације, тржиште рада и људски капитал од чега се чак 28 препорука односило на тржиште рада и људски капитал.

Према томе, предстојеће измене и допуне Закона о раду су неопходне пре свега ради:

- 1. отклањања проблема у примени појединих одредаба у пракси;***
- 2. усаглашавања са међународним стандардима;***

- 3. стварања повољнијих услова за стране инвестиције узимајући у обзир примедбе савета страних инвеститора, савета за конкурентност као и савета за регулаторну реформу;**
- 4. у одређеној мери и задовољењу захтева запослених и послодаваца, као и њихових представника.**

ОСНОВНИ ЗАХТЕВИ ЗА ПРОМЕНЕ ЗАКОНА



Радно ангажовање

Захтева се унапређење различитих могућности радног ангажовања и увођење нових, уз уклањање или ублажавање неких ограничења:

- **Рад на одређено време:** омогућити дуже трајање једног уговора на 24 или 36 месеци, уз ограничење на највише три уговора по запосленом; укинути обавезу навођења разлога за рад на одређено време;
- **Рад на даљину:** заменити појам рада код куће појмом рада на даљину и оставити запосленом и послодавцу већу слободу договарања;
- **Рад у пару:** увести га у Закон о раду, као институт којим се омогућава рад у пару, односно рад два запослена на истом радном месту уз поделу радног времена;
- **Привремени рад преко агенција:** прописати пословање агенција које запошљавају лица коју упућују на рад код другог послодавца који има привремену потребу за запосленима.



Радно време

Предлажу су промене у правцу флексибилнијих решења која омогућавају више договарања запосленог и послодавца и боље коришћење времена проведеног на раду:

- **Прековремени рад:** задржати максимирање на 4 сата дневно, али 8 сати недељно заменити са 60 сати месечно, као флексибилније;
- **Прерасподела радног времена:** циклус прерасподеле продужити са 6 на 12 месеци, као погоднији за сезонске послове (грађевинарство, пољопривреда);
- **Привремени премештај:** омогућити привремени премештај на други одговарајући посао до 30 (радних) дана без анексирања уговора о раду;
- **Годишњи одмор:** прописати да први део годишњег одмора мора трајати најмање 2 уместо 3 недеље, као и да се други део одмора може користити у мањим деловима. Предвидети могућност друкчијег споразума између послодавца и запосленог.

Зарада и друга примања



Примедба се односи на систем обрачуна зарада за који се указује да је доста компликован и да није усклађен са системима које имају компаније у свету, као и да би промене требало да омогуће модерне облике награђивања запослених.

Захтеви се односе на:

- Укидање везивања начела једнаке зараде за једнак рад за послове из систематизације;
- Укидање обавезе месечног обрачуна зарада по учинку и доприносу успеху послодавца, као непотребно администрирање;
- Укидање укључења личних примања у зараде чиме треба препустити њихово евентуално опорезивање пореским законима;
- Као основицу за накнаде за одсуство са рада утврдити основну зараду увећану за минули рад, а не просечну зараду;
- Утврђивање минималне зараде изместити из Социјално-економског савета и прописати законом, слично индексирању пензија.

Дисциплинска одговорност

- Вратити у закон појам дисциплинске одговорности, пошто је сада то питање потпуно неуређено тако да постоји једино отказ као дисциплинска казна;
- Продужити трајање мере удаљења са рада до 3 радна дана јер се ово решење показало као кратко и неефикасно;
- Увести као дисциплински меру одбијање дела зараде и то до 20% уговорене основне месечне зараде запосленог.



Отказ

- **Промена неких процедура:** отказ престаје да буде аутоматски незаконит уколико претходно није правоснажно доказано да је запослени злоупотребио боловање или да је учинио кривично дело; дозвољава се послодавцу да да отказ, а да на суду доказује његову основаност;
- **Незаконит отказ:** предлаже се да запослени коме је незаконито престао радни однос може да бира да ли ће се вратити на радно

место (уз умерену одштету) или ће примити пуну накнаду за пропуштenu зараду (уз евентуално увећање);

- **Отпремнина:** укинути отпремнину приликом пензионисања, прописати да право на отпремнину приликом отказа постоји само за године радног стажа проведене код послодавца који исплаћује отпремнине (уместо за цео радни век) и да отпремнина може бити исплаћена на рате, а највише шест рата.



Колективно преговарање

- Најважније примедбе односе се на олаку примену проширеног дејства колективних уговора, проблем репрезентативности, слабости социјалног дијалога, широко постављена права синдиката и њихових представника, непоштовање одредаба колективних уговора са проширеним дејством.

ПРОБЛЕМИ У ПРИМЕНИ ПОЈЕДИНИХ ОДРЕДБИ И МОГУЋА РЕШЕЊА У БУДУЋИМ ИЗМЕНАМА ЗАКОНА

У овом делу текста ћемо се бавити решењима појединих чланова Закона, анализирати недостатке уочене у току досадашње примене овог закона и дати предлоге за измене.

Члан 14.

„Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и општим актом“.

Учешће запосленог у добити предвиђено је као могућност у Закону, али је искључиво везано за пословну годину. Примедбе које су министарству достављане на овај члан закона односиле су се на то да послодавац и запослени могу бити заинтересовани и за другачије календарско награђивање учешћем у добити, посебно онда када се ради о награђивању појединих категорија руководећих запослених. Стога постоје предлози да се наведени члан измени тако да се одлука о расподели добити препусти договору послодавца и синдиката, односно општем акту или уговору о раду.

Предлог измене:

Прописати да се општим актом, одлуком послодавца или уговором о раду може утврдити учешће запосленог у добити, у складу са законом.



Члан 23.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 18-21. овог закона лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

Предлог:

Предвидети да терет доказивања у случајевима дискриминације пада на послодавца.

Овим предлогом обезбеђује се примена Директиве ЕУ број 43/2000 о примени принципа равноправног третмана без обзира на расно и етничко порекло.

Члан 37.

„Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос“.

Ограничење заснивања радног односа на одређено време на годину дана није обезбедило циљ ове законске одредбе – да се по истеку рока од годину дана са запосленим заснива радни однос на неодређено време.

У пракси се дешавају следеће ситуације:

- по истеку рока од годину дана са запосленим се поново заснива радни однос на одређено време, при чему нови уговор о раду

- формално има за предмет обављање других послова, а фактички запослени наставља да ради на истим пословима,
- по истеку рока од годину дана послодавац са истим лицем закључује уговор о обављању привремених и поврени послова до 120 радних дана у календарској години, а често по истеку тог рока поново заснива радни однос на одређено време за обављање истих послова и више година наставља овај циклус,
 - по истеку рока од годину дана послодавац прави паузу од 30 дана па поново заснива радни однос на одређено време на годину дана са истим лицем и више година наставља овај циклус,
 - по истеку рока од годину дана радно ангажује лице али без писаног уговора о раду (рад на црно), и др.

Поред тога, захтеви послодаваца усмерени су на продужење рока за заснивање радног односа на одређено време, као и увођење нових случајева када радни однос може да се заснује на одређено време.

Предлог измене:

Изменити и допунити члан 37. Закона о раду, тако да се рад на одређено време ограничи на две или три године, а за одређене случајеве заснивања радног односа (рад на одређеном пројекту, радни однос са страним држављанином коме је одобрење за заснивање радног односа издато на ограничени временски период и сл предвидети могућност и дужег рока). Прописати да рад на одређено време заснован у дужем трајању од прописаног сматра радом на неодређено време. Предвидети обавезу послодавца да запослене на одређено време обавештава о слободним радним местима на којима постоји потреба заснивања радног односа на неодређено време.

Овим предлогом би се у Закону о раду продужио рок за заснивање радног односа на одређено време, чиме би се изашло у сусрет захтевима и потребама послодаваца и праксе а истовремено заштитио запослени од злоупотребе рада на одређено време. Рад на одређено време и даље би био изузетак у односу на рад на неодређено време, а послодавац би имао обавезу обавештавање запослених на одређено време о могућности заснивања радног односа на неодређено време, чиме би им се створила могућност да трајније реше свој радноправни статус.

Члан 42.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца, односно код куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 33. овог закона, садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада;
- 2) врсту послова и начин организовања рада;
- 3) услове рада и начин вршења надзора над радом запосленог;
- 4) висину зараде за обављени рад и рокове исплате;
- 5) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду за њихову употребу;
- 6) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 7) друга права и обавезе“.

Члан 43.

„Рад ван просторија послодавца, односно код куће, запослени обавља сам или са члановима своје уже породице, у име и за рачун послодавца.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца, родитељи, браћа и сестре запосленог или његовог брачног друга“.

Развој информационих технологија захтева да се уведе рад на даљину као вид рада ван просторија послодавца. Овакав рад одговара послодавцима који смањују трошкове рада, а такође и запосленима који на овај начин могу ускладити своје породичне и радне обавезе.

Предлог:

Наведене одредбе закона ускладити са потребама праксе и захтевима послодаваца и уредити могућност рада ван просторија послодавца као вид обављања, не само мануелних већ и интелектуалних послова.

Члан 57.

„Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно“.

Захтеви послодаваца односе се на продужење рока за прерасподелу радног времена на календарску годину, а не на шест месеци у току календарске године. Овај захтев образлаже се потребама у одређеним делатностима где се сезонски обављају у дужем временском периоду од периода који може да обезбеди важеће законско решење.

С тим у вези треба указати да је Директивом 2003/88/ЕЗ Европског Парламента и Савета у вези са одређеним аспектима организације радног времена, радно време запосленог ограничено је на 48 часова у просеку рачунајући и прековремени рад, при чему референтни период (период у коме треба да се обезбеди просечно радно време од 48 часова) износи 4 месеца, с тим што је том директивом предвиђена могућност одступања од овог принципа за одређене раднике (нпр. здравствени радници), односно када је то у одређеним гранама индустрије договорено између социјалних партнера колективним уговором (у том случају одступање може се односити на период од шест месеци а најдуже 12 месеци, под одређеним условима).

Предлог:

Преформулисати важеће законско решење тако да се Законом о раду пропише да просечно радно време запосленог рачунајући и прековремени рад не може да износи више од 48 часова у просеку, у периоду од 4 месеца, ако законом или колективним уговором није утврђен дужи рок због потреба обављања одређене делатности, односно послова.



Члан 62.

„Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 06,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу“.

Директивом 2003/88/ЕЗ Европског Парламента и Савета у вези са одређеним аспектима организације радног времена предвиђа обавеза послодавца да запосленима који раде ноћу обезбеди претходне и периодичне здравствене прегледе.

Предлог:

У члану 62. додати нови став којим се прописује обавеза послодавца да запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди преглед код надлежног здравственог органа који претходи његовом ступању на рад ноћу и редовне здравствене прегледе, који се врше на начин, у роковима и по поступку прописаном за претходне и периодичне прегледе запослених на радним местима са повећаним ризиком.

Овим решењем унапређују се услови рада запослених који претежно раде ноћу, а у циљу обезбеђивања безбедности и здравља на раду, имајући у виду да Законом о безбедности и здрављу на раду није предвиђена обавеза послодавца да врши претходне и периодичне прегледе ове категорије запослених, већ само ако се ради о радним местима са повећаним ризиком. Истовремено се врши усклађивање одредаба Закона о раду са одговарајућом напред наведеном директивом Европске уније.



Члан 72.

„Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години:

- 1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;**
- 2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 68. став 2. овог закона“.**

Предлог:

Додати нову тачку 3) којом се прописује да запослени има право на сразмеран годишњи одмор у календарској години у којој му престаје радни однос пре 1. јула.

Овим предлогом отклања се правна празнина и различита пракса у примени Закона када је у питању коришћење годишњег одмора запосленима који су засновали радни однос на одређено време, а тако заснован радни однос истиче у наредној календарској години, као и у другим случајевима када запосленом престаје радни однос у првој половини календарске године.

Члан 73.

„Годишњи одмор може да се користи у два дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 68. став 2. овог закона, а није у целини делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године“.

Предлог:

Прописати да се годишњи одмор може користити у више делова, с тим да први део годишњег одмора од најмање две радне недеље користи у непрекидном трајању у календарској години, а преостали део најкасније до 30. јуна наредне године. Предвидети могућност да се на захтев или уз писмену сагласност запосленог, годишњи одмор може користити у више делова.

Овим се излази у сусрет бројним захтевима послодаваца, који имају проблем организовања рада у периоду годишњих одмора јер запосленима морају да обезбеде три недеље годишњег одмора. Предложеним решењем се запосленима обезбеђује минимално трајање првог дела годишњег одмора од две недеље, које је као међународни стандард прописано Конвенцијом МОП број ___ о годишњим одморима у трговинама и бироима. Могућност коришћења годишњег одмора у више делова се уводи због потреба праксе. Чести су случајеви да запослени из породичних разлога желе да користе делимично годишњи одмор (повезивање са празницима, школским распустима и др).

Члан 60.

„Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 52. овог закона“.

Предлог:

Прописати да прековремени рад не може да се уведе на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Овим предлогом обезбеђује се заштита запослених који раде на пословима на којима је уведено скраћено радно време због дејства штетних услова рада који се не могу отклонити применом одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду.

Члан 88.

„Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим:

- 1) ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности;**

- 2) када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.**

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог“.

Предлог:

Прописати да одмор између два радна дана запосленог млађег од 18 година живота који ради ноћу не може да буде краћи од 13 часова непрекидно.

Овим се обезбеђује запосленима млађим од 18 година који раде ноћу, да остваре право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 13 часова, што је у складу са чланом 3. став 3. ратификоване Конвенције број 6. МОР-а о ноћном раду деце у индустрији.

ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА



Члан 89.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Члан 90.

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу."

Предлог:

Прописати заштиту запослене труднице и запослене у периоду дојења од рада којим би биле изложене штетним утицајима хемијских средстава, у смислу премештаја на друге послове а ако таквих послова нема, упућивања на плаћено одсуство. Прописати право труднице на плаћено одсуство за време одласка на редовне здравствене прегледе, као и плаћено одсуство за запослене у периоду дојења.

Додати члан којим се прописује да се по повратку на рад са породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена враћа на исте или сличне послове са истом зарадом.

Овим предлозима утврђује се заштита труднице и запослене у време дојења, као и запослене по повратку на рад после коришћења породилског одсуства и одсуства ради неге детета, у складу са обавезама које је Република Србија преузела потврђивањем Конвенције МОР 183 о заштити материнства.

Члан 104.

„Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана – ништавни су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете“.

Примедбе послодаваца у примени овог члана закона односе се на то да је начело „једнака зарада за једнак рад или рад исте вредности“ нарушено тиме што се вредност рада појединца поистовећује са пословима које обавља. Односно, рад исте вредности по закону је рад за који се захтева исти „степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад“. Значи једнаким радом се сматра рад који се не везује за ефекте рада, већ за елементе посла који запослени обавља. Закон каже да би супротно решење било ништаво а члана 107. става 4. прописује могућност послодавца да са запосленим уговори већу основну зараду од зараде која би му припала на основу општег акта чиме су одредбе ова два става из чл. 104. и 107. у директној колизији. Стога постоје предлози да се брише став 3. члана 104. Закона.

Предлог измене:

Дефинисати да се под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, једнак радни допринос и одговорност .

Овим предлогом би се у Закону о раду задржало начело једнаке зараде за једнак рад, али би се напустило везивање вредновања рада искључиво за послове које запослени обавља и увео као критеријум за вредновање радни допринос и одговорност у обављању послова.

Члан 108.

„Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110% од основице;**
- 2) за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основице;**

- 3) за прековремени рад – најмање 26% од основице;**
4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) – 0,4% од основице“.

У Закону о раду формулација о увећањима зараде за рад ноћу и у сменама није прецизна из више разлога. Законом није дефинисано шта се сматра радом у сменама, да ли су и две смене довољне за увећање зараде по овом основу, да ли запосленом када ради у сменама треба по том основу увећати зараду за најмање 26%, а када у оквиру таквог распореда ради ноћу – и за додатних 26%. Судска пракса је на становишту да се увећања зараде по оба основа примењују и сабирају ако се истовремено оствари и рад у сменама и рад ноћу. На основу мишљења Министарства рада и судске праксе, заузет је став да сменски рад подразумева континуирану измену све три смене на дневном или недељном нивоу, према одређеном обрасцу, док рад у две смене не представља сменски рад.

Постоје предлози појединих удружења послодаваца да се укине законска обавеза увећања зараде за рад ноћу, с обзиром да ово давање није прихваћена пракса у неким земљама (Француска, Велика Британија, Шведска, Швајцарска, Данска, Норвешка, Холандија, Ирска, Турска, Кипар), као и да се смањи увећање зараде за рад ноћу на 10%, колико прописују и неке упоредиве земље (Бугарска, Хрватска, Чешка).

У вези минулог рада увидело се да због законом тачног одређеног процента увећања од 0,4%, дословном применом закона, не би могла зарада да се увећава у вишем % од законског. Такође су истицани и предлози да се укине минули рад као обавезна категорија увећања зараде и да се њено увођење предвиди као могућност општим актима, односно уговором о раду.

Предлог измене

Укинути законско увећање зараде за рад у сменама и питање увећања зараде по овом основу препустити одлуци послодавца, односно колективном уговору или задржати оба основа увећања али прописати да не долази до кумулативног одређивања увећања зараде по оба основа у случајевима када је једна од смена ноћна смена. У овој ситуацији је потребно дефинисати шта се сматра сменским радом. Прописати да се зарада за минули рад увећава најмање 0,4% од основице.

Првим предлогом би се у Закону омогућило да се синдикат и послодавац, због специфичности послова или услова у којима се обављају, споразумеју да се сменски рад додатно вреднује кроз увећање зараде ако не може у потпуности да се вреднује кроз основну зараду. Ако се прихвати

други предлог, избегло би се да запослени добије увећање зараде по оба основа у ситуацији када сменски рад нужно подразумева и рад ноћу.

Члан 111.

„Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

Ако послодавац и запослени уговоре минималну зараду из става 1. овог члана, послодавац је дужан да ту зараду исплати запосленом у висини утврђеној одлуком из члана 113. овог закона за месец у којем се врши исплата.“

Прописивање минималне зараде је инструмент заштите најслабије плаћених запослених. Минимална зарада се одређује одлуком Социјално-економског савета у нето износу, по радном часу. Примедбе које се односе на минималну зараду крећу се од тога да Социјално-економски савет није тело које би требало да одлучује о минималној заради с обзиром да у њему доминира интерес синдиката, већ нпр. парламент или да су законски критеријуми који утичу на кретање висине минималне зараде општи и нејасни (трошкови живота-више се званично не објављују, кретање просечне зараде у Србији, егзистенцијалне и социјалне потребе запосленог и његове породице, стопа незапослености, кретање запослености и општи ниво економске развијености Србије) тако да су тешко примењиви у потпуности.

Законом није дефинисано када се уговара минимална зарада (раније је то био предмет Општег колективног уговора) тако да сада послодавци нису сигурни када и под којим условима могу да уведу минималну зараду, којим категоријама запослених, колико дуго могу да је исплаћују, да ли њеним увођењем крше одредбе посебних колективних уговора којима се одређује минимална вредност радног часа и сл.

Предлог измене:

*Дефинисати да се минимална зарада одређује као бруто зарада и поједноставити критеријуме за утврђивање минималне зараде.
Размотрити могућност прецизирања услова под којима се уводи минимална зарада.*

Члан 114.

„Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника

који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.“

Према важећем решењу се накнада зараде обрачунава према просечној заради у последња три месеца. Пошто у просечну зараду улазе, поред основне и зарада по основу радног учинка, увећана зарада за прековремени, ноћни и сменски рад, рад у дане празника, „топли оброк“, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси и награде и сл, дешава се да неке накнаде зараде буде већа од зараде запосленог који у истом периоду ради. Стога је у пракси честа појава да запослени иде на плаћено одсуство после периода у коме је имао већа примања.

Предлог измене

Прописати да запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Накнада зараде у наведеним случајевима се утврђује тако што се основна зарада за месец у коме запослени има право на накнаду зараде, увећава по основу минулог рада.

Овим предлогом би се избегле нелогичности и неједнакости које изазива овакав обрачун накнаде зараде код запослених који су на одсуству и зараде запослених који раде као и „тајмирање“ одласка на плаћено одсуство.

Члан 115.

„Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

- 1) најмање у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад основне зараде за месец у коме запослени има право на накнаду зараде, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;**

- 2) у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад основне зараде за месец у коме запослени има право на накнаду зараде, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.“

Предлог измене

Прописати да запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у висини одређеног процента основне зараде за месец у коме има право на накнаду, увећава по основу минулог рада. Ова накнада зараде не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом.

Члан 116.

„Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз предходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике.“

Смисао увођења ове врсте одсуства са рада јесте да се заштите запослени од отказа у ситуацијама када послодавац не може да им обезбеди посао због привремених потешкоћа у пословању. Међутим, продужавањем рока плаћеног одсуства примена наведене одредбе се претворила у своју супротност, тако да запослени могу неограничено да буду на плаћеном одсуству, а послодавац не решава њихов статус на адекватан начин (нпр. кроз утврђивање вишкова).

Предлог измене:

Увести ограничење плаћеног одсуства у случају прекида или смањења обима рада преко 45 дана, које одобрава министар рада на највише 180 радних дана.

Члан 118.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- 5) за исхрану у току рада;
- 6) за регрес за коришћење годишњег одмора:"

Накнада трошкова на службеном путу у иностранству утврђује се најмање у висини утврђеној посебним прописима. Ради се о Уредби о накнадама која важи за државне службенике и која детаљно регулише трошкове службеног пута у иностранству. Међутим, проблеми су се јавили код послодаваца који обављају делатност у области међународног саобраћаја, нпр. запослени возачи пролазе код више држава у току дана, па се поставља питање дневницу које државе треба обрачунати, као и велике висине њихових трошкова, а природа посла код ових послодаваца је таква да путовања у иностранство његових запослених нису службени пут већ редован посао.

Предлог измене:

Утврдити да запослени има право на накнаду трошкова на службеном путу у иностранству, у складу са општим актом и уговором о раду или искључити примену Уредбе за запослене у овим делатностима.

Наведеним изменама би се омогућило послодавцима који обављају послове везане за међународни саобраћај да, у зависности од врсте посла који обављају његови запослени, утврде шта се сматра службеним путем и како се надокнађују ови трошкови.

Члан 122.

„Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију оверава директор, односно предузетник или запослени кога они овласте.

Евиденцију потписује запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.“

У пракси су се јавили проблеми око потписивања евиденција зараде и накнаде зараде, нарочито код послодаваца са великим бројем запослених, као и послодаваца са дислоцираним деловима пословања. Такође, евиденција се из разлога практичности и мањих трошкова најчешће воде збирно за све запослене, па је тешко омогућити спровођење заштите података других запослених од запосленог који потписује евиденцију, а на шта послодавца обавезује Закон о заштити података о личности.

Постоји и потреба усаглашавања овог члана са прописима о заштити података о личности и законодавством и стандардима Европске уније.

Предлог измене:

Брисати обавезу да евиденцију потпише запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде. Утврдити сврху и рок чувања ове евиденције.

Овим предлогом избегли би се увећани трошкови које је послодавац имао због обавезе да запослени потписују ову евиденцију.

Члан 125.

„Запослени има право на исплату:

- 1) зараде и накнаде зараде за време одсутности са рада због привремене спречености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са овим законом, за последњих девет месеци пре покретања стечајног поступка;**
- 2) накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор кривицом послодавца, за календарску годину у којој је покренут стечајни поступак, ако је то право имао пре покретања стечајног поступка;**
- 3) отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, ако је право на пензију остварио пре покретања стечајног поступка;**
- 4) накнаде штете на основу одлуке суда донете у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, због повреде на раду или професионалног обољења, ако је та одлука постала правоснажна пре покретања стечајног поступка.**

Запослени има право и на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање за исплате из става 1. тачка 1) овог члана, у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању“.

У поступку пред Фондом солидарности јавили су се проблеми због неусаглашености појединих одредби Закона о раду са Законом о стечају, као и потреба прецизирања појединих чланова Закона о раду.

Предлог измена:

Ускладити члан за законом о стечају, тако да се права пред Фондом солидарности остварују од дана отварања, а не од покретања стечајног поступка.

Утврдити да се право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења може остварити на основу одлуке суда која је постала правноснажна у календарској години у којој је отворен стечајни поступак и то пре отварања стечајног поступка.

Прецизирати да ли се обавеза послодавца на исплату доприноса за обавезно социјално осигурање односи на запослене који су штрајковали последњих девет месеци пре отварања стечаја.

Члан 126.

„Зарада и накнада зараде из члана 125. став 1. тачка 1) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор из члана 125. став 1. тачка 2) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде.

Отпремнина због одласка у пензију из члана 125. став 1. тачка 3) овог закона исплаћује се у висини три просечне зараде у привреди Републике.

Накнада штете из члана 125. став 1. тачка 4) овог закона исплаћује се у висини накнаде утврђене одлуком суда.“

Проблем у примени ове одредбе је настао код исплате отпремнине због одласка у пензију која се обрачунава у висини три просечне зараде у привреди Републике, а наведени податак се више не објављује, тако да у пракси Фонд солидарности утврђује и врши исплату отпремнине у висини три просечне зараде у Републици.

Предлог измене:

послодавца претходника ако је дошло до статусне статусне промене и промене власништва над капиталом).

Према важећем законском решењу, запослени има право на отпремнину у случају престана потребе за његовим радом за све време проведено у радном односу, рачунајући и радни однос проведено код претходних послодавца. У оваквој правној ситуацији дешавали су се случајеви да запослени који је већ примио отпремнину по овом основу, а који се поново запосли и код другог или чак истог послодавца поново и буде утврђен као вишак, оствари право на отпремнину за цео радни век.



Члан 170.

„Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. тач. 2) и 3) овог закона да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.“

Члан 170.

„Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. тач. 2) и 3) овог закона да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.“

Предлог:

Да се трајање мере – удаљење са рада без накнаде зараде, као санкције за непоштовање радне дисциплине и повреду радне обавезе, продужи са три на 15 радних дана.

Процењено је да мера удаљења без накнаде зараде до три радна дана нима значајног ефекта у санкционисању запослених који учине

повреду радне обавезе или прекрше радну дисциплину. Треба оставити послодавцима дужи рок у оквиру кога, према тежини повреде, могу изрицати удаљење са рада у дужем трајању, а не дужем од 15 радних дана. Овим предлогом се излази у сусрет и захтевима послодаваца.

ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 179.



Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;**
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;**
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;**
- 4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;**

- 5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог закона;**
- 6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;**
- 7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1) - 4) овог закона;**
- 8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) овог закона;**
- 9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или**

дође до смањења обима посла.”

Члан 180.

„Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. тач. 1) - 6) овог закона запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.”

Члан 181.

„Послодавац је дужан да упозорење из члана 180. овог закона достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.”

Иако је циљ наведених одредаба Закона о раду био да смањи компликоване процедуре за отказ уговора о раду и да у том смислу растерети послодавце у случајевима када запослени учини повреду радне обавезе, непоштује радну дисциплину, нема потребних знања и способности за извршавање послова, злоупотреби боловање и др, наведене одредбе Закона показале су се као недовољне и неадекватне за утврђивање чињеничног стања, што је у претходном периоду имало за последицу да у радним споровима суд уважи тужбене захтеве запосленог који су учинили повреду радне обавезе али то у поступку није јасно утврђено. Захтеви послодавца односе се на прописивање јасне процедуре

за утврђивање дисциплинске одговорности, продужење трајања удаљења са рада без накнаде зараде са три на 15 радних дана (члан 170) и утврђивање других санкција за повреду радне обавезе као што је новчана казна. Даље, потреба праксе показала је да је потребно да се Законом пропишу повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине које су уобичајене и најчешће. Дешавало се да послодавац који није утврдио неке повреде радних обавеза и кршење радне дисциплине има проблем са санкционисањем запосленог који такве повреде учини (нпр. код неоправданог изостанка са посла, неуредног и нередовног доласка на посао и сл).

Предлог:

Прописати теже и лакше повреде радних обавеза и радне дисциплине (неоправдани изостанак са посла, често закашњавање на посао или неоправдани изласци са посла пре истека радног времена, неизвршавање послова и налога руководиоца, ометање других запослених у извршавању радних обавеза, повреде радних обавеза које садрже обележја кривичног дела и др), са могућношћу да се општим актом и уговором о раду могу утврдити и други случајеви.

Прописати кратку и једноставну процедуру за утврђивање дисциплинске одговорности запосленог, у којој ће запослени моћи да се изјасни о наводима послодавца за шта се терети, са могућношћу извођења доказа, формирања комисије или одређивања лица које ће бити овлашћено да води поступак. Такође, прописати као могуће санкције, опомену, упозорење пред отказ, као и новчану казну у ограниченој висини и друге адекватне санкције.



Члан 187.

„За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.”

Предлог:

*Изузети од ове заштите престанак радног односа због учињене повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.
Продужити заштиту од престанка радног односа ове категорије запослених и одређени период (нпр. шест месеци или годину дана по повратку на рад).*

Овим се отклања празнина у Закону о раду, јер суштина заштите од престанка радног односа запослене труднице и породиље није и заштита у случају скривљеног понашања, а продужењем рока заштите врши се усаглашавање са потврђеном Конвенцијом МОП 183 о заштити материнства.

Члан 188.

„Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца;**
- 2) председнику синдиката код послодавца;**
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику.**

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 3) овог члана утврђује се колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца.

Послодавац може уз сагласност министарства да откаже уговор о раду представнику запослених из става 1. овог члана, ако одбије понуђени посао у смислу члана 171. став 1. тачка 4) овог закона.“.

У примени ове одредбе закона истицане су примедбе да је одредба недовољно јасна по питању ко су именовани или изабрани синдикални представници, шта ако колективни уговор или споразум нису закључени, да је прешироко постављен круг лица које штити закон, као и да је заштита постављена за дуг временски период. Постоје случајеви да се синдикати оснивају само да би се заштитио њихов представник од отказа или другог случаја стављања у неповољнији положај а не у циљу заштите права својих чланова.

Предлог измене:

Прецизирати синдикалне представнике који уживају заштиту и утврдити да се одредба односи на представнике који су то својство имали пре отпочињања поступка решавања вишкова.

Члан 210.

„Послодавац је дужан да синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.“.

Све већи проблем код послодавца је тај што се појављује велики број новооснованих синдиката с малобројним чланством, који траже од послодавца све законом предвиђене услове за рад – просторије, техничку подршку, плаћена одсуства, заштиту од отказа и слично. Послодавац мора да омогући свим синдикатима који су основани по закону, сва наведена права. Како Закон не условљава оснивање синдиката одређеним минималним бројем чланова, у пракси се формирају синдикати са малобројним чланством, којима и није намера да се боре за синдикална права запослених, већ да обезбеде привилегије неколицини чланова свог руководства. Стога постоје предлози да закон пропише да је послодавац обавезан да обезбеди просторно-техничке и друге услове само оним синдикатима у чијем је чланству најмање 10% запослених.

Предлог измене:

Омогућити послодавца да синдикату обезбеди техничко-просторне услове за рад синдиката у складу са својим просторним, техничким и материјалним могућностима.

Члан 211.

„Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, овлашћени представник синдиката за обављање синдикалне функције има право:

- 1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;
- 2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Колективним уговором или споразумом из става 1. овог члана може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2. овог члана.“.

Законом није прописано ко се сматра овлашћеним представником синдиката у случају када колективни уговор или споразум синдиката и послодавца није закључен, што у пракси често има за последицу тумачење да сви чланови органа синдиката имају право на плаћене часове одсуства. Наведено тумачење произилази из последњег става овог члана који дефинише представнике као председника подружнице синдиката и члана органа синдиката. Такође, треба прецизирати да ли се укупан број плаћених часова одсуства односи на све представнике синдиката или сваког појединачно. У пракси се често дешава да су скоро сви чланови мањих синдиката код послодавца уједно и чланови неког органа.

Предлог измене:

Прецизирати ко се сматра овлашћеним представником синдиката у случају када колективни уговор или споразум синдиката и послодавца није закључен, као и утврдити да се законски број плаћених сати за одсуство односи збирно на све овлашћене представнике.

Чл. 215. и 216.

„Синдикат, у смислу члана 6. овог закона, може да се оснује у складу са општим актом синдиката.

Удружење послодаваца могу да оснују послодавци који запошљавају најмање 5% запослених у односу на укупан број запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.“.

Законом нису прописани услови за оснивање синдиката, већ се они утврђују у општем акту синдиката. Ово је један од разлога који је довео до тога да делују синдикати са малим бројем чланова, да постоји велики број регистрованих синдиката (преко 20.000) а послодавци су у обавези да свим синдикатима обезбеде просторно техничке услове за рад. Такође, Међународна организација рада од доношења закона ставља примедбу да су услови за оснивање удружења послодаваца превисоко постављени, а што је показала и пракса јер је мали број удружења регистрован од 2005. године.

Предлог измене

*Синдикат може да оснује најмање десет запослених.
Прописати да удружење послодаваца може да оснује најмање 10 (алтернатива 5) послодаваца или утврдити мањи % запослених код послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице који оснивају удружење.*

РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА (ЧЛ. 218-237.)

Члан 222.

„Репрезентативним удружењем послодаваца, у смислу овог закона, сматра се удружење послодаваца у које је учлањено 10% послодавца од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице, под условом да ти послодавци запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.“

За активност и синдиката и удружења послодаваца велику важност има њихова репрезентативност, јер тако стичу право на учешће у колективном преговарању, бипартитном и трипартитном споразумевању на одређеном нивоу, учешће у раду појединих тела надлежних организација и сл. Показало се да су услови за репрезентативност удружења послодаваца високи и да их треба ревидирати.

Предлог измене:

Прописати да је репрезентативно удружење послодаваца оно које испуњава један од следећих услова:

- 1) у које је учлањено најмање 10% послодавца од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице;
- 2) које чине послодавци који запошљавају најмање 10% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице;
- 3) у које је учлањено најмање 8% послодавца од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице под условом да ти послодавци запошљавају најмање 8% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

Размотрити да се промени начин утврђивања број запослених у појединим гранама (искључити јавни сектор- јавна предузећа и јавне службе), у зависности да ли је послодавац држава или приватни послодавац.

У складу са важећим законом репрезентативност утврђује трипартитни Одбор за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца, који одлуке доноси консензусом. Предлог Одбора надлежни министар дужан је да прихвати уколико су утврђене све релевантне чињенице и без његовог позитивног мишљења није могуће да синдикат или удружење добију статус репрезентативности. С обзиром да Одбор мора донети одлуку једногласно, сваки члан Одбора може негативним гласом ускратити признање репрезентативности некој организацији. Проблем у овом законском решењу јесте обезбеђивање непристрасности чланова Одбора у ситуацији када су они заинтересована страна у поступку утврђивања репрезентативности.

С обзиром да систем колективног преговара почива на репрезентативним организацијама неопходно је утврдити систем који ће обезбедити правну ваљаност и потпуну легитимност организација које добију репрезентативност.

Предлог измене:

Прописати да Одбор чине, поред представника Владе, репрезентативних синдиката и удружења послодаваца, и независни стручњаци које именује Социјално-економски савет или предвидети да Одбор чине само представници независних стручњака које именује Социјално-економски савет РС.

Законом није ближе регулисан поступак утврђивања репрезентативности, што је довело до одређених спорних питања у пракси. Због наведеног, ова питања би требало или регулисати законом или предвидети да министар доноси подзаконски акт којим би се ближе регулисао поступак утврђивања репрезентативности.

Предлог измене:

Регулисати нарочито следећа питања: вођење евиденције у електронској форми од стране синдиката о чланству у синдикату; подносилац захтева дужан је да на захтев Одбора достави, поред приступница, и друге доказе о испуњавању услова репрезентативности; утврдити већину за доношење одлука Одбора, уместо тренутно важећег консензус; утврдити рок за доношење предлога одбора ;ако Одбор не достави предлог министру у наведеном року, репрезентативност синдиката и удружења послодаваца утврђује министар и др.