

Novi Zakon o radu - kritički osvrt -

Slobodanka Popović

Predlagač je u obrazloženju predloga naveo osnovne ciljeve koji će se postići donošenjem Zakona o radu: dosledna primena direktiva Evropske unije u ovoj oblasti, preciziranje odredaba zakona kojima se obezbeđuje dosledna primena konvencija i preporuka MOR-a, unapređenje socijalnog dijaloga kroz unapređenje kolektivnog pregovaranja, informisanje i obaveštavanje zaposlenih o svim bitnim pitanjima od značaja za njihov materijalni i socijalni status, uspostavljanje ravnoteže u obezbeđivanju prava i interesa zaposlenih s jedne strane i poslodavaca sa druge strane, te pravo zaposlenih na odbranu (izjava zaposlenog u slučaju otkaza ugovora o radu).

To znači da je pred poslanicima trebalo da stoji predlog jednog modernog zakona, usklađenog sa tekovinama savremene demokratije, kojim bi se obezbedila zaštita ljudskih prava u oblasti rada u uslovima tranzicije. To dalje, podrazumeva i da zakon sadrži mehanizam, koji bi vremenom uticao na promenu svesti i kod radnika i kod poslodavaca da je preuzimanje odgovornosti u najširem smislu, bitni preduslov za sticanje prava u odnosu rada i kapitala.

Predlagač međutim, nije objasnio potrebu donošenja novog zakona, odnosno, zašto, po njemu, postojeći Zakon o radu, uz izvesne korekcije i dopune, ne može ispuniti gore navedene ciljeve, koji su, bez ikakve sumnje, apsolutno opravdani i koje treba podržati.

Šta je to »revolucionarno« novo što bi, prema obrazloženju predlagača, bilo u predloženom Zakonu o radu? Po našoj oceni, za svaku pohvalu je uvođenje novih instituta i poboljšanje postojećih, odredbama o: zabrani diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja (član 18.-23.), mogućnosti uvođenja radnog vremena kraćeg od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno (član 50.), pravu na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana (član 69. stav 1.), zaštiti ličnih podataka (član 83.), zabrani noćnog i prekovremenog rada i preraspodele radnog vremena zaposlenog mlađeg od 18 godina života (član 88.), posebnoj zaštiti zaposlenog između 18 i 21 godine života (član 85.), proširenoj zaštiti materinstva (član 89.-93.), potraživanjima zaposlenih u

slučaju stečajnog postupka i osnivanju Fonda solidarnosti (član 124.-146.), pravima zaposlenih kod promene poslodavca (član 147.-152.), viškovima zaposlenih (član 153.-160.).

Međutim, to ne znači da u postojećem Zakonu o radu nema odredaba, kojima se već obezbeđuje primena direktiva Evropske unije i konvencija MOR-a. Takve su, primera radi, odredbe o uslovima za zasnivanje radnog odnosa lica mlađeg od 18 godina, skoro sve odredbe o radnom vremenu, godišnjem odmoru, porodiljskom odsustvu i odsustvu radi nege deteta i radi posebne nege deteta ili druge osobe, invalida..., koje su prenete u predlog novog zakona.

Paradoksalno je da su se, kao novine u odnosu na postojeći zakon, vratili neki instituti iz ranijih propisa o radnim odnosima, koji na mala vrata, vraćaju logiku i svest i lažnu sigurnost radnika iz perioda samoupravljanja.

Osnovni utisak o predlogu novog Zakona o radu (bez amandmana) jeste da zakon nije predložen zbog zaposlenih i poslodavaca, već iz nekih drugih razloga. Pre svega, država hoće da predstavi, domaćoj i inostranoj relevantnoj javnosti, kako je uskladila propise iz oblasti rada sa pravnim tekovinama Evropske unije (primena direktiva EU u oblasti rada i konvencija MOR-a). Drugo, predloženi zakon, u delu koji se odnosi na organizacije zaposlenih i poslodavaca, zadovoljava prevashodno interese sindikalnih funkcionera, kojima je neopravdano, data prevelika zaštita, u poređenju sa zaštitom ostalih zaposlenih. I fiskus je ovde našao svoj nezasluzeni interes, obezbeđivanjem priliva u budžet sredstava po osnovu kazni za prekršaje od strane poslodavaca, iako zaštita zaposlenih, zbog učinjenih prekršaja poslodavca, nije poboljšana u odnosu na postojeći zakon.

Ovakav utisak stiže se na osnovu sledećeg:

1) Odredbama o radnom odnosu na određeno vreme (iz predloga - do 3 godine, na osnovu amandmana - do 1 godine, uz ograničavanje zasnivanja takvog odnosa na taksativno navedeni mali broj slučajeva), o aneksu ugovora o radu koji se odnosi na raspoređivanje zaposlenih, a naročito, o otkazu -

uspostavlja se, bolje rečeno, vraća se, prevaziđeni sistem grubog mešanja države u radni odnos, koji time gubi osnovne karakteristike ugovornog radnog odnosa u tržišnoj privredi. Posmatrano sa ovog aspekta, izgleda kao da je zaposleni prekomerno zaštićen, a da su poslodavcu prilično vezane ruke u organizovanju rada i efikasnom korišćenju ljudskih resursa.

2) Odredbe Opšteg kolektivnog ugovora iz 1997. godine, koje se odnose na sindikat, pre svega odredbe o posebnoj zaštiti sindikalnih funkcionera od otkaza za vreme mandata i godinu dana nakon prestanka funkcije, preuzete su gotovo u potpunosti.

3) U kaznenim odredbama predloženog zakona predviđene su drakonske novčane kazne za prekršaj od strane poslodavca. Za razliku od ovih odredaba, koji bi tobože, trebalo da preventivno deluju na poslodavce, predlog ne sadrži odredbe kojima bi se, zbog istih tih povreda zakona, obezbedilo obeštećenje zaposlenih u takvom obimu da poslodavcu ne padne na pamet da prekrši zakon na štetu zaposlenog. Kao primer nesrazmere, navodimo da je za davanje nezakonitog otkaza predviđena novčana kazna za poslodavca u visini od 800.000 do 1.000.000 dinara. Istovremeno, zaposleni, u slučaju da uspe u sudskom sporu, ima pravo na naknadu štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, sa doprinosima za socijalno osiguranje, koji sigurno, bez obzira na trajanje sudskog spora, ne mogu dostići iznose novčane kazne, imajući u vidu da prosečna zarada u Republici iznosi oko 16.000 dinara.

4) Nije definisan pojam radnog odnosa, kao specifičnog ugovornog odnosa dve ravnopravne strane u oblasti rada, od kojih svaka strana u tom odnosu ostvaruje svoje ciljeve, uvažavajući interese druge strane. Samo navođenje da se radni odnos zasniva ugovorom o radu nije dovoljno za uspostavljanje kooperativnog odnosa rada i kapitala, jer nisu

predviđeni pravni mehanizmi, kojim bi se olakšalo i pojednostavilo regulisanje međusobnih odnosa zaposlenih i poslodavaca, a predložena rešenja uspostavljanja radno pravnog odnosa i rešavanja mogućih problema u tom odnosu, ne mogu zadovoljiti osnovne interese ni zaposlenih, niti poslodavca. Tako, sa jedne strane, zaposlenima su data velika prava, ali je zaštita tih prava kod poslodavca i na sudu ili preko arbitra, komplikovana, a efekat neizvestan. Primer za to su odredbe iz člana 23. predloga zakona, da zaposleni, u slučaju da se utvrdi da je prema njemu došlo do diskriminacije po bilo kom osnovu, ima pravo na naknadu štete. Bez jasnog regulisanja o kom vidu štete, u kom obimu se ista naknađuje i drugo, vezano za pravila o naknadi štete, ovakve odredbe imaju jedino deklarativni karakter.

Sa druge strane, poslodavcu je nametnuta komplikovana i spora procedura u rešavanju problema sa zaposlenim, vezanih sa raspoređivanjem, otkaz i drugo, što može predstavljati ograničavajući faktor za povećanje zaposlenosti.

Tekst predloženog zakona je glomazan (285 članova) i opterećen odredbama koje nisu u neposrednoj vezi sa odnosom zaposlenih i poslodavaca (odredbe o formiranju Fonda solidarnosti, sa propisima o unutrašnjoj organizaciji, delokrugu itd., odredbe o sindikatima), što će otežavati njegovu neposrednu primenu. Zakon o radu spada u zakone koji se najšire i svakodnevno primenjuju, pa je potrebno da je jasan, kratak i pregledan, kako bi i lica bez pravnog obrazovanja jednostavno i lako mogla da pronađu i razumeju pravne institute koji ih interesuju.

Zaključak je da ovakav predlog, začinjjen amandmanima poslanika, predstavlja primer zakona koji će više štetiti nego koristiti onima zbog kojih se donosi.

O AUTORU

Slobodanka Popović je advokat u Beogradu od 1992. godine. Pre toga je radila u Sudu udruženog rada Srbije 12 godina. Kao advokat radi građanske parnice, privredne sporove a uža specijalnost joj je radno pravo, pa tako zastupa i firme i fizička lica u radnim sporovima.

Email: slobodanka_popovic@yahoo.com

