

СПЕЦИЈАЛАН
ДОДАТАК

НОВОСТИ

28. јул 2014.

ШТА ЈЕ ДОНЕО

ЗАКОН О РАДУ

ПРОПИСИ

Како сачувати
радно место

НЕДОУМИЦЕ

Ко је задовољнији:
послодавци или запослени

ОТКАЗИ

На који начин газда
може да вас отпусти

САНКЦИЈЕ

Нерад ће се
убудуће кажњавати

ПОМОЋ

Додатне могућности
заштите права запослених

НОВИ ЗАКОН О РАДУ СТУПА НА СНАГУ СУТРА, 29. ЈУЛА

Фото Драган Миловановић

ПОСЛОДАВЦИ ВЕЋ ОД СУТРА МОРАЈУ ДА СЕ ПРИДРЖАВАЈУ НОВИХ ПРОПИСА

Санкције за нерад и шанса за незапослене

ПОСЛЕ вишемесечних спорења и усаглашавања измене и допуне Закона о раду посланици српског парламента усвојили су 18. јула. За три дана нови прописи су већ објављени у "Службеном гласнику", што значи да осмог дана од објављивања, ступају на снагу. Сви послодавци у Србији, већ од сутра морају се придржавати најновијих упутстава, а радници ће прве ефекте овог документа осетити за неколико месеци.

Главни разлог за доношење Закона о раду је, како је нагласио министар за рад Александар Вулин, првенствено стварање услова за постојање пословног окружења које ће омогућити пораст страних и домаћих инвестиција, убрзање реструктурирања привреде и повећање продуктивности и конкурентности наше привреде.

Главне измене

- ДОСАДАШЊИ закон донет је још 2005. године, и за то време показао је значајан низ недостатака, непрецизности и нелогичности, као и потребу унапређења радно-правних института, које би допринеле потпунијој заштити права запослених, али и потреба привреде - истакао је Вулин. - Стари закон није допринео стварању нових радних места, а није ни спречио њихов губитак.

Он наглашава да је процес придруживања Србије Европској унији захтевао ревизију постојећих законских решења и даље усаглашавање са основним правима запослених гарантованих многобројним конвенцијама Међународне организације рада, које смо и ми као држава ратификовали.

- Промене радног законодавства усмерене су и на успостављање равнотеже између интереса запослених и послодавца - објашњава министар.

- Главне измене које ће овај закон донети тичу се начина обрачуна отпремнина, прецизирање услова под којима је могуће дати отказ, детаљније регулисање законских последица незаконитог отпуштања, заштите материнства и особа са инвалидитетом, као и инспекцијског надзора.

У складу са одређењима Владе, овим законом је урађено делимично усклађивање са директивама ЕУ, којима се уређује организација радног времена, рад са непуним радним временом, рад на одређено време и обавеза послодавца да информисе запослене о условима који се примењују на уговор о раду или сам радни однос.

Јован Протић, координатор Међународне организације рада за Србију, наглашава да је

Стари закон донет је још 2005. године и за то време показао је значајан низ недостатака, непрецизности и нелогичности



Кажњавање нерада, које многи очекују, пре свега зависи од послодавца и озбиљности државних органа у примени прописа

процену новог закона о раду урадила и њихова комисија у Женеви, а са тим је упознато Министарство рада. Ових дана надлежни ће изаћи јавноста са детаљима тог извештаја.

- Министарство за рад би требало да контролише примену новог закона - сматра Протић.

- Кажњавање нерада, које многи очекују, пре свега зависи од послодавца и озбиљности државних органа у примени прописа, а моја је бојазан да ће у томе и даље опстати разлике између државног и приватног сектора на штету запослених у приватном, али не због законских промена него због (не) спремности државе да изађе на крај са предузећима чију неефикасност у раду плаћају порески обавезници.

Исти третман

ПРЕМА његовом мишљењу, процена ко је задовољнији применом нових прописа моћи ће да се да тек за неколико месеци од почетка примене овог документа.

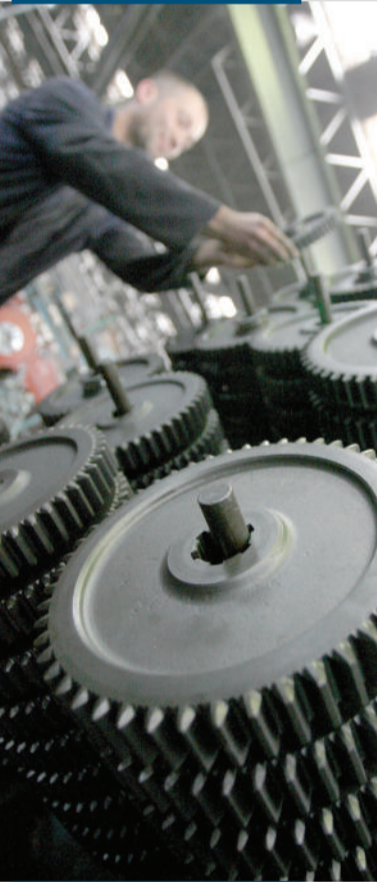
- Закон не би смео да ставља било младе, било старије раднике у видно дискриминаторни положај, али би могло да се каже да промене закона о раду унапређују положај и млађих и старијих незапослених радника, јер ће променом одредбе о отпремнинама, која је до сада била заиста скандалозно постављена, послодавцима постати интересантни и старији радници - објашњава наш саговорник. - Они више неће бити у обавези да им исплате нереално велику отпремнину у случају отказа после годину или две дана, али ће повећана динамика на тржишту рада отворити прилике за запошљавање и млађих радника.

Научни сарадник у Институту друштвених наука у Београду, др Нада Г. Новаковић, сматра да су интереси били кључни и код покретања процедуре за измену Закона о раду, а они су заиста противречни.

- С једне стране био је интерес политичке елите, страних кредитора, бриселске администрације и домаћих послодавца и инвеститора, а са друге, интереси већине запослених радника и средњих слојева - каже Новаковићева. - Први имају све већу економску и другу моћ, а ови други су све немоћнији. Постојећи и нови закон о раду укидају им вековима освајана радна, грађанска и људска права. Синдикати овакви какви су само су "икебана", лажни социјални заступник стварних интереса радника. Они су били, и биће, као преговарачи корисни власти и предузетницима, а све удаљенији од аутентичних интереса запослених радника.

РАД „НА ЦРНО“

ЈЕДАН од горућих проблема наше привреде, а од кога имају штету и радници и држава, као и послодавци који легално послују је рад "на црно". Посебна пажња у закону и његовој примени биће усмерена на борбу против њега, а у том смислу уведена је одредба чувања уговора о раду и свих других уговора у месту рада запосленог. На овај начин се обезбеђује спречавање злоупотребе радника уз истовремено истацање могућности исплативости новог запошљавања.



„АКРОБАЦИЈЕ“

УПОРЕДНА анализа предлога новог закона и појединих европских решења показује да ће сада и званично бити озаконјене све правне акробације које су послодавци већ користили, како би на минимум свели своје обавезе, али и права својих запослених - сматра Новаковићева.

ПРИМЕНОМ НОВОГ ЗАКОНА, МИНУЛИ РАД ВАЖИ САМО ЗА СТАЖ У ПОСЛЕДЊЕМ ПРЕДУЗЕЋУ

Газда може, ако жели, да плати и претходни стаж

КОЛИКО ГУБИМО АКО ПРОМЕНИМО ФИРМУ

5

ГОДИНА СТАЖА

Умањења **5 год. X 0,4%**
Плата од 50.000 динара **1.000 динара**

Нови износ плате
49.000 динара

10

ГОДИНА СТАЖА

Умањења **10 год. X 0,4%**
Плата од 50.000 динара **2.000 динара**

Нови износ плате
48.000 динара

20

ГОДИНА СТАЖА

Умањења **20 год. X 0,4%**
Плата од 50.000 динара **4.000 динара**

Нови износ плате
46.000 динара

30

ГОДИНА СТАЖА

Умањења **30 год. X 0,4%**
Плата од 50.000 динара **6.000 динара**

Нови износ плате
44.000 динара

Што вернији фирми, то већа зарада

СВАКО ко ових дана одлучи да промени послодавца, у преговорима око зараде требало би да своје искуство "наплати" већ у дефинисању зараде. Изменама и допунама Закона о раду ставка минули рад важи само код последњег послодавца. То значи, да ће у обрачунском листићу, сваком раднику који тек ступи на посао, без обзира на то колико стажа му је уписано у књижици, у овој рубрици стајати нула динара.

другим предузећима ће моћи да се плаћа увећана зарада само ако је то прописано општим актом или уговором о раду.

Тако ће радник који је, рецимо, код претходних послодавца имао 20 година стажа, а код новог дошао на плату од 50.000 динара, од сутра месечно добити 4.000 динара мање.

- Нови обрачун минулог рада смањио би зараду за најмање 10 до 15 одсто - тврде у Савезу самосталног синдиката Србије. - То би већ сада могло да погоди половину радника, колико их је

У обрачунском листићу, сваком раднику који тек ступи на посао, без обзира на то колико стажа му је уписано у књижици, у овој рубрици стајаће нула динара

Како објашњавају у Министарству рада, увећање зараде по овом основу обрачунаваће се најмање 0,4 одсто од основице, ако општим актом (колективни уговор и правилник о раду) и уговором о раду није утврђено у већем проценту.

- С обзиром на то да је увећање зараде по основу "минулог рада" награда за лојалност послодавцу, по закону ће се он обрачунавати на основу година рада у фирми која плаћа минули рад, код послодавца претходника (у случају статусних промена), као и код повезаних лица (холдинг, концерн и сл.) са послодавцем - објашњавају надлежни. - За године рада у

отприлике променило послодавца, а с временом и много више.

За Ранку Савић из Асоцијације слободних и независних синдиката, промена одредба о минулом раду, ако се настави пословна политика већине предузећа у Србији, неће пуно погодити српског радника.

- Ретко које предузеће код нас је и до сада све ставке из зараде израчунавало на прави начин - каже она. - Већина је са запосленим договарала зараду, а онда произвољно на обрачунском листу попуњавала ставке. Једино у државним предузећима су обрачуни били по законским правилима и у ретким предузећима, попут "Филип Мориса". ■

СМЕНСКИ И НОЋНИ РАД

ПРЕМА досада важећем закону, послодавци су морали да плаћају душло увећање зараде када запослени ради у ноћној смени, јер је то заправо рад у сменама. По том основу радник је добијао најмање 56 одсто увећања зараде - 26 процената за сменски рад и исто толико за ноћни рад.

Претходни закон није дефинисао шта се сматра радом у сменама, што је стварало доста проблема у пракси, али и различита тумачења.

- Да би се отклонило дуплирање плаћања истог рада по два основа, укинуто је увећање за сменски рад. Међутим, и даље може да се општим актом или уговором о раду утврди одређени проценат увећања зараде за тај рад - кажу у министарству.

Нови прописи дефинишу сменски рад као организацију рада код послодавца према којој се радници на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља. Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац мора да обезбеди измену смена тако да један радник не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

МНОГЕ ОДРЕДБЕ СУ У СКЛАДУ СА КОНВЕНЦИЈОМ МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА

Годишњи просек за плату на одмору

ВИСИНА плате у време годишњег одмора, према одредбама новог закона о раду, јесте оно што мучи српског радника. Предлози промене обрачуна зараде у овом периоду често су последњих месеци били на мети критике запослених. Синдикати су инсистирали да се о зарадама, у било ком смислу речи, не расправља и да све такве промене буду стављене ад акта.

У нови закон, међутим, ушла је одредба по којој се плата за време годишњег одмора рачуна као просек зараде у последњих 12 месеци, а не, како је до сада било, у последња три месеца. То значи, да запослени не морају више да планирају одморе после периода у коме су имали увећане коверте због бонуса, празничних дневница или других додатака, јер ће се сада узимати годишњи, а не тромесечни просек плате.

- То је међурешење, које је много боље од првобитног предлога да се за време када се не ради добије последња основна зарада - каже Ивица Цветановић, председник Конфедерације слободних синдиката Србије. - Не може се проценити колико ће плате по овом основу бити ниже или више, с обзиром на то да нису сви радници имали увећања на основу којих су планирали одморе.

Највише недостатака у примени претходног закона у пракси је било у одредби после ког периода проведеног у фирми радник има право на коришћење годишњег одмора. Нови прописи кажу, да већ после месец дана запослени може, уколико се шеф са тим сагласи, да узме одмор. До сада је тај рок био шест месеци.

- Из старог закона је избрисана одредба по којој је послодавац био у обавези да изда потврду о неискоришћеном годишњем одмору - кажу у Министарству рада. - Значи, према новим одредбама одмор се користи само у фирми где је и остварено право. Уколико га радник не искористи, у потпуности или целисти, а постане, рецимо, технолошки вишак, радник има право на накнаду штете. Обавеза сваког послодавца је да запосленом омогући уживање



припадајућег годишњег одмора, а не да ту обавезу пребацује на другог. Ради растерећења послодавца уведена је и могућност достављања решења у електронској форми.

Радник има право да паузира у два или више наврата годишње и то тако да када крене први пут, решење мора да гласи на две недеље, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године у деловима, у договору са послодавцем.

У Министарству рада истичу да сваки запослени у Србији који ради најмање шест сати дневно, има право на одмор од 30 минута. То значи, да закон регулише и права оних са непуним радним временом.

- Радницима који су на радном месту више од 10 сати следи 45 минута паузе - појашњавају надлежни. - Минимални дневни одмор је 11 часова, а недељна пауза мора да буде најмање 24 сата непрекидно уз додаток дневног одмора од 12 сати, са изузетком код запослених у сменама. Ове промене су усклађене са директивом Европског парламента.

НАКНАДА

У СЛУЧАЈУ да радник није искористио годишњи одмор, а престао му је радни однос, он има право на накнаду, то у висини просечне зараде у претходних 12 месеци што има карактер накнаде штете. Ова одредба уведена је ради усклађивања са Конвенцијом Међународне организације рада.

ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

НОВИ прописи ограничавају плаћено одсуство запослених на пет радних дана у календарској години, не рачунајући одсуство због смрти члана уже породице и одсуство у случају добровољног давања крви. Уговором о раду може се утврдити и дуже трајање тог одсуства.

НОВЧАНЕ КАЗНЕ ЗА ПОСЛОДАВЦЕ

од 800.000 до 2.000.000 динара

Није закључио уговор о раду, није исплатио зараду, недостављање обрачуна зараде, непостојање програма решавања вишка запослених, спречавање инспектора рада у обављању надзора, непоступање по решењу инспектората...

од 600.000 до 1.500.000 динара

Кршење забране дискриминације, заснивање радног односа са особом млађом од 18 година, увођење прековременог рада супротно закону, лоша прерасподела радног времена, необезбеђивање заштите материнства...

од 400.000 до 1.000.000 динара

Ако запосленом не преда примерак уговора о раду, поступање супротно одредбама које уређују годишњи одмор, ускраћивање права запосленом да се врати на посао после мировања...

100.000 динара

Ако не обезбеди време за одмор у току дана и недеље, не одобри коришћење плаћеног одсуства, ускраћивање права на отпремнину и отказни рок, не врати уредно попуњену радну књижицу...

ПРИ НАПУШТАЊУ ПОСЛА РАЧУНАЈУ СЕ САМО ГОДИНЕ ПРОВЕДЕНЕ КОД ПОСЛЕДЊЕГ ПОСЛОДАВЦА

Дужи стаж - већи износ

ОТПРЕМНИНЕ ЗА БУДУЋЕ ПЕНЗИОНЕРЕ

Раније

ТРИ

просечне
плате

Сада

ДВЕ

просечне
плате

НИЈЕДАН радник у Србији више неће моћи да наплати више од једне отпремнине за све године стажа уколико промени две или више фирми. Износ ће, према изменама и допунама Закона о раду, сада бити много нижи, јер ће у обрачун ући само године проведене код последњег послодавца. На овај начин би се у великој мери спречио одлив средста-

ва из буџета, чиме би се посредно заштитили и порески обвезници.

У Министарству рада наглашавају да више не би требало да буде ни дискриминације старијих особа, које су послодавци избегавали да приме управо због обавезе исплате отпремнине за цео радни век. Тако се у будућности можемо надати и повећању запослености, посебно старијих и искуснијих радника.

- Висина отпремнине утврђује се у складу са општим актом или уговором о раду, али не може бити нижа од збира

трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, с тим да не може да се исплати за исти период за који је исплаћена код истог или другог послодавца - појашњавају у министарству.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статус-

радном односу код последњег послодавца треба да допринесе подстицању запошљавања, нарочито старијих од 50 година.

Послодавци су до сада то избегавали, али их оваква одредба ни у ком случају не ограничава да у складу са својим финансијским могућностима обезбеде и већи износ отпремнине.

- У прелазним и завршним одредбама је утврђено да се само за запослене у предузећима у реструктурирању, којима је тај статус утврђен до дана ступања на снагу овог закона, за период за који се утврђује отпремнина, може утврдити и другачији период за обрачуна од овог у закону, а у складу са другим прописом - кажу надлежни.

Нова законска одредба наишла је на критике, али се већина ипак сагласила да је у реду да послодавац исплати велику отпремнину за запосленог који је провео дуги низ година код послодавца, дугорочно допринио успеху фирме, док је неко са краћим периодом боравка имао мање могућности да значајно допринесе. На овај начин, укида се дискриминација између младих и старих што је реметило тржиште рада и одвраћало послодавце да легално запошљавају раднике са дугим стажом и великим искуством.

Послодавци су избегавали да приме старије због исплате отпремнине за цео радни век

ва из буџета, чиме би се посредно заштитили и порески обвезници.

У Министарству рада наглашавају да више не би требало да буде ни дискриминације старијих особа, које су послодавци избегавали да приме управо због обавезе исплате отпремнине за цео радни век. Тако се у будућности можемо надати и повећању запослености, посебно старијих и искуснијих радника.

- Висина отпремнине утврђује се у складу са општим актом или уговором о раду, али не може бити нижа од збира

не промене и промене послодавца као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом. Ново решење предвиђа да се општим актима или уговором о раду не може утврдити дужи период за исплату отпремнине од прописаног.

Главни циљ измена одредбе о отпремнини у случају вишка запослених је спречавање злоупотреба које су се дешавале у пракси, односно да се више пута исплаћује отпремнина истом запосленом за цео радни век. Истовремено, њено ограничавање само на период проведених

КАКО ГАЗДА КАЖЕ

МОЖЕ се догодити да вам газда не дозволи коришћење годишњег одмора или да радника обавести ујутру да од тог дана не мора на посао. Ако не искористи одмор, пошто то углавном зависи од послодавца, по новом закону неће добити ни накнаду.

КОЛИКО СЕ ДОБИЈА ЗА ПРЕКИД РАДНОГ ОДНОСА

ПО НОВОМ ЗАКОНУ

Бруто зарада	1 година стажа	5 година стажа	10 година стажа
40.000 динара	13.200	66.000	132.000
50.000 динара	16.500	82.500	165.000
60.000 динара	19.800	99.000	198.000
70.000 динара	23.100	115.500	231.000
80.000 динара	26.400	132.000	264.000

ПО старом закону о раду, који важи још данас, отпремнина се обрачунавала тако што се користио укупан број година радног стажа и једна бруто плата запосленог. Рачуница је за већину радника у Србији била јако компликована и несхватљива, с обзиром да се нису на исти начин цениле све године проведене на радном месту. Примера ради, за запосленог који је имао 25 година стажа и бруто плату од око 80.000 динара, што је у нето износу око 55.000, приликом прекида радног односа следовало му је око 540.000 динара или близу 4.700 евра. За истог радника од сутра, уз претпоставку да је имао пет година рада код последњег послодавца, та цифра је четири пута нижа и износи око 1.150 евра.

НОВИНА У РАДНОМ ЗАКОНОДАВСТВУ ЗА НЕИСПЛАЋЕНЕ ЗАРАДЕ

У земљама ЕУ и у свету постоје судови за радне спорове, док их код нас нема



Обрачунски листић зараде ће имати својство јавне исправе, односно менице

ТРУДНИЦЕ

Заштита материнства је проширена и на запослену радницу која доји дете. Она не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено и здравље детета, а нарочито не на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење, изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Новина у закону је да и обавеза послодавца да запосленој трудници и дојиљи обезбеди други посао, који није штетан за њено и здравље детета, а ако таквих послова нема, да је упуте на плаћено одсуство. У овом случају, накнада се исплаћује у износу од просечне зараде за претходних 12 месеци.

Уведено је право запослене труднице на плаћено одсуство са рада у току дана због здравствених прегледа у вези са трудноћом, о чему она мора благовремено да обавести послодавца.



БОЛОВАЊЕ

Процент на основу кога се обрачунава накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад није промењен у односу на до сада важећи закон. Промењен је референтни период за обрачун боловања до 30 дана, са три на 12 месеци.

НАГРАДЕ

Право на јубиларне награде није мењано у овим изменама закона. Као и до сада, утврђена је могућност да се општим актом (колективни уговор или правилник о раду) установи право на јубиларну награду. Услови и њена висина утврђују се овим актима.

Радни спорови у Србији ће се применом новог закона о раду брже решавати, а запослени ће своја права, кад је реч о зарадама, остваривати већ на првом рочишту. Како је за "Новости" рекао министар за рад Александар Вулин, обрачунски листић зараде ће у будуће имати својство јавне исправе, односно менице.

Вулин наглашава да у 95 одсто спорова, које регулише радно законодавство, проблем између радника и послодавца настаје због неисплаћених зарада.

Сада ће запослени већ у извршном поступку, без вођења судског спора, показати обрачунски листић и добити своју неисплаћену зараду - сматра Вулин. - Радник коначно постаје власник своје плате, а број судских поступака поводом неисплаћених зарада ће бити смањен. Да би се спречиле злоупотребе, предвиђено је да запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном, задржава право да пред надлежним судом оспори законитост исте.

За Ранку Савић, председницу Асоцијације слободних и независних синдиката, по усвајању овакве одредбе у пракси се неће променити ништа. Она објашњава да то може само да продуби проблем.

Расплет већ на првом рочишту



МАГИЧНИ ПАПИРИЋ

Платни листић за већину запослених у Србији је магични папирић, препун бројева које немају много смисла и на коме многи разумеју само "износ који радник носи кући". И за многе послодавце је он потпуно неразумљив и своди се на то да им књиговођа једном месечно јави колико новца би требало преbacити на који рачун.

- Послодавац који не исплаћује зараду је већ у проблему и било би лепо када би се оваквом одредбом скратило време за које ће радник добити свој заслужени новац. Али, то се неће десити - каже Савић. - Нејасно је, међутим, шта ће бити са онима који су пред стечајем, или без новца у каси. Уколико се ово усвоји, ми ћемо као синдикат тужити фирме већ после првог кашњења зараде.

Ивица Цветановић, председник Конфедерације слободних синдиката, тврди да у Србији чак 30.000 радника не прима редовно плате. Свакако да је овакав предлог позитиван, сматра он, али то није ништа ново и они су као синдикат и раније захтевали да послодавац на време испуњава своје обавезе.

- У последњих 20 година у многим фирмама пракса је била да плате касне, или се не исплаћују - каже Цветановић. - Тај проблем продубљује се са економском кризом у Србији.

У земљама Европске уније и у свету постоје судови за радне спорове, док их код нас нема. Тамо постоји кривична и материјална одговорност послодавца за неисплаћене зараде, порезе, доприносе. Овде тога, још дуго неће бити ни у јавним расправама...

ПРЕЦИЗНО УТВРЂЕНИ УСЛОВИ О ОТКАЗИВАЊУ УГОВОРА О РАДУ

Писмена опомена, па онда збогом!

новчана казна до 20 одсто основне зараде запосленог за месец у коме је прекршио правила понашања - кажу у Министарству. - Она може да важи до три месеца, а планирано је и продужење трајања већ

Прецизирају се и одредбе у вези са поступком пре престанка радног односа или изрицања друге мере у случајевима када постоји сумња да је запослени учинио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

раду или изрекла нека друга мера послодавац претходно мора запосленом да изда одговарајућа упутства и писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду - кажу у Министарству. - Уколико наста-

Застарелост за отказивање уговора о раду :

- субјективни рок - шест месеци
- објективни рок - 12 месеци

Поступци пре уручивања отказа:

1. умањење зараде од једног до три месеца
2. привремено удаљење с посла без накнаде
3. опомена пред отказ

ОДРЕЂЕН РОК

ЗАПОСЛЕНИ има право да послодавцу откаже уговор о раду. Закон прописује да га доставља у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је навео као време престанка радног односа. До сад није било утврђено његово најдуже трајање, па су у пракси били чести случајеви да су се уговарали непромерно дуги отказни рокови. Из тог разлога изменама Закона о раду је прописано да он од стране запосленог може да буде утврђен општим актом или уговором о раду у дужем трајању, али не дуже од 30 дана.

постојеће мере привременог удаљења са рада, без накнаде на период до 15 радних дана. Опомена пред отказ је трећа мера и такође представља један вид санкције.

Радник може остати без места и у случају када не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за послове на којима ради.

- Да би се отказао уговор о

ви да ради супротно датим упутствима, може му се отказати уговор о раду или изрећи друга, блажа мера.

Период забране запошљавања на истим пословима на којима је радио запослени, који је проглашен вишком, је због потребе праксе скраћен са шест на три месеца. Од ове одредбе изузети су случајеви када се даје отказ запосленом, односно особи са инвалидитетом кога послодавац, због губитка радне способности, проглашава технолошким вишком јер не постоје послови на које може да га премести.

НАДЛЕЖНИ ОБЕЋАВАЈУ: НОВИМ ПРОПИСИМА ЛАКШЕ ДО СТАЛНОГ ПОСЛА

Рад на одређено ДВЕ ГОДИНЕ

У тек основаним предузећима биће дозвољено да се уговори склапају на 36 месеци док пословање не достигне одређени ниво

Рад на одређено време требало би у Србији да постане изузетак, а не правило, како је било дуги низ година. Сталан посао, односно уговор на неодређено, је нешто што сања већина запослених. Изменама и допунама Закона о раду промењена је ова одредба и убудуће ће послодавци закључивати уговоре најдуже на 24 месеца, или под одређеним условима највише на три године.

У Министарству рада наглашавају да је један од горућих проблема наше привреде рад на црно, од кога штету имају сви: држава, радници и фирме које легално послују.

– У досадашњој пракси радни однос на одређено време заснивао се на годину дана, а по истеку тог уговора прекидао се и замењивао уговором ван радног односа – истичу надлежни. – Ту се пре свега мисли на уговоре о привременим и повременим пословима, што је далеко неповољније за запосленог, јер он на тај начин није остваривао сва права која би имао по основу уговора о раду.

Законодавци сматрају да ће ова одредба подстаћи запошљавање, нарочито особа које спадају у категорију тешко запошљивих. Ту се мисли на оне који су остварили један од услова за пензију, али им за други, рецимо, недостаје пет година.

– У тек основаним предузећима биће дозвољено да се уговори склапају на 36 месеци док пословање не достигне одређени ниво – кажу у министарству. – Запосленима у овим фирмама је омогућено да имају такав статус да могу да планирају евентуално задужење код банака, кредите...



КАКО ЈЕ У ЕВРОПИ?

ДО САДА је Србија по дужини рада на одређено време била међу најригіднијим земљама у региону. У већини земаља у Европи ти уговори трају две, три, па чак и пет година. На пример, у Шпанији је недавно тај рад продужен на чак четири године.

Привредници очекују да ће оваква одредба повећати број запослених у оним фирмама чији се власници због неизвесности пословања не усуђују да запошљавају раднике "за стално". Оваква могућност дужег рада на одређено у многим западним земљама одавно већ постоји.

Један послодавац са једним запосленим може да закључи један уговор до две године, а након тога ће моћи или да га запосли на неодређено време или да прекине сарадњу.

– Продужавање рада на одређено време заправо је само продужавање неизвесности – каже Ранка Савић, председница Асоцијације слободних и независних синдиката. – У пракси је ситуација и до сада била лошија него што предвиђа нови закон. Трбало би више водити рачуна о стриктном придржавању ове одредбе, пошто је до сада рад на одређено био годину дана, али су се проналазили начини да се то прекрши. Суштина је да приморамо надлежне и послодавце да се закон поштује и да се спрече злоупотребе.

СТРАНЦИ И ДОЗВОЛЕ

ПРОПИСАНИ су и случајеви рада на одређено време за рад на пројекту, најдуже до завршетка пројекта. Ту је и запошљавање странаца који имају временски ограничене дозволе боравка и рада и могу трајати најдуже до истека рока на који је издата дозвола за рад, а што је све до сада стварало одређене проблеме у пракси.

ПРОБЛЕМ ДВА ТРЖИШТА РАДА

МЕЂУНАРОДНА искуства показују да претерано ослањање на рад на одређено време има тенденцију стварања "дуалног тржишта рада", односно две класе запослених: оних који имају сву заштиту по основу рада на неодређено, и њихових колега који раде на одређено и имају много мањи ниво сигурности или могућности да узму кредит.

SAVREMENI SISTEMI GREJANJA

ZA VAŠ STAN, KUĆU ILI POSLOVNI PROSTOR

podno grejanje **norveški radijatori**

NA NOVOJ LOKACIJI www.rovex.rs

ROVEX ĐORĐA STANOJEVIĆA 11B, LOK. 7 • N. BEOGRAD - BELVIL • 011/ 311-52-08; 785-68-33

Čačak 032/376-725 • Kruševac 037/441-330 • Kraljevo 036/328-210 • Kragujevac 034/356-526
Niš 018/4528-942 • Vrnjačka Banja 036/616-640 • Smederevo 026/619-750 • Velika Plana 026/516-130
Valjevo 014/3421-221 • Bor 030/445-554 • Surdulica 017/813-249 • Novi Pazar 020/433-700
Vranje 017/417-387 • Zrenjanin 023/534-713 • Vršac 013/831-898 • Subotica 024/670-250
Bela Crkva 013/851-469 • Sombor 025/442-422 • Beograd 011/322-64-65 • Crna Gora 067/885 511

РЕЧ СТРУЧЊАКА ДР ДАРКО МАРИНКОВИЋ, ПРОФЕСОР СОЦИОЛОГИЈЕ РАДА

НЕРАД се више не сме плаћати. На том плану највећи проблеми постоје у јавном сектору, тамо где се зараде исплаћују из буџета. Тешко је очекивати да ће приватник, који се задужио да отпочне неки посао, који мора да води рачуна о сваком динару да би опстао, прихватити да плаћа нерадника, или некога ко није способан да обавља поверени посао.

Овим речима професор социологије рада на Мегатренду др Дарко Маринковић објашњава да када неко прихвати да у јавном сектору плаћа нерадника и незналицу, аутоматски завлачи руку у џеп свакоме од нас. Поред материјалне штете, исто толика, можда још и већа штета, настаје зато што се на тај начин ствара привид да се може живети од нерада. Може неко време, али то дефинитивно води у пропаст.

Рад, и само рад!

■ **КАКО, по новим прописима, наш радник може да сачува посао?**

- Усвојене Измене и допуне Закона о раду не утичу битно на то да ли ће неко остати без посла, или ће посао сачувати. Да ли ће радници сачувати место зависи од тога колико ће повољно и подстицајно бити друштвено окружење, колики ће бити порези, какав је ниво правне сигурности, какве су и колико временски трају процедуре за покретања производње, односно изградњу индустријских објеката. Као што је то случај у тржишним економијама, чија је кључна покретачка снага тржишна утакмица људских способности и знања, што би требало да буде и у Србији, јер је то битан услов европских интеграција, без посла ће остати они који су некомпетентни, нестручни, који несавесно и неодговорно обављају поверене послове, они који нису схватили да радно место није привилегија и заклон, односно да категорија апсолутно сигурног радног места више нигде не постоји.

■ **ДА ли су сада олакшане могућности проналаска запослења?**

- Посао ће лакше пронаћи они који се савесно и одговорно односе према њему, који су радни, одговорни, компетентни, а то значи, да унапређују своје стручне и професионалне вештине и знања, свесни динамике којом долазе нове технологије и нове области производње, односно да нека занимања веома брзо нестају, а долазе нова, до скоро непозната. У току расправе о закону отворено је и ово питање кроз одредбу о дужини трајања рада на одређено време, која је померена са једне на две године. То, посебно у условима економске нестабилности, изазива страх код радника. Међутим, то је нешто што се догађа у економији и технолошки развијеним земљама, условљено управо све динамичнијим развојем нових технологија, нових производних програма. Синдикати, али и послодавци и држава у земљама ЕУ потражили су решење овог проблема у концепту "флексибилности", односно развоју флексибилних облика запошљавања (рад код више послодавца, рад ван просторија послодавца), чија је суштина да се обезбеди пуна запосленост, али и социјална сигурност, односно цивилизацијски достигнути ниво радних права.

■ **КО је изменама и допунама Закона о раду задовољнији: послодавци или запослени?**

- Ни једни ни други нису током расправе били сасвим задовољни, при чему је очигледно да је незадовољство синдиката знатно веће. С друге стране, Унија послодавца је подржала измене, а то су такође учиниле и друге организације послодавца и менаџера. Треба

Штета што су из расправе о Закону били искључени други синдикати, јер се променила синдикална сцена

Сигурно радно место више нигде не постоји



проф. др Дарко Маринковић

РАДНИ СПОРОВИ

-ДА би се заштитили радници, који су жртве прогона због свог синдикалног рада, или неког другог неприхватљивог разлога, потребно је у пуном капацитету развити начело владавине права, односно једнакости свих пред законом - каже проф. Маринковић. - Ту је јако важна ефикасност судства, односно поштовање постојећих стандарда о роковима у којима се морају завршити радни спорови. Трбало би учинити много снажнијим и ефикаснијим механизме мирног решавања радних спорова, а пре свега рад Агенције за мирно решавање радних спорова.

ВИСИНА ОТПРЕМНИНА

-КОД младих радника постоји проблем дугог чекања на први посао, што има погубне економске, социјалне и моралне последице, али то није генерацијско питање, већ једна од најдрастичнијих последица високе незапослености - објашњава проф. Маринковић. - Послодавци теже запошљавају старије раднике, између осталог због високог нивоа отпремнина у случају раскида уговора о раду. Због тога је од великог значаја, што је у измењеном закону прихваћено за послодавце, али и за привреду у целини, повољније решење.

имати у виду да промене радног законодавства и у Србији, али и у другим земљама прате конфликти различитог интензитета, јер је реч о заузимању стартних позиција за будуће односе, односно стварања правног оквира за заштиту различитих интереса. Међутим, овде се не ради о томе ко је задовољнији, јер би то била Пирова победа. Мислим, да је пропуштена шанса да се на једном важном питању постигне социјални консензус и да то буде темељ будућег, ширег и трајнијег консензуса о стратегији, социјалној цени реформи и расподели те цене на све друштвене слојеве, у складу са економском снагом појединих друштвених слојева и начелима социјалне правде и солидарности.

Вечито надметање

■ **КО је у бољој позицији: старији или млађи радници?**

- Начело равноправности запослених је начело једнаких шанси, које је записано у свим релевантним међународним документима - Пакту о економским, социјалним и културним правима, конвенцијама МОП-а, Европској социјалној повељи, Уставу Србије, Закону о раду и искључује дискриминацију радника, поред осталог и по основу старосног доба. Свака група радника, у различитом старосном добу има своје предности и ограничења. Старији радници имају радно и животно искуство, лојалнији су предузећу у коме раде, али, с друге стране, теже уче и теже се прилагођавају променама. Млади радници немају радно и животно искуство, али имају енергију, израженију жељу за афирмацијом и напредовањем, брже уче и прилагођавају се променама у технологији и производном процесу.

■ **НА које све начине, по новим прописима, послодавац може да радника отпусти с посла?**

- У суштини, као и до сада: ако сте нестручни, некомпетентни, ако не дајете очекиване радне резултате, ако грубо прекршите своје радне обавезе, и ако дође до проблема у пословању предузећа, услед чега радник буде проглашен за технолошки вишак. То је, међутим, условљено укупним друштвеним условима. Ако у друштво постоје стабилни услови привређивања, односно услови за часну и равноправну тржишну утакмицу у којој побеђују најбољи, онда послодавац неће имати интерес да отпусти доброг радника.

■ **КОЈЕ су додатне могућности заштите права запослених?**

- Од кључног је значаја подизање свести о слободи и достојанству личности, као и о томе да се слобода и достојанство, у шта спадају и радна и синдикална права, не поклањају, већ се радници за та права морају борити свим расположивим средствима, појединачно и заједнички кроз синдикате. У том смислу, је потребно јачати друштвену моћ синдиката и њихове образовне, организационе, финансијске капацитете, да ефикасно бране права и интересе својих чланова и свих радника. Кршења ових права, са којима се суочавамо у пракси, поред слабости у правном систему, у неефикасности одговарајућих друштвених институција, резултат су и мале друштвене моћи синдиката.

■ **ДА ли је у расправу требало укључити и друге синдикате?**

- Замерам што су из расправе били искључени други синдикати, будући да се променила синдикална сцена, да се променила структура привреде, запослених, па и радничких удружења. Показало се такође, да су два "репрезентативна синдиката" у целом овом процесу настојала да одрже своју монополску позицију, и да су тачна и она запажања о томе да су уместо интереса радника, бирократизовани синдикални лидери бранили своје привилегије. Очигледно је да постоји потреба да се репрезентативност синдиката редифинише.