



ANALIZA

O NACRTIMA ZAKONA O RADNIM PRAKSAMA, SEZONSKIM POSLOVIMA I ŠTRAJKU

Autorka: Jovana Misailović

Istraživačica Centra za dostojanstven rad

Analiza je pripremljena u okviru projekta „Socio-ekonomska prava i održivi razvoj“ koji Fondacija Centar za demokratiju realizuje uz podršku Međunarodnog centra Olof Palme

1. Zakon o radnoj praksi – neostvarena „misija“

Proces uvođenja radne prakse u zakonodavni sistem Republike Srbije, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja započelo je sada već davne 2020. godine. Tada je oformljena Radna grupa sa ciljem da razmotri mogućnosti za unapređivanje programa radnih praksi u Republici Srbiji, koja je tokom svog rada zaključila da je neophodno uspostavljanje pravnog okvira za sprovođenje radnih praksi kao značajnog instrumenta za povećanje zapošljavanja mladih u Republici Srbiji. Pravni okvir za regulisanje praksi je značajan kako bi se sprečile zloupotrebe i obezbedio kvalitet rada ovog vida angažovanja.

Javna rasprava o nacrtu zakona okončana je krajem 2021. godine, ali sam zakon nikad nije usvojen. Razlozi zbog kojih je Zakon o radnim praksama izostao ponekad su se pravdali izbornom godinom koja je iza nas te je samo usvajanje zakona kao takvog bilo izazovno. Sa druge strane, opravdanja nema. Sama ideja uvođenja radnih praksi u legislatorni okvir Republike Srbije mogla bi da bude dobar odgovor na prvom mestu na zahtev za smanjenjem broja nezaposlenih mladih što bi i trebalo da bude primarni ideal uređivanja ovog instituta, ali i na ispunjavanje pojedinih obaveza koje je Republika Srbija preuzela. Na primer, kako je istaknuto u stručnoj literaturi „uspostavljanje pravnog okvira za sprovođenje radnih praksi je značajno i imajući u vidu obaveze Republike Srbije u odnosu na Agendu za održivi razvoj 2030, koju su 2015. godine usvojile 193 države članice Generalne skupštine Ujedinjenih nacija. Pored toga, pravni okvir regulisanja radnih praksi bi mogao da doprinese ostvarivanju cilja održivog razvoja 4 „Obezbediti inkluzivno i pravedno kvalitetno obrazovanje i promovisati mogućnost celoživotnog učenja za sve“, posebno potcila 4.4 kojim se predviđa da će se do 2030. značajno povećati broj mladih i odraslih koji imaju odgovarajuće veštine, uključujući tehničke i stručne, za zapošljavanje, dostojne poslove i preduzetništvo“. Takođe, ono je značajno i za ostvarivanje cilja 8 „Promovisati kontinuiran, inkluzivan i održiv ekonomski rast, punu i produktivnu zaposlenost i dostojanstven rad za sve“, a posebno potcila 8.6 „Do 2020. bitno smanjiti udeo mladih koji nisu zaposleni niti u procesu obrazovanja ili obuke“.¹

¹ Jelena Žarković, Dragan Aleksić, Darko Božičić, *Ex-ante analiza o uspostavljanju pravnog okvira za radne prakse u Republici Srbiji*, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije, uz tehničku i ekspertsku podršku UNICEF-a i Evropske banke za obnovu i razvoj (EBRD), 2021, str. 27.

Kada je reč o trenutnom statusu rada Radne grupe, ona je nastavila sa radom 09.02.2023. godine kako bi se sproveo i dovršio proces donošenja Zakona o radnoj praksi započet tokom 2021. godine. Prvi sastanak „nove“ radne grupe održan je 13.03.2023. godine. Sastanku su prisustvovali, osim predstavnika nadležnih ministarstava i Nacionalne službe za zapošljavanje, i članovi iz redova: 1) Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja, 2) Unije poslodavaca Srbije, 3) Reprezentativnih sindikata, 4) Krovne organizacije mladih Srbije, 5) Beogradske otvorene škole, 6) NALED-a, 7) Privredne komore, kao i 8) Eksperti na programu „Znanjem do posla – E2E“.

Osnovni cilj rada radne grupe je uređenje i unapređenje trenutnog nacrtu Zakona o radnim praksama uz tumačenje „ex ante“ i „ex post“ analize.

Sadržina Nacrta Zakona o radnim praksama – gde je problem i šta bi trebalo promeniti?

Jedna od ključnih kritika koja se odnosila na tekst Nacrta Zakona jeste godina starosti na koje se Zakon primenjuje – 30 godina. Naime, Nacrt Zakona o radnoj praksi uvodi mogućnost obavljanje radne prakse sa licem mlađim od 30 godina, radi sticanja iskustva i znanja za određeno zanimanje, mimo stečenog formalnog obrazovanja. Pri čemu ovo lice (praktikant) može da obavlja radnu praksu za rad u zanimanju u okviru stečenog nivoa kvalifikacija tokom prvih devet meseci od završetka školovanja. U nastavku člana 4 Nacrta Zakona stoji i to da radnu praksu može obavljati nezaposleno lice nezavisno od toga da li je prijavljeno na evidenciju nezaposlenih u skladu sa zakonom, koje ima najmanje 15 godina života i koje je steklo najmanje osnovno obrazovanje, a nije steklo radno iskustvo u zanimanju za koje obavlja radnu praksu.² U teoriji ali i u stručnoj javnosti je postavljeno pitanje zašto se obavljanje radne prakse vezuje za završetak obrazovanja, ako je jedan od postulata ovog instituta nevezanost za formalno obrazovanje? Takođe, nije jasna ideja da praktikant mora biti nezaposleno lice, jer se ugovorom o radnoj praksi ne zasniva radni odnos. Ovakvo postavljanje zakonskog uređenja radne prakse vodi diskriminaciji osoba starijih od 30 godina, usled čega su one uskraćene za mogućnost da obavljaju radnu praksu u oblasti onih zanimanja koja nisu u vezi sa prethodnim formalnim obrazovanjem.³ Ovo je posebno problematično ukoliko uzmemo u obzir da sa prelazom iz treće u četvrtu industrijsku revoluciju

² Nacrt zakona o radnoj praksi dostupan na: <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/071221/071221-vest9.html>.

³ Jovana Rajić Čalić, „Zakon o radnoj praksi – nova šansa za mlade ili zabluda?“, Radno pravo i socijalno osiguranje, br. 2/2022, str. 206.

mnoga znanja i veštine stečena formalnim obrazovanjem nestaju, te veštačka inteligencija dovodi do potrebe da se nova zanimanja stave u fokus a samim tim i potreba da se lica za njih obuče, što može posebno pogoditi lica starija od 30 godina koja su formalno obrazovanje završila značajno ranije. Iako nova zanimanja kao takva nisu u fokusu Nacrta, ali isti jeste predmet uređivanja kao podsticaj zapošljavanja mladih, tim pre bi trebalo uzeti u obzir celokupne promene tržišta rada. U pogledu kritika na granicu starosti, u okviru (prvobitne) radne grupe diskutovano je o predviđenim godinama starosti za stupanje u radnu praksu. Usvojeni predlog da granica starosti za stupanje na radnu praksu bude 30 godina bio je posebno kritikovan u smislu slobode izbora zanimanja i promene zanimanja, koje bi trebalo da budu omogućene za sve, pri čemu, svakako da bi trebalo da se posebna pažnja posveti mladima do 30 godina starosti, što bi bilo u skladu sa konceptom celoživotnog učenja.⁴ Razlog za neprihvatanje predloga tokom javne rasprave da se promeni granica starosti pravdan je time da se u Nacrtu vodilo Preporukom EU o kvalitetnom okviru za sprovođenje praksi da se radne prakse odnose isključivo na mlade ljude. Međutim, ima mišljenja da ovakvo obrazloženje nije adekvatno jer iako se Preporuke EU o kvalitetnom okviru za radne prakse odnose najviše na mlade osobe, smisao Preporuka nije da radne prakse treba ograničiti na mlade, već da je potrebno poboljšati uslove u kojima rade mladi.⁵ Iako je logično očekivati da će na radne prakse odlaziti u najvećem broju slučajeva mladi, povoljno bi bilo ostaviti mogućnost slobode izbora i promene zanimanja i osobama starijim od 30 godina.

Dodatno, krupan problem Nacrta viđen je u odredbama prema kojima se praktikanti uslovljavaju da u određenom periodu nakon završetka školovanja mogu da obavljaju radnu praksu samo za rad u zanimanju u okviru stečenog nivoa kvalifikacija. Ovakva postavka probudila je sumnje u to da će se radne prakse ređe organizovati, ili će u potpunosti izostati a u najboljem slučaju će se organizovati po osnovu neadekvatnih ugovora.⁶ Takođe, u stručnoj javnosti se ukazalo na posebnu bojazan da je „suvišno postavljati uslove za radnu praksu za profile koji je već imaju tokom obrazovanja. Početna ideja uređivanja radnih praksi bila je da se reguliše praktičan rad za zanimanja koja nisu ni obuhvaćena u školskom sistemu, a koja su deficitarna, poput menadžera društvenih mreža, programera dronova i sličnih profila”.⁷ Ovo iz razloga što je realno očekivati da

⁴ Dostupno na: <https://radna-grupa-za-radne-prakse-nastavila-sa-radom.html>.

⁵ Videti: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/699459/EPRS_STU\(2022\)699459_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/699459/EPRS_STU(2022)699459_EN.pdf).

⁶ <https://www.bos.rs/uz/vesti/55/10338/nacrt-zakona-o-radnoj-praksi--sta-sadrzi-sada-a-sta-bi-trebalo-da-bude-ujemu.html>.

⁷ Dostupno na: <https://www.021.rs/story/Info/Srbija/294221/Nacrt-zakona-o-radnoj-praksi-Promasena-poenta-i-prostor-za-zloupotrebe.html>.

osobe koje rade u okviru zanimanja za koje su stekli određeni nivo kvalifikacija i ne žele da se bave zanimanjem za koje je potrebno srednje obrazovanje sa diplomom visokog obrazovanja. Da bi se ovakav problem izbegao potrebno je prethodno uspostaviti adekvatne mere zapošljavanja a ne ograničavati lica koja su na praksi.

Takođe, članovi radne grupe koja u 2023. godini nastavlja sa radom istakli su i važnost razdvajanja pojmova stručnog usavršavanja i radne prakse kako bi poslodavcima u javnom sektoru bilo jasno kada treba da zaključuju ugovor o stručnom usavršavanju, a kada ugovor o radnoj praksi. U vezi sa tim pitanjem, predviđa se i uključivanje postupanja upravne inspekcije za radne prakse u državnoj upravi u Zakon o radnoj praksi.⁸

Naposletku, kao nedostatak važećeg Nacrta istaknuto je i pitanje visine nadoknade na radnoj praksi. Pitanje nadoknadi za radne prakse je važno na prvom mestu usled toga što je uveliko uvreženo shvatanje da neplaćene radne prakse samo produbljuju nepovoljan status onih koji su već u nezavidnom položaju na tržištu rada kao i nejednakosti koje već postoje. Iako nisu nepoznanica ni u uporednom pravu,⁹ neplaćene radne prakse lako vode eksploataciji mladih koji prihvataju neplaćeni rad nastojeći da steknu iskustvo – kako takvo, ali bez realnih šansi da će se kasnije zaposliti. U takvim okolnostima, dolazi se do rezultata da samo ona lica koja su već finansijski obezbeđena po nekom drugom osnovu mogu sebi da priušte da idu na radnu praksu. U skladu sa time, pohvalno je što Nacrt Zakona o radnoj praksi podrazumeva da radne prakse budu plaćene. Zahvaljujući predlozima i angažovanju učesnika na javnim raspravama početna ideja da se iznos naknade vezuje za iznos minimalne zarade - tačnije dve trećine minimalne zarade - je izmenjen.¹⁰ Pri čemu, nije na odmet naglasiti i to da bi početni predlog rešenja bio suprotan odredbama iz Zakona o dualnom modelu studija u visokom obrazovanju¹¹, gde se navodi da naknada za studenta koji obavlja učenje kroz rad iznosi najmanje 50% osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim ili sličnim poslovima Tako, pohvalno je što u Nacrtu Zakona iznos naknade, prema članu 25 iznosi najmanje 70% minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, uvećane za

⁸ <https://www.bos.rs/uz/vesti/55/11143/radna-grupa-za-radne-prakse-nastavila-sa-radom.html>.

⁹ Detaljno videti: Table 1. Open-Market Traineeship Remuneration in EU-27, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b8c920ba-aeaf-11ea-bb7a-01aa75ed71a1/language-en>.

¹⁰ Dostupno na: <https://privreda.gov.rs/aktuelno/vesti-i-saopstenja/izvestaj-o-sprovedenoj-javnoj-raspravi-o-nacrtu-zakona-o-autorskom-i-srodnim-pravima>. Ukoliko bismo usvojeno rešenje Nacrta zakona uporedili sa onim koja postoje u uporednom pravu, lako se zaključuje da princip plaćanja prakse nije jednoobrazno usvojen u EU, ali je prisutan, i uređen je različito od zemlje do zemlje.

¹¹ Član 32, Zakon o dualnom modelu studija u visokom obrazovanju, „Sl. glasnik RS“, br. 66/2019.

pripadajuće doprinose i porez.¹² Međutim, ima predloga i da se naknada veže za prosečnu platu u sektoru – što ostaje da se vidi nakon završetka rada trenutno aktivne Radne grupe.

U važećem tekstu Nacrta, upitni su i uslovi radnog iskustva za mesto mentora. Naime, trenutno je predviđena obaveza da za učešće u mentorstvu praktikanta na radnoj praksi mentor mora imati najmanje tri godine iskustva. Međutim, postoji bojazan da mnogi poslodavci neće moći da ispune ovu obavezu i da bi trebalo razmotriti, naročito zbog specifičnih grana privrede kao što je IT industrija, da se navedena granica smanji.

Kada je reč o promenama nakon javne rasprave, između ostalog, vredi napomenuti da je unapređenje učinjeno u pogledu ograničenja za zapošljavanje praktikanata. Naime, ograničenje prema kojem po isteku ugovora o radnoj praksi poslodavac može da za obavljanje posla za koji je praktikant obavljao radnu praksu, zaključi ugovor o radnoj praksi sa drugim praktikantom tek pošto protekne period čija dužina odgovara 1/2 perioda obavljanja radne prakse na osnovu prethodnog ugovora o radnoj praksi, dopunjen je tako da poslodavac koji zasnuje radni odnos sa praktikantom, može u naredna tri meseca, bez ograničenja, da primi novog praktikanta, što predstavlja ujedno i afirmativnu meru za zapošljavanje praktikanata.¹³

2. Nacrt Zakona o radnom angažovanju na sezonskim i drugim povremenim poslovima u određenim delatnostima

Zakonom o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima koji je počeo sa primenom 2018. godine,¹⁴ moglo bi se reći, učinjen je krupan korak u izmeni pravnog okvira rada u poljoprivredi. Sam cilj donošenja Zakona bio je da se u okviru poslova koji se obavljaju tokom određene sezone u poljoprivredi (određenom vremenskom periodu/poslovi sezonskog karaktera) smanji broj lica angažovanih „na crno“. Ovaj Zakon je u

¹² Takođe, praktikant koji obavlja radnu praksu sa nepunim radnim vremenom ima pravo na naknadu za obavljanje radne prakse srazmerno vremenu provedenom na radnoj praksi. Član 25, Nacrta. Izmenjeni iznos je značajno povoljniji za lica na praksi sada, s obzirom na to da se Zakon o dualnom modelu studija u visokom obrazovanju primenjuje na studente, dok bi se Zakon o radnoj praksi odnosio i na osobe koje su završile visoko obrazovanje. U tom slučaju bilo bi problematično da osobe na radnoj praksi dobijaju znatno nižu nadoknadu od studenata koji obavljaju učenje kroz rad.

¹³ Izveštaj o sprovedenoj raspravi dostupno na: <https://www.paragraflex.co.rs/dnevne-vesti/030222/030222-vest11.html>.

¹⁴ „Sl. glasnik RS“, broj 50/18.

stručnoj javnosti neretko kritikovan usled niza neustavnih odredbi, iako se pojedina nevladina udruženja poput NALED-a ipak pozitivno izražavaju u pogledu njegove primene i zahteva za usvajanjem novog proširenog zakona.¹⁵

U toku primene Zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima, kao pozitivan ishod može se izdvojiti da je utvrđena potreba da se, radi suzbijanja rada na crno za pojedine poslove u sektoru građevine, turizma i ugostiteljstva i na poslove pomoći u kući, propiše pojednostavljena procedura prijave radno angažovanih lica na obavezno socijalno osiguranje. Tako se došlo na ideju da se postojeći obim Zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima proširi. To je učinjeno Nacrtom Zakona o radnom angažovanju zbog povećanog obima posla u određenim delatnostima, koji je nakon kratkotrajne javne rasprave revidiran i naziv mu promenjen u Nacrt Zakona o radnom angažovanju na sezonskim i drugim povremenim poslovima u određenim delatnostima. Cilj proširenja zakona je da se povremeni radnici u sivoj zoni uvedu u legalne tokove, da im se obezbede određena prava iz socijalnog osiguranja, bezbednost i zdravlje na radu i dostojanstveni uslovi rada a pre svega u pogledu ograničenja radnog vremena, pravo na odmor u toku rada, dnevni i nedeljni i odmor u skladu sa Zakonom o radu i međunarodnim standardima, pravo na odgovarajuću naknadu koja ne može biti niža od minimalne cene rada, kao i informisanje radnika o uslovima rada pre stupanja na rad u elektronskoj ili pisanoj formi.¹⁶

Obzirom da je regulisanje sezonskog rada Zakonom o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima dalo pozitivne efekte u pogledu primene, kako stoji u obrazloženju Nacrta, to se lako došlo do ideje da bi korisno bilo domet uređenja sezonskih poslova proširiti te se Nacrtom proširuje obuhvat postojećeg Zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima na određene poslove koji su povremenog karaktera, uključujući i sezonske poslove u sektorima:

- 1) građevinarstva,
- 2) usluga, smeštaja i ishrane,
- 3) administrativnih i pomoćnih uslužnih delatnosti,

¹⁵ Dostupno na: <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/121222/121222-vest7.html>.

¹⁶ Obrazloženje Nacrta zakona.

4) radno angažovanje fizičkih lica na poslovima čuvanja dece, čuvanja starijih lica,

5) čišćenja stambenih zgrada.¹⁷

Prvobitni Nacrt Zakona o radnom angažovanju zbog povećanog obima posla u određenim delatnostima pretrpeo je značajne kritike što od strane sindikata,¹⁸ organizacija civilnog društva, domaće stručne javnosti,¹⁹ koji su ukazivali na njegove mane još u toku izrade nacrt zakona. O rešenjima sadržanim u Nacrtu negativno su se izjasnili i Komitet UN-a za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Američka advokatska asocijacija, grupa specijalnih izvestilaca Ujedinjenih nacija²⁰ kao i Međunarodna organizacija rada (MOR) koja je izradila Memorandum tehničkih komentara na Nacrt izmena i dopuna Zakona o radnom angažovanju Republike Srbije. Sve navedene instance imale su ozbiljne i argumentovane kritike.²¹

Ukratko, iako je cilj Zakona da se poslovi koji su ograničenog trajanja uvedu u legalne tokove, tako što će se pojednostaviti način registrovanja radnika, kao i obračun i uplata poreza i doprinosa, izgleda da sam način uređivanja sezonskog rada nema izgleda da bude prihvaćen kao takav. U skladu sa tekstom nacrt, radnicima koje poslodavci angažuju na ograničeno vreme, u skladu s povećanim obimom posla u određenim delatnostima trebalo bi omogućiti „dostojanstvene uslove rada“. Njihov radni angažman ne može trajati duže zakonom ograničenog, osim u slučajevima kada je to opravdano. Poslodavac koji želi da angažuje radnike u skladu sa Nacrtom Zakona mora podneti zahtev nadležnom organu, navodeći potreban broj radnika, trajanje angažmana, radne zadatke i uslove rada. Prava sezonskih radnika obuhvataju pre svega pravo na jednake uslove rada kao i stalni radnici koji obavljaju iste poslove. Takođe, imaju pravo na pristojne uslove rada, uključujući pravo na odmor i odgovarajuću naknadu za rad. Nadležni organi će sprovoditi nadzor nad poslodavcima koji angažuju privremene radnike i osiguravati da se poštuju sva prava privremenih radnika. Međutim, upućene kritike nisu dale efekte jer ni revidirani Nacrt Zakona nije

¹⁷ Dostupno na: <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/070921/070921-vest11.html>

¹⁸ Povodom nekog Nacrta Zakona, Duško Vuković iz Saveza samostalnih sindikata Srbije (SSSS) je istakao da se navedenim tekstom Nacrta Zakona ne poštuju zaposleni, jer se pod velom suzbijanja sive ekonomiju stavljaju radnici u poziciju roba. Podsetio je i da se „država u svojim akcionim planovima obavezala da neće biti više od 3% radno angažovanih van radnog odnosa, ali da će ovakav zakon to dovesti u pitanje pošto će se poslodavci odlučivati da privremeno radno angažuju ljude kao „sezonce“ pošto će im to prosto biti jeftinije“. Dostupno na: <https://www.masina.rs/javna-rasprava-jos-jednom-pokazala-sasvim-oprecna-misljenja-o-pitanju-sezonskog-rada/>

¹⁹ Dostupno na: <https://nezavisnost.org/reljanovic-cilj-zakona-o-sezoncima-je-obebedjivanje-jeftine-i-obespravljene-radne-snage/>

²⁰ Dostupno na: <https://spcommreports.ohchr.org/TMResultsBase/DownloadPublicCommunicationFile?gId=27193>

²¹ Dostupno na: <https://pescanik.net/povampireni-zakon-o-sezonskim-poslovima/>

naišao na toplu dobrodošlicu. U komentaru koji je objavila Američka advokatska asocijacija, kao i specijalni izvestioci UN-a, može se sumirano reći da je Nacrt zakona okarakterisan kao preširok ali i da se učinjene izmene ne mogu u potpunosti posmatrati kao pozitivne. Ključni negativni komentari na revidirani Nacrt odnose se pre svega na:

1. Nacrt Zakona se i nakon preporuka i dalje odnosi samo na „rad van radnog odnosa“ umesto tradicionalnog radnog odnosa, što znači da sezonskim radnicima nije obezbeđena zaštita prema Zakonu o radu. Ovako uređeno, kao rad van radnog odnosa, potpuno je suprotno preporuci MOR-a. Vredi istaći da se neadekvatnost terminološke upotrebe u Nacrtu zakona vidi i kroz podatak da se u komentaru Nacrta upotrebljava izraz „employed person“ (zaposleni) za original na srpskom jeziku koji glasi „radno angažovano lice“, što dovoljno govori o tome koliko je jedinstvena ova kategorija radnika i koliko je teško razumeti šta se dešava u uređenju rada van radnog odnosa u Srbiji.²²
2. Zloupotrebu ograničenja u pogledu broja sezonskih radnika koje može zaposliti jedna kompanija i trajanja njihovog angažovanja.
3. Iako je priznato pravo na sindikalno udruživanje, ono bi trebalo da bude osigurano dodatnim normama kako bi bilo izvodljivo u praksi, što je bila preporuka MOR-a.²³
4. Ukidanjem mogućnosti nadzora nad zapošljavanjem stranih radnika izvesno je da će doći do povećane zloupotrebe prava radnika migranata.²⁴
5. Opstanak odredbe prema kojoj će stranci moći nesmetano da se bave ovim poslovima, bez radne dozvole. Ova odredba je proširena time što je uvedena obaveza poslodavca da zatraži evidencijski broj stranca (EBS) od Ministarstva unutrašnjih poslova. EBS izdaje MUP na osnovu priložene dokumentacije (svodi se na kopiju pasoša) u roku od 3 dana. U prethodnom nacrtu nije postojala odredba o EBS-u, pa se može reći da je ovo odgovor na ozbiljne kritike kako će ovaj zakon omogućiti gubitak svake evidencije o tome koji radnici dolaze u Srbiju da rade, kod kog poslodavca i koliko se zadržavaju, kao i na kojim

²² Dostupno na: <https://pescanik.net/povampireni-zakon-o-sezonskim-poslovima/>

²³ Međunarodna organizacija rada, Memorandum tehničkih komentara na Nacrt izmena i dopuna Zakona o radnom angažovanju Republike Srbije, februar 2022. godine, str. 3.

²⁴ Dostupno na: https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/human_rights/justice-defenders/updated-commentary-on-serbia-draft-law.pdf.

poslovima i pod kojim uslovima obavljaju rad. Unete odredbe rešavaju (samo) administrativno pitanje registracije stranaca.²⁵

6. Zabrinutost da „Nacrt zakona nije definisao kako bi trebalo da se meri povećani obim posla, ko je lice koje bi o tome odlučivalo kao ni o kom vremenskom trajanju je reč da bi povećano opterećenje ispunilo prag da se kvalifikuje za „sezonsko ili drugo povremeno zaposlenje“ u svrhe nacrt zakona”. Revidirani nacrt se ne bavi ovim problemom iako je Međunarodna organizacija rada izrazila zabrinutost u pogledu ovog pitanja.²⁶
7. U Nacrtu je zadržana odredba o usmenom ugovoru. Ona šteti svim radnicima, ali se može pretpostaviti da bi inostrani radnici bez poznavanja srpskog jezika bili još podložniji zloupotrebama koje bi omogućio usmeni dogovor umesto pisanog ugovora.²⁷

Revidirani tekst sadrži neke izmene u pokušajima da se ograniči zloupotreba rada van radnog odnosa. Prethodni nacrt je sadržao ograničenja koja su važila samo za poslodavce sa najmanje 50 radnika sa standardnim ugovorima o radu. Ovo rešenje je kritikovano kao previsok zahtev s obzirom na veliki broj malih preduzeća u Srbiji. Revidirani Nacrt više ne sadrži takav prag. Umesto toga, ograničenje je postavljeno tako da maksimalno 10% radne snage poslodavca može biti u nestandardnom radnom odnosu. Međutim, ograničenje od 10% važi samo ako je broj zaposlenih radnika koji rade u nestandardnom radnom odnosu veći od 10. Dakle, kada je reč o preduzećima koji zapošljavaju mali broj radnika, gotovo svi ili većina radnika može biti angažovana pod okriljem slabije zaštite koju nudi Nacrt Zakona.²⁸

Zaključak je da je Nacrt Zakona u najvećoj meri samo nastavak već postojećih tendencija prekarizacije rada, pa ne čudi da je Nacrt naišao na veliku osudu javnosti i stručnih tela koji su dali svoj komentar.

Za sada nema informacija o tome kada će ponovo Nacrt ovog zakona postati aktuelan, ili ponovo biti formirana radna grupa.

²⁵ Dostupno na: <https://www.masina.rs/nacrt-zakona-o-sezoncima-naziv-menja-ali-cud-nikada/>.

²⁶ Međunarodna organizacija rada, Memorandum tehničkih komentara na Nacrt izmena i dopuna Zakona o radnom angažovanju Republike Srbije, februar 2022. godine, str. 16.

²⁷ Dostupno na: <https://www.masina.rs/nacrt-zakona-o-sezoncima-naziv-menja-ali-cud-nikada/>.

²⁸ Nacrt Zakona.

3. Novi Zakon o štrajku – još uvek ništa

Tokom 2018. godine mnogo se govorilo i pisalo o novom Zakonu o štrajku. Nažalost, ni u 2023. godini novi Zakon o štrajku nije usvojen.²⁹ U tom pogledu Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava je u zaključcima sa sednice održane u aprilu 2022. godine konstatujući da je u toku izrada zakona o izmenama i dopunama Zakona o štrajku, izrazio zabrinutost u pogledu odredaba važećeg Zakona o štrajku koje se odnose na minimum službe i koje ograničavaju pravo na štrajk širokom krugu radnika. Komitet preporučuje da Republika Srbija izmeni Zakon o štrajku u skladu sa svojim obavezama prema članu 8 Pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, kao i prema Konvenciji MOR br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava i Konvenciji MOR br. 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje. Komitet posebno preporučuje da se ograniči obim definicije „minimalnih usluga” koje se pružaju tokom štrajka, kako bi se osigurala efektivnost ostvarivanja prava na štrajk.³⁰

Nacrt zakona o štrajku koji je predložilo Ministarstvo za rad u velikom delu je prepisan stari Zakon o štrajku koji je donet još 1996. godine.³¹ Ključne odredbe Nacrta odnose se na sledeće:

1. Nedefinisan spisak preduzeća i ustanova koje moraju da obezbede minimum procesa rada kao i bliže odrednice kako teče dogovor poslodavaca i štrajkača o minimumu procesa rada.
2. Odredbe u Nacrtu zakona koje su neretko kritikovane podrazumevaju da štrajkači nemaju pravo na zaradu tokom štrajka, već samo na uplatu doprinosa.
3. Štrajk može organizovati samo većina zaposlenih kod poslodavca ili sindikat. Prema stručnjacima to je jedno o najgorih rešenja prepisanih iz starog zakona, jer sindikat može primera radi, da ima 2% radnika i da organizuje štrajk, dok 30% radnika koji nisu u sindikatu ne može da organizuje štrajk, čime se ograničava pravo na štrajk.³²
4. Nacrt predviđa da se u „delatnostima od opšteg interesa“ može organizovati štrajk ako se obezbedi minimum procesa rada. Delatnostima od opšteg interesa se smatraju delatnosti u

²⁹ Videti: <https://www.bgcentar.org.rs/wp-content/uploads/2023/03/Ljudska-prava-u-Srbiji-2022-web-2.pdf>

³⁰ Komitet za socijalna, ekonomska i kulturna prava, Zaključna zapažanja za Treći izveštaj Republike Srbije od 6. aprila 2022. godine, E/C.12/SRB/CO/3. str. 9.

³¹ Dostupno na: <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/250418/250418-vest16.html>

³² Dostupno na: <https://www.bgcentar.org.rs/wp-content/uploads/2020/03/Ljudska-prava-u-Srbiji-2018.pdf>, str 165.

oblasti: elektroprivrede, vodoprivrede, saobraćaja, informisanja, PTT usluga, komunalnih delatnosti, proizvodnje prehrambenih proizvoda, zdravstvene i veterinarske zaštite, prosvete, društvene brige o deci i socijalne zaštite, mada nisu prihvaćeni predlozi poslodavaca da treba proširiti spisak delatnosti koje se smatraju delatnostima od opšteg interesa kao što su primarna poljoprivredna proizvodnja, stočarstvo, hemijska industrija i rudarstvo. Novina je da minimum procesa rada više ne utvrđuje poslodavac, već se utvrđuje ili kolektivnim ugovorom ili sporazumom između štrajkačkog odbora i poslodavca. Ukoliko ne postignu sporazum, pokreće se postupak pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova.

5. Nacrtom je predviđeno da štrajkački odbor obaveštava poslodavca o štrajku najmanje tri dana pre početka štrajka, dok je ta obaveza 10 dana kada se radi o preduzećima i ustanovama koje se bave delatnošću od opšteg interesa.
6. Poslodavac ima obavezu da u roku od dva dana od najave štrajka započne pregovore sa štrajkačkim odborom. Ovo rešenje takođe je kritikovano jer ne postoji kaznena odredba za poslodavca koji ne počne pregovore sa štrajkačima.³³
7. Predviđena je i nova mogućnost da radnici štrajkuju van kruga poslovnog prostora u skladu sa zakonom koji uređuje okupljanje građana.
8. Nacrtom Zakona predviđeno i da članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti uključeni u obezbeđivanje minimuma procesa rada osim ako se sa time ne složi štrajkački odbor.

³³ Dostupno na: <https://www.radnik.rs/2018/05/novi-a-stari-zakon-o-strajku/>.