

STUDIJA SLUČAJA- SRBIJA

**DOSTOJANSTVEN RAD U REPUBLICI SRBIJI - POSTAVLJANJE JEDNAKOSTI I
SOLIDARNOSTI U SREDIŠTE EVRO INTREGRACIJA**

Radovan Ristanović

Avgust 2011

DOSTOJANSTVEN RAD U REPUBLICI SRBIJI - POSTAVLJANJE JEDNAKOSTI I SOLIDARNOSTI U SREDIŠTE EVRO INTEGRACIJA

Dostojanstven rad, kao uređeni skup težnji pojedinaca u ostvarivanju ljudskih i građanskih prava u oblasti rada, podrazumeva- postojanje mogućnosti za produktivni rad, uređen i fer odnos poslodavaca prema zaposlenim, bezbedno i zdravo radno mesto, zaštitu socijalnih prava zaposlenih i članova njihovih porodica, što bolje uslove za lični prosperitet zaposlenog i njegovu socijalnu integraciju, slobodu zaposlenih da izraze svoje potrebe, da se organizuju i aktivno učestvuju u odlukama koje se neposredno tiču njihovog rada, života i jednake mogućnosti među polovima, tj. ravnopravnost između muškarca i žene.

Međunarodna organizacija rada je 1999. godine dostojanstven rad definisala kao produktivno radno mesto na kome se štite prava radnika, gde se radom može zaraditi pristojna zarada i gde postoji odgovarajuća socijalna zaštita radnika.

Ova studija slučaja će kroz analizu stanja bitnih elemenata dostojanstvenog rada u praksi i zakonodavne regulative ukazati na stepen obezbeđivanja dostojanstvenog rada u Srbiji.

I

PRIKAZ STANJA I ZAKONODAVNE REGULATIVE TRŽIŠTA RADA U SRBIJI I RADNOPRAVNIH ODNOSA U SFERI DOSTOJANSTVENOG RADA (osnovni instituti, način regulisanja, obim uređenosti)

Ukupna slika tržišta rada u Republici Srbiji pokazuje da je od ukupno 4.953.512 radno aktivnih stanovnika zaposlenih lica 1.795.775. Stopa nezaposlenosti je 22, 2 % , (prema anketi o radnoj snazi Republičkog zavoda za statistiku), i daleko je viša u odnosu na zemlje Evropske Unije, bez bitnih naznaka smanjivanja.

Tržište rada u Srbiji zadržava i dalje karakteristike koje je imalo i u prethodnom periodu, a to su:

- neusaglašenost ponude i potražnje radne snage,
- veliko učešće dugoročno nezaposlenih,
- veliki priliv viška zaposlenih,
- nepovoljna starosna struktura zaposlenih,
- nepovoljna kvalifikaciona struktura nezaposlenih,
- visoka stopa nezaposlenosti mladih,
- veliko učešće žena u ukupnoj nezaposlenosti,
- velike razlike između regionalnih tržišta rada,
- veliki broj angažovanih u sivoj ekonomiji,
- niska mobilnost radne snage,

- veliki broj nezaposlenih koji pripadaju teže zapošljivim kategorijama (osobe sa invaliditetom, Romi, izbegla i raseljena lica i dr)¹

Zakonodavstvo

Brojni su međunarodni propisi i instrumenti koji uređuju pitanja ekonomskih, radnih i socijalnih prava. Veliki je broj konvencija koje uređuju međunarodno radno pravo. Osnovni međunarodni instrumenti koji uređuju ekonomska, radna i socijalna pitanja su Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 69 konvencija potpisanih pod okriljem Međunarodne organizacije rada (MOR), kao i osam fundamentalnih konvencija MOR. Neophodno je u pravni poredak inkorporirati i primeniti Evropsku socijalnu povelju, koja na najcelovitiji način uređuje ova pitanja.

Odredbama Ustava Republike Srbije i drugim brojnim zakonima uređena su pitanja dostojanstva rada i na radu. Ustav Republike Srbije najpre u članu 60 jemči pravo na rad i uređuje da svako ima pravo na poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu, bezbedne i zdrave uslove rada, potrebnu zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor, plaćeni godišnji odmor, pravičnu naknadu za rad i na pravnu zaštitu za slučaj prestanka radnog odnosa. Takođe, ženama, omladini i invalidima Ustav omogućuje posebnu zaštitu na radu i posebne uslove rada, u skladu sa posebnim zakonom. Takođe, Ustav Republike Srbije utvrđuje da svako ima pravo na jednaku zakonsku zaštitu i zabranjuje svaku diskriminaciju, neposrednu ili posrednu, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta.

Sva ova pitanja detaljno su dalje uređena brojnim zakonskim propisima, a pre svega odredbama Zakona o radu i Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu. Obezbeđivanje dostojanstvenog rada omogućuje i primena brojnih odredaba novih zakona o zabrani zlostavljanja na radu, o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, o ravnopravnosti polova, o socijalnoj zaštiti i dr.

Institucije

Ključne državne institucije kojima je povereno sprovođenje i nadzor nad izvršavanjem navedenih zakonskih propisa su Inspektorat za rad, u domenu inspekcijiskog nadzora, kao i sudovi u domenu primene tih propisa. Značajne nadležnosti propisane posebnim zakonima imaju i nezavisna regulatorna tela, pre svih zaštitnik prava građana (ombudsman), poverenik za zaštitu informacija od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti, kao i poverenik za zaštitu ravnopravnosti.

Inspektorat za rad je organ uprave u sastavu Ministarstva rada i socijalne politike u čijoj nadležnosti je obavljanje poslova inspekcijiskog nadzora u oblasti radnih odnosa i bezbednosti i zdravlja na radu. U nadležnosti ovog organa je primena zakona o radu, o bezbednosti i zdravlja na radu, o sprečavanju zlostavljanja na radu, o ravnopravnosti polova, zakona o štrajku, opšteg kolektivnog ugovora, opštih akata i ugovora o radu i dr.

Sudska zaštita brojnih prava kojima se obezbeđuje dostojanstvo rada poverena je, pre svega, prema Zakonu o uređenju sudova osnovnim i višim sudovima. Osnovni sud sudi o sporovima povodom zasnivanja, postojanja i prestanka radnog odnosa, o pravima

¹ Izvor: Izveštaj Nacionalne službe za zapošljavanje Srbije za 2010. godinu.

obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, o naknadi štete koju zaposleni pretrpi na radu ili u vezi sa radom, kao i povodom zadovoljavanja stambenih potreba na osnovu rada. Viši sudovi u prvom stepenu sude u sporovima povodom štrajka, povodom kolektivnih ugovora, ako spor nije rešen pred arbitražom, povodom obaveznog socijalnog osiguranja ako nije nadležan drugi sud, povodom matične evidencije, povodom izbora i razrešenja organa pravnih lica ako nije nadležan drugi sud. Određene manje nadležnosti u ovoj sferi imaju i privredni i upravni sudovi.

Nove i vrlo značajne nadležnosti u sferi obezbeđivanja dostojanstva rada ima i zaštitnik građana (ombudsman), koji štiti i unapređuje poštovanje i ostvarivanje ljudskih prava i sloboda građana i to tako što kontroliše da li organi i organizacije koje obavljaju javna ovlašćenja svoj posao rade zakonito i pravilno, ali i da li postupaju etično, savesno, nepristrasno, stručno, svrsishodno, delotvorno, poštujući dostojanstvo osobe koja se obrati sa pritužbom. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti predstavlja centralno nacionalno telo za zaštitu od diskriminacije čija je funkcija dvojaka: s jedne strane, reaguje u slučaju diskriminacije, a s druge strane ima značajnu preventivnu funkciju.

II

ANALIZA STANJA I PROBLEMI U PRIMENI PROPISA

Problemi u sprovedbeno-kontrolnim mehanizmima

Može se iz prethodno izloženog konstatovati da postoji dovoljan broj zakonskih i drugih normi kojima je uređeno ostvarivanje prava iz radnog odnosa. Prema tome, sa stanovišta uređenosti osnovnih radno pravnih instituta, utvrđivanja prava i načina njihovog ostvarivanja može se reći da je nivo zaštite dostojanstva rada u Srbiji postavljen na relativno zadovoljavajući nivo. Međutim, brojni su problemi pre svega u sferi primene tih propisa, dakle u sprovedeno-kontrolnom mehanizmu, koji u osnovi ne obezbeđuje da se zagarantovana prava i ostvaruju. To se pre svega odnosi na neisplatu zarada, neplaćanje doprinosa za penzijsko, socijalno i zdravstveno osiguranje, rad bez ugovora o radu - siva ekonomija, kao i brojne probleme u sferi zasnivanja i prestanka radnog odnosa i zaštite zdravlja radnika. Zaštitnik prava građana u Izveštaju o radu za 2010.godinu ukazuje na zabrinjavajuće veliki broj problema u ostvarivanju socijalnih i ekonomskih prava, čije zanemarivanje može dovesti u pitanje dostignuti stepen političkih i građanskih prava. U Izveštaju se konstatuje da svakom šestom radniku u Srbiji poslodavac ne uplaćuje obavezni penzijski staž.

Politizacija institucija

Jedan od ključnih razloga nedosledne, neefikasne i spore primene propisa i u ovoj oblasti je preveliki uticaj političkog interesa i partija na funkcionisanje institucija – državnih organa, javnih ustanova i javnih preduzeća. Istaživanja pokazuju da su političke partije dominantni igrači u funkcionisanju državnih preduzeća u Srbiji, a da su institucije, norme i propisi koji bi trebalo da obezbede zaštitu javnog interesa nepotpune, slabe i uređene na način koji omogućava političkim partijama da odluke donose proizvoljno.

Ovako ranjive institucije nisu u mogućnosti da obuzdaju politizaciju i uspostave praksu u kojoj te institucije računaju za ostvarene rezultate polažu građanima.²

Nepohodno je izmeniti brojne propise u pravcu smanjivanja uticaja političkih partija na izbor rukovodećeg menadžmenta u javnim preduzećima i javnim ustanovama, kao i u državnim organima. Takođe, pravnim mehanizmom treba sprečiti i da institucija konkursa bude samo pokriće za postavljanje partijskih nestručnih kadrova, što je sada neretko slučaj što pokazuje analiza sprovedenih konkursa u državnoj upravi, gde su izabrani, odnosno postavljeni oni kadrovi koji su i do tada obavljali te poslove, a izuzetno nisu postavljeni samo oni kadrovi koji nisu bili članovi političkih stranaka, što se često radilo i na pravno karikaturalan način.

Slabo funkcionisanje inspeksijskog sistema

Brojni problemi koji u primeni propisa u ovoj oblasti koja direktno ili indirektno utiču na dostojanstvo rada nastaju i zbog brojnih otvorenih pitanja u funkcionisanju inspeksijskog sistema u celini. Pre svega inspeksijski sistem u Srbiji nije na celovit način zakonski uređen, jer se inspeksijski nadzor uređuje sa svega nekoliko zakonskih materijalnih odredaba ukinutog Zakona o državnoj upravi koji je donet još 1992.godine. Problemi postoje i u kvalifikovanosti za obavljanje poslova, dupliranju, preklapanju i diskoordinaciji inspeksijskih službi u povezanim oblastima delovanja.

Treba u sklopu reforme inspeksijskog sistema razmotriti i predloge za organizaciono objedinjavanje pojedinih poslova inspeksijskog nadzora u jedan organ³. Takođe neophodno je dalje nastaviti sa određenim reformama koje su u pojedinim inspeksijskim službama započete – pre svega reformu u Inspekciji rada za integrisani inspeksijski nadzor koja je dala početne dobre rezultate. Inspeksijske organe treba, međutim, ojačati i u kadrovskom i u materijalno tehničkom smislu, a posebno obezbediti više zarade za inspektore čiji je rad potcenjen, a time izložen negativnoj kadrovskoj selekciji i korupciji.

Uloga sindikata

Značajniju ulogu na primenu propisa u ovoj oblasti svakako bi trebalo da imaju sindikati. I u Srbiji kao i u mnogim zemljama tranzicije, došlo je do svojevrsne marginalizacije sindikalnog delovanja. S pravom se ukazuje da je osnovna negativna strana sindikalnog pluralizma koji postoji u Srbiji pre svega umanjenoj ukupne sindikalne moći i prema spolja- i prema poslodavcima i državi kroz marginalizovanje socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, i prema unutra- prema sopstvenom članstvu (opadanje članstva)⁴.

Ono što je poseban problem je i pitanje tzv. birokratizacije sindikata i otuđivanje rukovodstva od interesa članstva. Iako bi sindikati morali da deluju pre svega na zaštitu prava interesa, pojavljuju se i ideje za političko organizovanje sindikata i njihovo pretvaranje u političke organizacije, što pokazuje da sindikati ne pronalaze prave načine za ostvarivanje svoje uloge.

² Istraživanje Centra za primenjene Evropske studije : Kako stati na put politizaciji javnih preduzeća u Srbiji, Beograd 2011

³ Dr Dobrosav Milovanović : Reforma sistema inspeksijskog nadzora, Pravni život br 22 2009

⁴ Prof Dr Predrag Jovanović : Pravo na profesionalno udruživanje zaposlenih i poslodavaca u Srbiji, radno i socijalno pravo, br 1/2009

1. UTICAJ SIVE EKONOMIJE NA DOSTOJANSTVO RADA

Neisplata zarada i neuplaćivanje doprinosa za penzijsko i zdravstveno osiguranje najčešće se javlja u privatizovanim preduzećima, često sa velikim brojem zaposlenih. Poslodavci ne isplaćuju zarade ni do dana prestanka radnog odnosa, odnosno najkasnije u roku od 30 dana po prestanku radnog odnosa, što je posebno izraženo u preduzećima koja su u dugogodišnjoj finansijskoj krizi. Sve to u znatnoj meri ugrožava bitne elemente bilo kakvog dostojanstvenog rada. Problem je i u tome što ovlašćeni državni organi (inspekcijski, pre svega) često nemaju preciznije određena ovlašćenja, ali i kapacitete da efikasno sprovode navedene propise. Naime, sistem koji je postojao u socijalističkom periodu, gde je uplata doprinosa vršena automatski, preko centralizovane državne institucije je napušten, a novi koji bi bio efikasan nije izgrađen.

Svi pokušaji rešenja ovog vrlo važnog elementa ostvarivanja radno-pravnog statusa – od sudskih sporova, preko uplate doprinosa od strane države za određeno vreme i za određene kategorije radnika, često bez jasnih kriterijuma, do predlaganja krivično-pravnog sankcionisanja takvog ponašanja poslodavca – do sada nisu dala rezultate. Zato je ovo jedno od ključnih pitanja od čijeg rešavanja zavisi ne samo dostojanstvo rada već i elementarno ostvarivanje prava radnika.

Ključni problem u sferi ostvarivanja radno- pravnih odnosa jeste siva ekonomija, odnosno „rad na crno“. Legalni radni odnos se uspostavlja zaključenjem ugovora o radu u pismenom obliku, a prava i obaveze se ostvaruju stupanjem radnika na rad. Nasuprot tome, faktički rad označava samo posed prava iz radnog odnosa, a ne radno pravni odnos. Različite su procene o broju radnika koji u Srbiji rade u sivoj ekonomiji - one se kreću od 300.000 do 1.000.000 ljudi koji po različitim osnovama rade „na crno“. Najviše ih je u delatnostima trgovine, ugostiteljstva, zanatskim, industrijskim i proizvodnim pogonima u građevinarstvu.

Za rad u sivoj ekonomiji najčešće se angažuju mladi, nekvalifikovani radnici, najviše do nivoa srednje stručne sprema, zaposleni bez redovnih zarada, nezaposleni preko 40 godina života, primaoci novčanih naknada, socijalne pomoći i sl. Mnogi poslodavci zloupotrebljavaju različite radno pravne institute a pre svega probni rad, stručno usavršavanje i dr. i koriste ih kao mogućnost za zloupotrebe raznih vrsta. Najviše su ugroženi mladi, bez radnog iskustva - pripravnici.

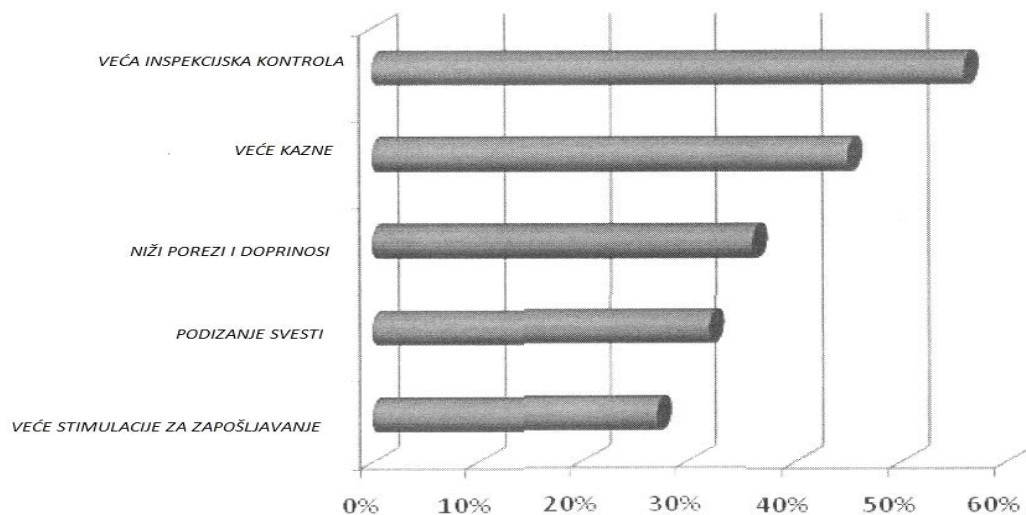
Poseban problem u ovoj sferi jeste nemogućnost inspekcije rada da efikasno kontroliše postojanje rada na crno. Naime, prema pozitivno pravnim normama poslodavac je uvek u situaciji da naknadno u roku od osam dana, što mu obezbeđuje postojeći zakon, dostavi ugovore o radu koji u momentu nadzora nisu postojali. Radnici su u takvim situacijama objektivno prinuđeni da sarađuju sa poslodavcem retroaktivno potpisujući ugovor o radu.

Zbog toga je neophodno preduzeti niz mera kako bi se siva ekonomija u Srbiji smanjila. Inspekcija rada je tokom 2008. i 2009.godine predlagala da se u sferi nadzornog mehanizma preduzmu takve mere, ali to nadležno Ministarstvo rada i Vlada nisu prihvatili. To se pre svega odnosi na obezbeđivanje da se zaključeni ugovori o radu registruju kod nadležne javne institucije, da se smanji, odnosno ukine bilo kakav vremenski period za zaključivanje ugovora o radu, da se daju šira ovlašćenja inspekciji rada, ubrza prekršajni postupak i dr. Nisu prihvaćeni ni predlozi iste vrste, kao i za izmene odgovarajućih zakona (o radu, evidencijama na radu, inspekcijama), koje je nakon kampanje i javne rasprave 2009. i 2010.godine dao Fond- Centar za demokratiju.

Brojne su nepravilnosti u sferi primene odredaba Zakona o radu o zasnivanju i trajanju radnog odnosa na određeno vreme, kao i drugih fleksibilnih oblika zapošljavanja, odnosno rada van radnog odnosa - ugovora o privremenim i povremenim poslovima, rada preko

omladinske zadruge, stručnog usavršavanja, probnog rada. Naime, iako Zakon o radu predviđa da radni odnos za tačno određene vrste poslova, tzv. sezonske poslove i izvršavanje određenih projekata, ne može trajati duže od 12 meseci, taj radni odnos se često zloupotrebom prava produžava i po nekoliko godina. Time se radnici dovode u inferiornu i težu poziciju u pogledu ostvarivanja brojnih prava iz radnog odnosa, a takođe su u situacijama prestanka radnog odnosa potpuno nezaštićeni. Istovremeno, poslodavci vrlo često krše odredbe Zakona o radu koje se odnose na trajanje prekovremenog rada, odmora i odsustva. Iako Zakon o radu utvrđuje da prekovremeni rad može trajati najviše do 8 sati nedeljno i do 4 sata dnevno i to za tačno određene vrste poslova i u tačno određenim situacijama, taj rad se vrlo često produžava i mimo zakonskih normi. Poseban problem je što poslodavci nemaju zakonsku obavezu da vode evidenciju o prisutnosti radnika na radu, tako da je inspekcijaska ili bilo koja druga kontrola u praksi nedelotvorna. Često takav rad kod visoko rizičnih delatnosti dovodi i do nesreća na radu sa nesagledivim posledicama.

Šta može ublažiti razmere sive ekonomije (prema anketi Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije, UGS Nezavisnost i Saveza Samostalnih Sindikata iz 2010. godine)



2. ZAŠTITA ZDRAVLJA RADNIKA I DOSTOJANSTVO RADA

Izuzetno bitan element dostojanstvenog rada predstavlja sistem zaštite zdravlja radnika i bezbednosti na radu. Taj sistem je u Srbiji garantovan Ustavom Republike Srbije, a uređen je Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu, podzakonskim i drugim propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Međutim, i pored brojnih zakonskih i podzakonskih propisa koji su uredili ovu oblast, stanje u pogledu zaštite prava radnika i obezbeđivanja njihovog elementarnog dostojanstva na radu se ne bi moglo oceniti zadovoljavajućim. Naime, i dalje je evidentno visok broj povreda na radu (uporedni prikaz broja povreda na radu, prema podacima Inspektorata za rad dat je u Tabeli 1.

), a nije uređen ni sistem prijavljivanja povreda i profesionalnih oboljenja. Međutim, poseban problem je nepostojanje jedinstvene metodologije u utvrđivanju broja povreda na radu, tako da se podaci o broju povreda na radu znatno razlikuju između Zavoda za zdravstveno osiguranje, inspekcije rada i uprave za bezbednost i zdravlje na radu.

Tabela 1.

godina	broj povreda na radu				
	Ukupno	Smrtnih	kolektivnih	teških	lakih
2006.	1.102	54	27	966	82
2007.	1.330	28	28	1.140	162
2008.	1.285	42	32	1.034	177
2009.	1.286	37	22	1.004	223
2010.	1.322	35	29	1.026	232

Incidenca povreda na radu u Republici Srbiji je znatno manja nego u zemljama EU, što nažalost ne ukazuje na dobro stanje u ovoj oblasti, već naprotiv, to je posledica činjenice da poslodavci u Republici Srbiji ne ispunjavaju Zakonom utvrđenu obavezu da odmah, a najkasnije u roku od 24h od nastanka povrede na radu istu prijave nadležnoj inspekciji rada. Takođe, praksa pokazuje i da poslodavci ne poštuju ni zakonske obaveze o pojedinačnom prijavljivanju i registrovanju profesionalnih bolesti, kao i da se mnoga profesionalna oboljenja i ne tretiraju kao takva, zbog ne prepozavanja veze bolesti i uslova rada. Poseban problem je i to što nakon donošenja Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu nije donet zakon o osiguranju od povreda na radu.

Najveći broj povreda na radu dešava se u delatnosti industrije i građevinarstva, kao visoko rizičnim delatnostima. Radno pravni status zaposlenih kod kojih je nastupila smrt usled povrede na radu je takav da je visok procenat zaposlenih koji rade na određeno vreme – 37%, kao i radnika koji rade u sivoj ekonomiji 22%.

Do povreda na radu najčešće dolazi iz sledećih razloga-

- što poslodavac nije osposobio zaposlenog za bezbedan i zdrav rad prilikom zasnivanja radnog odnosa ili prilikom uvođenja nove tehnologije ili novih sredstava za rad, kao i kod promene procesa rada koji može prouzrokovati promenu mera za bezbedan i zdrav rad,
- što poslodavac nije obezbedio zaposlenom korišćenje sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu ili je opremu za rad, sredstvo i opremu za ličnu zaštitu na radu ili opasne materije dao bez propisane upotrebne i tehničke dokumentacije na srpskom jeziku.

Osnovna je ocena da četiri ključna stuba na kojima treba da se zasniva sistem bezbednosti i zdravlja na radu ne funkcionišu. To se pre svega odnosi na izuzetno prisutan formalizam kada je u pitanju obaveza poslodavaca da izrade akt o proceni rizika na

radnom mestu u radnoj okolini. Naime, zakonom je propisana obaveza svih poslodavaca da tim aktom izvrše procenu rizika od povreda na radu i na osnovu toga predvide mere za otklanjanje takvih povreda. Međutim, u praksi se često donošenje takvog akta smatra samo formalnom obavezom radi izbegavanja sankcionisanja, a ne za stvarnu promenu stanja. Istovremeno nedovoljna je i stručna obučenosť i osposobljenost lica zaduženih za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu. Problem postoji i kod znatnog broja pravnih lica i preduzetnika sa licencom koji obavljaju poslove bezbednosti i zdravlja na radu, jer je njihova aktivnost u ovoj oblasti neretko usmerena samo na sticanje profita, a ne na stvarnu promenu stanja u ovoj oblasti. Istovremeno, odredbe Zakona o bezbednosti i zdravlja na radu koji se odnose na službu medicine rada u praksi nisu našle svoju primenu, tako da je medicina rada koja bi morala biti osnov prevencije i zdravstvene zaštite zaposlenih ostala na marginama sistema bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac je u skladu sa zakonom dužan da zaposlenom koji pretrpi povredu na radu ili u vezi sa radom naknadi štetu, ukoliko poslodavac nije preduzeo potrebne mere bezbednosti i zaštite zdravlja radnika. U praksi je ostvarivanje ove norme vezano za vrlo često dugotrajan i neizvestan sudski postupak i tužbu radnika za naknadu štete zbog povrede na radu. Radnik je u takvoj situaciji stavljen u izuzetno težak položaj da dokaže postojanje uzročne veze između povrede koju je pretrpeo i ne postupanja poslodavca na osnovu Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu. Poslodavac može biti oslobođen odgovornosti ako je preduzeo sve zakonom predviđene mere zaštite zdravlja radnika.

U ovoj oblasti takođe neophodna je daleko bolja opremljenost i veća i efikasnija koordinacija u praktičnom delovanju inspekcijских organa na nivou republike kao i njihova bolja kadrovska, tehnička i ukupna opremljenost. Brojni su problemi u sferi dugog trajanja prekršajnog postupka, izricanja kazni daleko ispod zakonskog minimuma, kao i često obustavljanje postupaka i njihovo zastarevanje.

3. RODNA RAVNOPRAVNOST I DOSTOJANSTVO RADA

Pitanje rodne ravnopravnosti u sferi tržišta rada podrazumeva jednake mogućnosti za žene i muškarce u ostvarivanju ljudskih prava, kao ključnog uslova za ostvarivanje socijalne pravde. Iako Ustav Srbije i Zakon o radu kao i drugi propisi garantuju ravnopravnost žena i muškaraca i zabranu bilo kakve diskriminacije po osnovu pola, u praksi je stanje drugačije. Naime, kada je u pitanju tretman žena na radnom mestu brojna istraživanja i analize koje su vršene (Evropski pokret u Srbiji, Viktimološko društvo Srbije i dr.) ukazuju na postojanje niza problema koji žene stavlja u neravnotežan položaj u odnosu na muškarce. To su, pre svega, kršenje osnovnih prava na rad i u vezi sa radom, posebno kod malih i srednjih privatnih preduzeća (neplaćanje zdravstvenog, penzijsko-invalidskog osiguranja, kršenje prava na godišnji odmor, bolovanje, neplaćanje naknade za vreme trudnoće), teškoće u napredovanju na rukovodeća radna mesta, omalovažavanje, podcenjivanje, kao i otvoreno uznemiravanje, uključujući i seksualno uznemiravanje.

Tržište rada Srbije se karakteriše opadajućom stopom aktivnosti žena i visokoj stopi nezaposlenosti, izuzetno niskim stepenom zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama, dobro plaćenim i prestižnim poslovima, nasleđenim stereotipima u izboru zanimanja, visokim udelom žena bez redovnih ličnih prihoda, nižim zaradama žena koje su zaposlene u poređenju sa zaradama muškaraca, dužim čekanjem na posao, teškim položajem

marginalizovanih grupa žena – Romkinja, invalidkinja, samohranih majki, starijih žena, izbeglica i žena na selu itd.

Žene se suočavaju sa diskriminacijom već prilikom zapošljavanja. To se posebno odnosi na direktno ili indirektno davanje prednosti muškarcima prilikom oglašavanja radnog mesta i zasnivanja radnog odnosa, postavljanja pitanja o bračnom i porodičnom statusu i planovima u vezi sa tim i dr. U poređenju sa muškarcima, žene i dalje u manjem procentu zauzimaju rukovodeća mesta, a primetan je i nedostatak vertikalne mobilnosti žena. Povreda prava na zaštitu materinstva je jedan od posebno prisutnih vidova diskriminacije, koji se ogleda kroz davanje otkaza ili neprodužavanje ugovora o radu, posebno kod rada na određeno vreme ženi koja ostane u drugom stanju, neisplaćivanje naknada i diskriminatorско postupanje nakon povratka žene sa porodičnog odsustva i odsustva za negu deteta.

Zakon o ravnopravnosti polova koji je donet 2009. godine u sferi rada predviđa da je poslodavac dužan da vodi evidenciju o polnoj strukturi zaposlenih u skladu sa zakonom kojim se uređuju evidencije u oblasti rada i da podatke iz tih evidencija da na uvid inspekciji rada i organu nadležnom za ravnopravnost polova, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti. Poslodavac koji ima u radnom odnosu više od 50 zaposlenih na neodređeno vreme, dužan je da usvoji plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova za svaku kalendarsku godinu i dostavi ga nadležnom ministarstvu. Ovo bi uz stalno praćenje i preduzimanje mera trebalo da predstavlja značajan napredak.

4. ZABRANA DISKRIMINACIJE I SPREČAVANJE ZLOSTAVLJANJA NA RADU

Zakonom o zabrani diskriminacije koji je donet 2009. godine zabranjena je diskriminacija u oblasti rada, odnosno narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa i uživanje pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada. Diskriminacija u oblasti rada zabranjena je i Zakonom o radu, ali se ona prema tom zakonu odnosi samo na lica u radnom odnosu i lica koja traže zaposlenje. Novi Zakon o zabrani diskriminacije proširio je krug lica koja su obuhvaćena tim zakonom i na lica koja nisu u radnom odnosu kod poslodavca i angažovana su na osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ugovora o dopunskom radu, ugovora o delu, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, na volontere, kao i na rad po bilo kom drugom osnovu.

Ono što je, međutim, ključni problem bio i u ranijem periodu primene ovih odredaba o zabrani diskriminacije i na osnovu Zakona o radu, jeste izuzetno teško dokazivanje postojanja diskriminacije. Na to ukazuju brojni izveštaji inspeksijskih službi, ali i praksa sudova. Dakle, iako je prisutna u praksi, posebno kod zapošljavanja žena, kao teško dokaziva ona se u malom broju pojavljuje u izveštajima inspeksijskih i drugih organa. Kao razlog navodi se i činjenica da su sudski sporovi u vezi sa dokazivanjem postojanja diskriminacije izuzetno dugi i sa neizvesnim ishodom pa se s toga diskriminisana lica ne odlučuju za ovu vrstu zaštite.

Poseban i u Srbiji vrlo rasprostranjeni oblik diskriminacije koji se retko pojavljuje u istraživanjima, niti se njegovo suzbijanje traži pred inspeksijskim organima i sudovima jeste diskriminacija po osnovu članstva u političkim strankama. Naime, u velikom broju javnih preduzeća i ustanova zapošljavaju se lica po osnovu članstva u političkim organizacijama. Sistemski je problem što te institucije nemaju čak ni zakonsku obavezu raspisivanja javnog konkursa, tako da je zapošljavanje po osnovu ovog diskriminatornog

kriterijuma vrlo rasprostranjeno i zbog netransparentnosti teško dokazivo. To se u svakom slučaju odnosi i na sva druga prava iz radnog odnosa - napredovanje na poslu, obrazovanje i usavršavanje, pa sve do otkaza ugovora o radu.

Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu koji je stupio na snagu 2010. godine, utvrđene su obaveze poslodavca u pogledu sprečavanja zlostavljanja, kao i postupak zaštite od zlostavljanja u celini, kako kod poslodavca tako i kod nadležnih inspekcijskih organa i sudova.

Zlostavljanje na radu je izuzetno izraženo u Srbiji, pre svega kao posledica loših efekata tranzicije i neuspelih privatizacija. Mnogi poslodavci u cilju da se reše viškova zaposlenih, bez isplata odgovarajućih otpremnina, stalnim pritiskom, na različite načine zlostavljaju radnike (dodeljivanjem neadekvatnih poslova, čestim premeštajem na druge poslove, ugrožavanjem profesionalog i ličnog ugleda zaposlenih) i na taj način dovode zaposlenog u situaciju da na svoju inicijativu raskine radni odnos. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu je donet sa ciljem da se obezbedi celovit sistem zaštite od zlostavljanja na radu i da omogući efikasnu zaštitu putem kratkih rokova za postupanje kao i da predvidi veći broj zaštitnih mera.

Kratko je vreme za analizu primene ovog zakona, ali se svakako može reći da je njegovim donošenjem učinjen značajan napredak u ovoj sferi. Pokrenut je određen broj sudskih sporova, a analiza ishoda tih sporova pokazaće u kojoj meri je ovaj zakon uspeo da obezbedi zaštitu od zlostavljanja na radu. Primera radi, tokom 2010.godine Prvom osnovnom sudu u Beogradu podnete su 32 tužbe zbog zlostavljanja na radu, a od početka 2011.godine podnete su 23 tužbe, od kojih 13 još nije rešeno, 9 je odbačeno a jedan predmet je pripojen drugoj tužbi. Nijedan predmet do avgusta meseca 2011. godine nije meritorno rešen. Prema podacima Viktimološkog društva Srbije, najfrekventiji vid nasilja zbog kojeg se žrtve obraćaju za pomoć službi VDS info i podrška žrtvama poslednjih godina, jeste nasilje na radnom mestu, što svakako zabrinjava. Posmatrano u odnosu na ukupan broj osoba koje su se obratile ovoj službi Viktimološkog društva Srbije, blizu 2/3 čine oni koji su bili izloženi različitim oblicima nasilja na radnom mestu.⁵

5. OTKAZ UGOVORA O RADU I ISPLATA NOVČANE NAKNADE

Zakon o radu precizno navodi otkazne razloge i utvrđuje da poslodavac zaposlenom može otkazati ugovor o radu ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi ili na radnu sposobnost zaposlenog, ili na njegovo ponašanje kao i zbog potreba poslodavca.

Ključni otkazni razlog koji izaziva najviše nesporazuma u praksi i zbog koga je najveći broj zaposlenih u Srbiji dobio otkaz jeste da poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla. Zakon utvrđuje proceduru davanja otkaza, ali isto tako utvrđuje da ukoliko poslodavac radniku da otkaz iz navedenog razloga, on ne može na istim poslovima zaposliti drugo lice u roku od 6 meseci od dana prestanka radnog odnosa. U praksi, međutim, ovaj otkazni razlog je vrlo često izvor različitih zloupotreba.

U Srbiji je tokom prethodnih godina veliki broj zaposlenih ostao bez posla. Prema nekim procenama, od 2008. godine je između 300.000 i 400.000 zaposlenih izgubilo

⁵ Dr Sanja Čopić, Mirjana Tripković i Bejan Šaćiri „Podrška žrtvama kriminaliteta: analiza rada Službe VDS info i podrška žrtvama u 2010.godini“, Temida, 2, 2011.

posao. Zbog toga ne čudi što je strah od gubitka posla jedan od najvećih stresova koji ljudski organizam može da istrpi, a u Srbiji, prema nekim istraživanjima agencija za ispitivanje javnog mnjenja čak 60% osoba ima strah od otkaza i taj strah je jači i od straha od rata i od kriminala.

Poseban problem korišćenja pomenutog otkaznog razloga nastaje u javnim ustanovama i javnim preduzećima kada se kroz njega prikrivaju neki drugi razlozi, a pre svega potreba za zapošljavanjem članova političkih stranaka. Ima primera da je sud nakon dugotrajnog sudskog postupka radnike vraćao na posao ili obavezivao poslodavca koji je protivzakonito dao otkaz da isplaćuje velike iznose novčane naknade šteta, ali bez odgovornosti za vršioca zloupotreba.

U slučajevima otkaza ugovora o radu postoji inspeksijska i sudska zaštita. Zakonom o radu je propisano da ako Inspekcija rada nađe da je rešenjem poslodavca o otkazu Ugovora o radu očigledno povređeno pravo zaposlenog, a zaposleni je poveo radni spor, na zahtev zaposlenog Inspekcija će odložiti svojim rešenjem izvršenje tog rešenja – do donošenja pravosnažne odluke suda. Ova inspeksijska mera je izuzetno bitna u zaštiti prava radnika, mada se može konstatovati da se smanjuje broj radnika iz godine u godinu koji se obraća Inspekciji rada, iako se s druge strane povećava broj otpuštenih radnika. Razloge za to svakako treba tražiti u tome što je sudski postupak izuzetno spor i dugotrajan, te se mali broj radnika odlučuje sa vođenje tog postupka koji je uslov za obraćanje Inspekciji rada.

Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, koji je donet 2009.godine, predviđeno je kao jedno od bitnih socijalno-ekonomskih prava pravo na isplatu novčane naknade za slučaj nezaposlenosti koje se ostvaruje kod odgovarajuće filijale Nacionalne službe za zapošljavanje. Naime, zakonom je predviđeno da obavezno osigurano lice ima pravo na novčanu naknadu ako je bilo osigurano najmanje 12 meseci neprekidno ili sa prekidima u poslednjih 18 meseci. Ono što se, međutim, može konstatovati jeste da je novim zakonskim rešenjima, iako u uslovima ekonomske krize, umanjena i visina novčane naknade koja se isplaćuje nezaposlenim licima, kao i vreme trajanja prava na novčanu naknadu. Novim zakonskim rešenjima novčana naknada je limitirana na period od 12 meseci (član 72 zakona), dok je prethodnim zakonom trajanje novčane naknade moglo iznositi i 24 meseca pod uslovima koje utvrđuje zakon. Važećim zakonom izuzetno ovo pravo može trajati i 24 meseca, ukoliko nezaposlenom do ispunjavanja prvog uslova za ostvarivanje prava na penziju nedostaje do 2 godine.

6. ZAŠTITA PRAVA NA PRIVATNOST NA RADNOM MESTU

Pored iznetih problema u sferi zaštite prava zaposlenih u Srbiji koji su egzistencijalne prirode, pitanja zaštite privatnosti su često u drugom planu. Stanje se u određenoj meri promenilo od 2009.godine sa donošenjem i primenom Zakona o zaštiti podataka o ličnosti, koji na opšti način uređuje oblast zaštite podataka o ličnosti i posebno sa određivanjem da će nadzor nad sprovođenjem i primenom ovog zakona vršiti Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti, kao nezavistan i samostalan državni organ.

Zakon o zaštiti podataka o ličnosti uređuje uslove za prikupljanje i obradu podataka o ličnosti, prava i zaštitu prava lica čiji se podaci prikupljaju i obrađuju, ograničenja zaštite

podataka o ličnosti, postupak pred Poverenikom, obezbeđenje i evidenciju podataka, kao i nadzor nad primenom zakona.

U Sloveniji se u tom pogledu u ovoj oblasti već izgradila bogata praksa. Slovenački Poverenik je sačinio i 5 zlatnih pravila, koja bi trebali poštovati i poslodavci i zaposleni.

Poslodavac može od zaposlenog sakupiti i dalje obrađivati samo toliko podataka o ličnosti, koliko je to nužno potrebno za izvršavanje prava i obaveza iz radnog odnosa i koliko to određuje zakonodavstvo. Takođe, radnik na radnom mestu ima pravo na privatnost srazmerno zakonskom cilju kojem poslodavac teži. Pravilo je, dalje, da je svaku obradu podataka u okviru radnog odnosa potrebno izvršavati što je moguće restriktivnije i da svakako nije dozvoljena obrada pod prinudom. Za ostale podatke o ličnosti radnika koji nisu nužno potrebni za izvršavanje prava i obaveza iz radnog odnosa, potrebno je obezbediti pristanak radnika bez prinude. Napokon, zadiranje u privatnost zaposlenog na radnom mestu moguće je samo ako dođe do kolizije sa nekim drugim ustavnim pravom, koje preovlada u konkretnom slučaju.

U praktičnoj primeni ovog zakona u sferi rada posebnu pažnju treba posvetiti pitanjima obezbeđivanja zaposlenom da se upozna sa vlastitim podacima, sprečavanju prekomernog prikupljanja podataka o zaposlenim, pregledanju elektronske pošte zaposlenih i nadzoru nad upotrebom interneta, neoprevidanom video nadzoru zaposlenih, obavezi poslodavaca da pismenim putem obaveste zaposlene o video nadzoru, neopravdanom praćenju zaposlenih GPS uređajima, neopravdanom nadzoru nad telefonskim pozivima zaposlenih.

Svakako je kratko vreme primene ovog propisa da bi se mogli izvlačiti neki precizniji pokazatelji, ali je i ta, kao i praksa sličnih tela u drugim državama pokazala da će primena ovog i mnogih pratećih akata i propisa koje treba doneti doprineti i boljoj zaštiti privatnosti i na radnom mestu. Međutim, navedeni zakon, pored toga što sadrži odredbe koje su problematične sa ustavnopravnog stanovišta i kao takve osporene su pred Ustavnim sudom od strane Poverenika, sadrži i niz pravno nejasnih normi kao i niz tzv. kaučuk pojmova, koji će stvarati probleme u njegovoj primeni, a posebno pojmovi – očigledno suprotni interesi lica, životno važni interesi lica, pretežno važni interesi lica i dr. Neophodno je stoga izmeniti navedeni zakon ili zbog brojnosti potrebnih izmena doneti novi, kojim bi se, pre svega, jasno formulisao cilj zakona, unela izricita odredba o zabrani diskriminacije, redefinisali osnovni pojmovi u Zakonu i osnove obrade podataka o ličnosti.

Zakon o zaštiti podataka o ličnosti mora da bude istovremeno i krovni zakon koji će definisati ključne pojmove u drugim sektorima – biometriji, telekomunikacijama i internetu, video nadzoru, zapošljavanju i ljudskim resursima i dr.

III

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Na osnovu izloženog može se konstatovati da su regulisanost i uređenost sfere dostojanstva rada zakonskim i drugim propisima u Republici Srbiji, u osnovi zadovoljavajući, posebno imajući u vidu veći broj novih zakonskih propisa koji su doneti u poslednjih nekoliko godina (o bezbednosti i zdravlju na radu, o zabrani zlostavljanja na radu, o ravnopravnosti polova, o zabrani diskriminacije i dr), ali je stepen ostvarivanja tih prava u praksi na izuzetno nezadovoljavajućem nivou.

Neophodno jr da nadležni organi vlasti Republike Srbije preduzmu niz mera, kako na normativnom planu tako i na sprovođenju propisa u praksi, te se s toga i daju sledeće preporuke:

Preporuke predstavnicima Evropske Unije

- Zahtevati od vlasti Republike Srbije da donošenjem novih ili izmenama postojećih propisa obezbede automatsku uplatu doprinosa za penzijsko i socijalno osiguranje na zarade radnika, sa preciznim utvrđivanjem sankcija za suprotno postupanje.
- Zahtevati od vlasti Republike Srbije da izvrše izmene i dopune zakona u sferi rada (posebno Zakona o radu i Zakona o evidencija u oblasti rada), kako bi se obezbedilo da je poslodavac u obavezi da ugovor o radu sklopi sa radnikom faktičkim početkom rada, da se ugovori o radu bez suviše procedure registruju kod odgovarajuće javne institucije, kao i da se utvrdi obaveza poslodavca da u svom poslovnom prostoru drži ukupnu radno-pravnu dokumentaciju. Takođe, izmenama navedenih propisa treba utvrditi obavezu poslodavca da vodi evidenciju o prisutnosti radnika na radu, što bi obezbedilo efikasniju kontrolu zakonitosti prekovremenog rada.
- Zahtevati od vlasti Republike Srbije da izvrše izmene i dopune Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, pre svega u delu zakona koji se odnosi na procenu rizika na radnom mestu, ulogu medicine rada i lica za bezbednosti i zdravlje na radu, jedinstveno metodološko evidentiranje povreda na radu, kao i precizirati ulogu i nadležnosti državnih organa za bezbednost i zdravlje na radu.
- Zahtevati od vlasti Republike Srbije da se pitanja inspeksijskog nadzora u celini uredi celovito posebnim zakonom. Neophodno je naročito celovito urediti pitanja funkcionisanja Inspekcije rada – organizaciju, ovlašćenja i status inspektora, polaganje ispita o stručnoj osposobljenosti, obuke i dr.
- Zahtevati od vlasti Republike Srbije da obezbede da sudski postupci u sferi rada budu kraći i efikasniji, kroz obezbeđivanje kvalitetnije kadrovske ekipiranosti, specijalizacije sudskih kadrova i odgovarajuće tehničke opremljenosti. Takođe je potrebno utvrditi i jasniju odgovornost sudova za dugo trajanje postupaka.
- Zahtevati od vlasti Republike Srbije da obezbede sve potrebne uslove za efikasnije sprovođenje odluka i nesmetanog funkcionisanja nezavisnih regulatornih tela, pre svega zaštitnika prava građana i poverenika za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka

o ličnosti, kao i da im obezbede potrebne organizacione, kadrovske, tehničke i prostorne uslove.

- Zahtevati od vlasti Republike Srbije da izvrši izmene ili donese novi zakon o zaštiti podataka o ličnosti, koji bi bio jasniji u određivanju osnovnih pojmova i predstavljao istovremeno krovni zakon za brojne druge dodirne sektore i oblasti

- Zahtevati od vlasti Republike Srbije da izmenama zakona i drugih propisa obezbede stručno i profesionalno, a ne političko - partijsko interesno vođenje stručnih sektora ministarstava i drugih državnih organa, javnih ustanova, agencija i javnih preduzeća, posebno predviđajući obaveznu instituciju javnog konkursa – za rukovodeća kao i sva druga radna mesta.

- Zahtevati od vlasti Republike Srbije da sve ključne obuke u sferi rada donose uz stvarno i puno učešće sindikata, a da Socijalno-ekonomski savet kao ključno telo bude izvor i ishod istinski zajedničkog tripartitnog dogovaranja vlasti, sindikata i poslodavaca.

- Potrebno je da institucije Evropske Unije energičnije podrže aktivnosti sindikata i nevladinih organizacija, posebno u situacijama kada su oni u svojim analizama i predlozima kritični prema radu i delovanju državnih organa.

Preporuke predstavnicima vlasti

- Izvršiti izmene zakonskih i drugih propisa radi automatske isplate doprinosa na zarade za penzijsko i socijalno osiguranje.

- Izvršiti izmene i dopune zakona u sferi rada, a pre svega Zakona o radu i Zakona o evidencijama u oblasti rada, kako bi se obezbedilo da se ugovori o radu sklapaju sa faktičkim početkom rada radnika.

- Izvršiti izmene i dopune zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, pre svega u sferi procene rizika, jasnije uloge medicine rada i lica za bezbednost i zdravlje na radu, utvrđivanja jedinstvene metodologije povreda na radu, kao i jasnije uloge i odgovornosti državnih organa za bezbednost i zdravlje na radu.

- Posebnim zakonima urediti pitanja inspekcijaskog nadzora, a pre svega urediti pitanja funkcionisanja inspekcije rada koja nisu uređena postojećim propisima.

- Obezbediti uslove za efikasno sprovođenje odluka nezavisnih regulatornih tela, pre svega zaštitnika prava građana i poverenika za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti. To se odnosi i na sva ostala nezavisna regulatorna tela.

- Izvršiti izmene ili doneti novi zakon o zaštiti podataka o ličnosti, koji bi kao krovni zakon redefinisao cilj zakona, osnove obrade podataka o ličnosti, utvrdio ključne pojmove u pojedinim sektorima – biometriji, video nadzoru, zaposljavanu, ljudskim resursima i dr.

- Izvršiti izmene zakona i drugih propisa kako bi se obezbedilo stručno i profesionalno, a ne političko, partijsko, interesno upravljanje stručnim sektorima ministarstava, državnih organa, javnih ustanova, agencija i javnih preduzeća. Predvideti shodnom primenom zakona o državnoj upravi obavezu raspisivanja javnog konkursa za popunjavanje svih mesta u navedenim institucijama.
- Sve odluke u sferi rada donositi uz puno učešće sindikata i udruženja poslodavaca, a Socijalno-ekonomski savet učiniti istinskim, ključnim telom za dogovor o tim pitanjima.
- Prihvatiti sindikate kao istinske partnere u kreiranju, sprovođenju i monitoringu javnih politika iz oblasti rada, kao i razviti programe promocije i ohrabriranja za sindikalno delovanje.
- Vršiti stalan, sistematski i transparentan nadzor nad primenom svih propisa iz sfere rada, a posebno novodonetih zakona za sprečavanje zlostavljanja na radu, o bezbednosti i zdravlju na radu, o ravnopravnosti polova,
- Izmenama i dopunama propisa predvideti i individualnu odgovornost rukovodioca organa - donosioca očigledno nezakonitih odluka u sferi rada nakon pravosnažnog sudskog okončanja radnih sporova.

Preporuke predstavnicima sindikata i nevladinih organizacija

- Zalagati se za izmene i dopune Zakona o radu vezano za zaključivanje ugovora o radu, za automatsko uplaćivanje doprinosa za penzijsko i socijalno osiguranje radnika, za jasnije određenje rada na određeno vreme i kriterijuma za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata.
- Zalagati se za izmene i dopune zakona o bezbednosti i zdravlju na radu posebno u delu procene rizika, uloge medicine rada, lica za bezbednost i zdravlje na radu, kao i jasnije uloge i nadležnosti državnih organa za bezbednost i zdravlje na radu.
- Zalagati se za donošenje celovitog zakona o inspekcijском nadzoru, posebno nadzoru inspekcije rada, kao i za dalje reforme inspekcije rada za integrisani inspekcijски nadzor koja je dala dobre početne rezultate.
- Raditi na ujedinjavanju sindikata na ključnim pitanjima iz sfere rada.
- Vršiti stalnu i sistematsku edukaciju radnika o njihovim pravima i načinima zaštite prava radnika, pokretati radne sporove i kroz delovanje Agencije za mirno rešavanje sporova i inspekcijски nadzor štititi prava radnika.
- Stalno jačati međusobnu saradnju i solidarnost između sindikata, kao i nevladinih organizacija koja se bave pitanjima rada, socijalnim pitanjima i problematikom

zapošljavanja, prevazilazeći međusobne antagonizme i isključivosti koji, neretko, postoje u praksi.

LITERATURA

- Bogdanović, Snežana: Zaštita dostojanstva na radu u zakona o radu, Radno i socijalno pravo, br.1/2008.*
- Čović, Borisav: Zabrana diskriminacije i postupci zaštite u slučaju njenog nastanka, Radno i socijalno pravo br. 1/2009.*
- Čopić, Sanja, Mirjana Tripković i Bejan Šaćiri „Podrška žrtvama kriminaliteta: analiza rada Službe VDS info i podrška žrtvama u 2010.godini“, Temida, 2, 2011.*
- .Ivošević, dr Zoran i Ivošević, Milan: Komentar zakona o radu, Beograd, 2007.*
- Izveštaj o radu Inspektorata za rad Srbije za 2010.godinu za 2010.godinu.*
- Izveštaj Nacionalne službe za zapošljavanje Srbije za 2010.godinu.*
- Istraživanje Centra za primenjene evropske studije: Kako stati na put politizaciji javnih preduzeća u Srbiji, Beograd, 2011*
- Izveštaj o radu Poverenika za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti Jovanović, dr Predrag: Pravo na profesionalno udruživanje zaposlenih i poslodavaca u Srbiji, Radno i socijalno pravo, br. 1/ 2009.*
- Jovanović, dr Predrag: Normativni okviri mobinga, Radno i socijalno pravo, br. 1/ 2008.*
- Jašarević, dr Senad: Socijalno- ekonomska prava u vezi sa radom u međunarodnim i evropskim standardima, Radno i socijalno pravo br. 1/2008.*
- Lubarda, dr Branko: Socijalna prava i dostojanstvo na radu, Radno i socijalno pravo, br. 1/2008.*
- Miljković, Dr Miloslav: Komentar zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, Beograd, 2005*
- Milovanović, dr Dobrosav: Reforma sistema inspekcijskog nadzora, Pravni život br. 11/2009*
- Miletić, Edmund, Lilić, Stevan i Bitkauskas Dovjudas: Podrška instituciji poverenika za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti, Beograd, 2010*
- Obradović, dr Goran: Fleksibilizacija radnih odnosa- uzroci i granice, Radno i socijalno pravo, br. 1 /2008.*
- Priručnik za obuku inspektora rada: Integrisani inspekcijski nadzor u oblasti radnih odnosa i bezbednosti i zdravlja na radu, Beograd, 2010.*
- Pirc Musar, Nataša: Vodič kroz zakon o zaštiti podataka o ličnosti, Beograd, 2009*
- Petrović, dr Aleksandar: Međunarodni standardi rada, 2009, Niš*
- Ristanović, Radovan: Inspekcijski nadzor u legislativi i praksi Republike Srbije, Radno i socijalno pravo br.1/2008*
- Ristanović, Radovan: Uticaj ekonomske krize u Republici Srbiji na prava nezaposlenih lica i radnika koji zadobiju povredu na radu, Radno i socijalno pravo, br. 2/2010.*
- Šunderić, dr Borivoje: Socijalno pravo, Beograd, 2009*
- Šuković, dr Danilo: Tržište rada i ekonomske nejednakosti, Beograd, 2006*
- Socijalno-ekonomski savet RS, UGS Nezavisnost i savez samostalnih sindikata Srbije- Anketa, 2010, Beograd*

