



Izveštaj o stanju radnih prava u Srbiji za 2021. godinu

Autori: dr Bojan Urdarević i dr Mila Petrović

UVOD

Pred vama je četvrto izdanje godišnjeg izveštaja o stanju radnih prava u Srbiji (u daljem tekstu: Izveštaj) Fondacije Centar za demokratiju (FCD) za 2021. godinu. Kao i u prethodnim izdanjima, cilj Izveštaja je da pruži doprinos unapređenju poštovanja radnih prava u Republici Srbiji, u skladu sa međunarodnim radnim standardima. Podaci korišćeni tokom pripreme Izveštaja odnose se na period od januara do prvog decembra 2021. godine, a samo izuzetno i na raniji period. Izveštaj prati uobičajenu strukturu koja je korišćena prilikom pisanja prethodnih izveštaja i koja je po ugledu na Skrining izveštaj za poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje i sadrži tri poglavlja – o radnom pravu, o bezbednosti i zdravlju na radu i o socijalnom dijalogu. Svako poglavlje sadrži pregled stanja i izazove, institucionalni okvir, zakonski i strateški okvir i, na kraju, preporuke za unapređenje postojećih normativnih rešenja. Prema Planu rada Vlade za 2021. godinu, planiran je čitav niz normativnih aktivnosti na polju radnog i socijalnog prava, ali zaključno sa prvim decembrom 2021. godine, u najvećoj meri, plan nije realizovan.

Podsećamo, Republika Srbija potvrdila je niz međunarodnih instrumenata koji se odnose na oblast ekonomskih i socijalnih prava i obavezala se Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina EU (NPAA) da će do 2021. godine izvršiti usklađivanje domaćeg zakonodavstva sa svim relevantnim propisima Evropske unije. U Izveštaju o skriningu Poglavlja 19 – Socijalna politika i zapošljavanje, konstatovano je da su neka od osnovnih načela pravnih tekovina EU koje se odnose na radno pravo preneti u zakonodavstvo Republike Srbije, ali je isto tako ocenjeno da će biti potrebno sprovođenje značajnog broja važnih prilagođavanja nacionalnog zakonodavstva kako bi se isto pripremio za potpunu pravnu usaglašenost u ovoj oblasti.

U poslednjem Izveštaju Evropske komisije o napretku Srbije za 2021. godinu konstatuje se da je Zakon o radu Republike Srbije iz 2005. godine sa kasnijim izmenama i dopunama, samo delimično usklađen sa evropskim zakonodavstvom (EU *acquis*). Ovo, pre svega, zbog činjenice da je pojam zaposlenog preusko postavljen te i da stoga drugi oblici angažovanja nisu prepoznati u dovoljnoj meri, zbog čega takvi radnici ne mogu računati na neka osnovna prava kao što je to pravo na ograničeno radno vreme ili na sindikalno udruživanje. Pomaka u pripremi novog Zakona o radu zaključno sa prvim decembrom nije bilo – budući da radna grupa za izradu ovog zakona

još uvek nije čak ni formirana, dok pandemija oboljenja COVID-19 nažalost i dalje predstavlja izazov za ostvarivanje radnih prava.

U pogledu bezbednosti i zdravlja na radu, tekst važećeg Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu nije bitno menjan 16 godina, od početka primene. Zakon je samo jednom izmenjen i dopunjen 2015. godine i to u cilju otklanjanja nedostataka uočenih u dotadašnjoj primeni i kako bi se izvršilo dalje usklađivanje sa Direktivom Saveta br. 89/391/EEZ o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja zaposlenih na radu od 21. juna 1989. godine, kao i sa drugim posebnim direktivama. Smatramo neophodnim da još jednom naglasimo da je uloga Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, pre svega, u tome da se spreče povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom. Bolja zakonska rešenja omogućice stvaranje bezbednije i zdravije radne sredine što je, u uslovima pandemije oboljenja COVID-19, od izuzetnog značaja. Takođe, istakli bismo da se u već pomenutom Izveštaju Evropske komisije o napretku Srbije za 2021. godinu, konstatuje da je tokom 2020. godine bilo manje od 50 slučajeva povreda na radu sa smrtnim ishodom, što je blago smanjenje u odnosu na prošlu i prethodnu godinu kada ih je bilo 54, odnosno 53. Najveći broj ovakvih povreda na radu, prema pomenutom izveštaju, zabeležen je u sektoru građevinarstva.

Socijalni dijalog je i dalje slab, a posebno kada je reč o uključivanju socijalnih partnera u razvoj javnih politika koje se na njih odnose. U Izveštaju Evropske komisije za Srbiju za 2021. godinu navodi se da je neophodno usklađivanje pravnog okvira i jačanje kapaciteta socijalnih partnera u cilju podsticanja kolektivnog pregovaranja. Takođe, ocenjeno je da se kolektivni ugovori retko zaključuju u privatnom sektoru, o čemu svedoči i postojanje samo dva posebna kolektivna ugovora u privatnom sektoru. Dalje, navodi se da je u drugoj polovini 2020. godine minimalna cena rada povećana za 6,6 odsto, ali ne na osnovu socijalnog dijaloga, već na osnovu odluke Vlade, s obzirom da je konsenzus u okviru Socijalno-ekonomskog saveta ponovo izostao. Ovakav „trend“ utvrđivanja minimalne zarade, nastavljen je i u 2021. godini, tako da je Vlada Republike Srbije na sednici održanoj 09. 09. 2021. godine donela Odluku o visini minimalne cene rada za period januar-decembar 2022. godine, čime je prosečna minimalna neto zarada zaposlenog za 2022. godinu uvećana za 9,4 odsto u odnosu na 2021. godinu.

Konačno, autori su nakon svakog dela izveštaja ponudili određene preporuke koje mogu biti od pomoći donosiocima odluka i socijalnim partnerima da na drugačiji način sagledaju postojeća pozitivnopravna rešenja.

Iz napred navedenog, čini se da Plan rada Vlade za 2021. godinu istu ne obavezuje, s obzirom da najveći deo „planiranog“ nije realizovan, ali je zato započet rad na onim posebnim zakonima koji nisu „planirani.“ U tom smislu, Nacrt zakona o radnom angažovanju zbog povećanog obima posla već je prošao javnu raspravu, dok je u slučaju Nacrta zakona o radnoj praksi, kao i Nacrta Zakona o solidarnom preduzetništvu, javna rasprava u toku. Nacrt Zakona o volontiranju tek čeka javnu raspravu, dok radna grupa za pripremu predloga kojima se reguliše status frilensera radi ubrzanim tempom i sigurno ćemo uskoro dobiti i nacrt zakona koji uređuje ovu oblast.

Na kraju, autori se nadaju da su ovim izveštajem dali svoj doprinos unapređenju radnog prava u Republici Srbiji i da će isti poslužiti kao osnov za argumentovanu debatu o narednim koracima u izmenama i dopunama radnog zakonodavstva koje nam predstoje.

1. RADNO PRAVO

1.1. STANJE I IZAZOVI

U oblasti radnog prava nije bilo značajnijeg pomaka u pogledu usvojenih zakona u odnosu na prošlu godinu. Ovakva situacija delom sigurno jeste rezultat pandemije oboljenja COVID-19, no čini se da je ipak u većoj meri ona posledica i upitnosti rešenja koja su predložena u pogledu pojedinih propisa.

U pogledu Zakona o radu, kao matičnog propisa iz oblasti rada i radnih odnosa, u 2021. godini nije se ništa promenilo, iako isti nije u potpunosti usklađen sa komunitarnim pravom i međunarodnim radnim standardima. Ovo donekle i ne čudi, s obzirom da je osnovna verzija Zakona o radu usvojena sada već davne 2005. godine, a da su kasnije usledile samo izmene i dopune postojećeg zakona. Jedna od krupnijih zamerki na tekst samog zakona, na kojoj treba raditi, jeste da pojam zaposlenog i poslodavca treba da se drugačije koncipiraju, a kako bi obuhvatili, pored ostalog, zaštitu digitalnih radnika, ali i onih koji obavljaju rad u nekim od oblika rada van radnog odnosa. Konačno, ovakvo rešenje je u skladu sa Direktivom Evropskog parlamenta i Saveta 2019/1152 o transparentnim i predvidljivim uslovima rada u Evropskoj uniji,¹ kojom se utvrđuje i minimalni katalog prava koji pripada svim radnicima, bez obzira na pravni osnov njihovog rada. Stoga, verujemo da bi novim izmenama Zakona o radu bilo izuzetno značajno uskladiti tekst istog sa odredbama pomenute Direktive, u delu koji se odnosi na minimalne zahteve vezane za uslove rada. Između ostalog, oni se odnose i na obuku, koju je prema čl. 13 Direktive poslodavac dužan da obezbedi radnicima o svom trošku, kao i da im vreme provedeno na obuci uračuna u radno vreme. Pored toga, prema čl. 10 Direktive, radnici imaju pravo na predvidive uslove rada, a to znači da unapred budu obavešteni o tome kada se od njih može zahtevati izvršenje radnih zadataka, uz pravo da van dogovorenog radnog vremena mogu da odbiju poziv za izvršavanje rada, kao i da postoje efikasni mehanizmi koji će im pružiti zaštitu od samovoljnog postupanja poslodavca. Pored ovoga, Direktivom je regulisano i pravo radnika na naknadu u slučaju da poslodavac otkáže ugovor o radnom angažovanju pre isteka određenog perioda, što bi moglo da posluži kao model domaćem zakonodavcu. Trenutno, pomaka u pripremi novog Zakona o radu zaključno sa prvim decembrom ipak nije bilo – budući da radna grupa za izradu ovog zakona još uvek nije čak ni formirana, dok pandemija oboljenja COVID-19 nažalost i dalje predstavlja izazov za ostvarivanje radnih prava.

Efekti Zakona o agencijskom zapošljavanju² na smanjenje rada na crno još uvek nisu poznati u dovoljnoj meri, budući da ipak i dalje govorimo o novijem propisu koji je počeo da se primenjuje od marta 2020. godine. Osnov za zabrinutost ipak predstavlja činjenica da njime nije uređeno pitanje rada preko omladinskih zadruga - čime je zapravo omogućeno i da se zaobiđe njegova primena, a s obzirom na to da Zakon o zadrugama nije menjan.

1 EUR-Lex - 32019L1152 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

2 (Sl. glasnik, br. 86/2019).

S druge strane, tokom 2021. godine započet je rad na izradi nekoliko posebnih zakona koji nisu sadržani u Planu rada Vlade za 2021. godinu³ i to: (1) Nacrt Zakona o radnom angažovanju zbog povećanog obima posla; (2) Nacrt zakona o radnoj praksi; (3) Nacrt zakona o volontiranju i (4) Nacrt Zakona o solidarnom preduzetništvu. Pored navedenih nacrti zakona, obrazovana je radna grupa za pripremu predloga kojima bi se regulisao status frilensera.

(1) Posebnu pažnju privukao je Nacrt zakona o radnom angažovanju zbog povećanog obima posla u pojedinim delatnostima,⁴ čijim usvajanjem je trebalo da bude stavljen van snage postojeći Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima.⁵ Da je poslednji trebalo da pretrpi određene izmene nije nikakva novost budući da su iste i predviđene Planom rada Vlade za 2021. godinu.⁶ Ipak od izmena ovog zakona u nekom trenutku se odustalo i odlučilo se za usvajanje potpuno novog propisa čija je primena proširena i na neke potpuno nove delatnosti u kojima nije lako uočiti poslove vezane za aktivnosti koje zavise od trajanja određene sezone. Za razliku od poljoprivrede, u kojoj se jasno mogu uočiti sezone u kojima postoji potreba za radnim angažovanjem drugih lica, kod velike većine poslova u predloženim sektorima nema, naime, tesne povezanosti radne aktivnosti s klimatskim i ekološkim procesima i ciklusima, a što je neophodno da bi se poslovi mogli kvalifikovati kao sezonski. Na to, između ostalog, upućuje i definicija sezonskog posla koja je sadržana u čl. 3 tač. c Direktive Evropskog parlamenta i Saveta 2014/36/EU koja definiše sezonski posao kao aktivnost koja, zbog određenog događaja koji se ponavlja ili zbog ustaljenih prirodnih procesa koji su u vezi sa sezonskim uslovima, zahteva drugačiju vrstu rada od uobičajenog.⁷ Mišljenja smo da se pod ovakvu definiciju nikako ne mogu podvesti poslovi iz novih sektora, budući da u njima ne postoje sezonske varijacije koje se pojavljuju u većini prirodnih procesa i koje su, na primer, svojstvene poljoprivredi.⁸ U skladu sa navedenim, ukazujemo na mogućnost da se zakonskim uređivanjem poslova koji po svojoj prirodi nisu sezonski otvore vrata različitim vrstama zloupotreba. Takođe, pojedini poslodavci bi mogli, motivisani potrebom da snize troškove rada, odlučiti da deo postojećih zaposlenih otpuste i da potrebu za njihovim radom nadomeste pojednostavljenim angažovanjem sezonskih radnika. Nije isključeno ni da otpušteni radnici budu ponovo angažovani, ali ovaj put kao sezonski, budući da su troškovi njihovog rada višestruko niži od troškova rad zaposlenih. U svakom slučaju, javna rasprava povodom nacrti ovog zakona održana je u periodu od 03. do 22. septembra 2021. godine u Beogradu, Novom Sadu i Nišu.

Potencijalne zloupotrebe ovakvog propisa posebno dobijaju na značaju ukoliko se ima u vidu i da je Republika Srbija i ove godine, isto kao i prethodne, od strane Međunarodne konfederacije sindikata, ocenjena kao zemlja u kojoj se radna prava sistematski krše.⁹ Uostalom, idealan primer takve prakse u 2021. godini, a možda i jedan od najšokantnijih, jeste i kršenje osnovnih prava radnika iz Vijetnama koji rade na izgradnji fabrike Linglong (što je ujedno, navodno, trebalo biti i „najkontrolisanije

3 PLAN_RADA_VLADE_2021.pdf (gs.gov.rs), u daljem tekstu: Plan rada Vlade za 2021. godinu.

4 Tekst Nacrti dostupan je na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/sektor-za-rad-i-zaposljavanje-0>.

5 (Sl. glasnik RS, br. 50/2018).

6 Plan rada Vlade za 2021. godinu.

7 Directive 2014/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers, *OJ L 94, 28.3.2014, 375-390*.

8 Na primer, u građevinarstvu se ne može govoriti o sezonskim poslovima, jer se i u lošijim klimatskim uslovima može obezbediti obavljanje velikog broja građevinskih poslova, dok se u ugostiteljstvu pojavljuje potreba za obavljanjem povremenih poslova koji nemaju sezonsku prirodu.

9 International Trade Union Confederation, *2021 ITUC global rights index*, str. 14. Dostupno na: https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_EN-final.pdf.

gradilište u Srednjem Banatu kada je reč o bezbednosti i zdravlju na radu zaposlenih i radnim odnosima“).¹⁰

(2) Nacrt Zakona o radnoj praksi, koji se trenutno nalazi na javnoj raspravi, nastao je u cilju potrebe za povećanim zapošljavanjem mladih u Republici Srbiji. Sprovedena je *ex ante* analiza u skladu sa metodološkim osnovama postavljenim Zakonom o planskom sistemu,¹¹ Uredbom o metodologiji upravljanja javnim politikama, analizi efekata javnih politika i propisa i sadržaju pojedinačnih dokumenata javnih politika.¹² Ono što je uočeno je da u Republici Srbiji postoje različite vrste radnih praksi, ali ne postoji pravni okvir za njihovo sprovođenje. Stoga je neophodno ovo pitanje regulisati, ali treba voditi računa o prisutnoj bojazni da će poslodavci koristiti radne prakse u svrhu zamene za zaposlenje, a ne u svrhu edukacije i pripreme mladih za tržište rada.

(3) Nacrt Zakona o volontiranju bi trebalo da unapredi kulturu volontiranja kroz saradnju državnog sektora i volonterskih organizacija. S obzirom na to da je prošlo više od 10 godina od donošenja Zakona o volontiranju,¹³ studije pokazuju da je samo šest odsto ljudi u Srbiji spremno da volontira, čemu u dobroj meri doprinose i institucionalni izazovi, kao i izazovi sa kojima se susreću organizatori volontiranja.¹⁴ To je za posledicu imalo i problem angažovanja određenih grupa stanovništva – kao što su osobe sa invaliditetom, mladi od 15 do 18 godina, kao i deca. Pored ostalog, čini nam se da je i jedan od razloga za donošenje ovog propisa i usklađivanje Zakona o volontiranju sa Zakonom o radnoj praksi. Ovome ide u prilog i čl. 4 st. 1 tač. 1 Nacrta Zakona o volontiranju u kome se predviđa da se volontiranjem neće smatrati „stručno osposobljavanje neophodno za polaganje stručnog ispita, odnosno za sticanje radnog iskustva (prakse) sa i bez zasnivanja radnog odnosa, kao i usavršavanje i rad van radnog odnosa u smislu propisa o radu i drugih propisa.“ Negde se podrazumeva da Zakon o volontiranju i Zakon o radnoj praksi treba usvojiti „u paketu“, mada je to teško ostvarivo, s obzirom na to da Nacrt Zakona o volontiranju još nije ušao u fazu javne rasprave.

(4) Nacrt Zakona o solidarnom preduzetništvu bi trebalo da uspostavi pravni okvir za više od 1.200 preduzeća, kako bi svi subjekti koji deluju u ovoj oblasti mogli da steknu taj status, kao preduslov da od države, opština i drugih potencijalnih finansijera dobiju finansijsku podršku u svom poslovanju i ostvare poreske olakšice i vrednovanje u javnim nabavkama.¹⁵ Nacrt Zakona se nalazi na javnoj raspravi, koja je predviđena da traje do 16. decembra 2021. godine.

Konačno, formirana je i radna grupa za pripremu predloga kojima se reguliše status frilensera. Interesantno je da je u Rešenju o obrazovanju radne grupe od 28. septembra 2021. godine navedeno da se „formira radna grupa za pripremu predloga kojima se reguliše status fizičkih lica koja radno angažuju strani poslodavci koji nemaju registrovanu delatnost na teritoriji Republike Srbije i samozaposlenih lica koja rade preko platformi – u daljem tekstu frilenseri“. Na ovaj način je dat mandat radnoj grupi da reguliše status samo ovih lica iako je, mišljenja smo, pojam frilensera znatno širi od navedenog i da ga tek treba definisati. Ovo posebno važi s obzirom na činjenicu da su danas vrlo „zamagljene“ granice između frilensera radnika i frilensera preduzetnika, pa je tako pitanje ovog prethodnog definisanja u neposrednoj vezi sa položajem i pravima frilensera. Drugim rečima, što je više prisutnih radnopravnih elemenata u

10 Više o tome na: <https://www.rts.rs/page/stories/ci/story/124/drustvo/4591879/zrenjanin-gradiliste-linglong-radnici-vijetnam.html>.

11 (Sl. glasnik RS, br. 30/18).

12 (Sl. glasnik RS, br. 8/19).

13 (Sl. glasnik RS, br. 36/10).

14 10 godina Zakona o volontiranju: Dokle smo stigli? | Mladi Istraživači Srbije (mis.org.rs)

15 NALED-Solidarna preduzeća dobijaju zakon posle više od 10 godina - JMU Radio-televizija Vojvodine (rtv.rs)

njihovom statusu i položaju, to i treba da im budu garantovana i veća radna prava. S obzirom da još uvek ne postoji nacrt zakona o statusu frilensera, detaljnija analiza će biti predmet nekog narednog izveštaja.

Osim zakonskog okvira, koji je u 2021. godini u dobroj meri „iskočio“ iz planiranih aktivnosti Vlade, nastavlja se sa merama imunizacije stanovništva protiv bolesti COVID-19. U tom smislu je, krajem 2020. godine, na osnovu Zakona o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti¹⁶ Ministar zdravlja doneo Naredbu o sprovođenju vanredne preporučene imunizacije protiv COVID-19.¹⁷ Nešto kasnije, u 2021. godini, doneta je i Uredba o podsticajnim merama za imunizaciju i sprečavanje i suzbijanje zarazne bolesti COVID-19, kojom je predviđena i dodatna novčana pomoć u iznosu od 3.000 dinara vakcinisanim državljanima. I dok je pozitivna diskriminacija svih građana (što u ovom slučaju predstavlja pravo na navedenu novčanu pomoć), pa tako i zaposlenih, kao jednog oblika podsticajne politike zarad promocije vakcinacije nesporno dozvoljena, svako drugo postupanje kojim bi se u negativnom kontekstu pravila razlika između vakcinisane grupe lica u odnosu na onu koja nije vakcinisana ne bi se moglo smatrati dopuštenim. Prethodno, naime, budući da nije donet odgovarajući akt ministra, u skladu sa zakonom, kojim bi bila utvrđena obavezna imunizacija.¹⁸ Ovakva distinkcija je ipak napravljena Zaključkom Vlade od 7. maja 2021. godine kojim se dopunjuje Zaključak Vlade od 3. aprila 2020. godine (kojim je preporučeno poslodavcima da izmene svoj opšti akt, odnosno ugovor o radu ili drugi pojedinačni akt, u delu kojim se uređuje naknada zarade, odnosno naknada plate na taj način da se za zaposlene koji privremeno odsustvuju sa rada zbog potvrđene zarazne bolesti COVID-19 ili mera izolacije ili samoizolacije koje su naložene u vezi sa tom bolešću, a koja je nastupila kao posledica neposrednog izlaganja riziku po osnovu obavljanja njihovih poslova i radnih zadataka, odnosno službenih dužnosti i kontakta sa licima kojima je potvrđena bolest COVID-19 ili naložena mera izolacije ili samoizolacije obezbedi pravo na naknadu zarade u visini od 100% osnova za naknadu zarade). Prethodno, budući da se Zaključkom od 7. maja 2021. godine, odnosno, njegovom novopropisanom tačkom 3a, pravi izmena u delu koji se tiče uslova za sticanje prava na uvećanu naknadu zarade za privremenu sprečenost za rad (u visini od 100% od osnova za naknadu zarade) na taj način da se ona obezbeđuje zaposlenima koji su, u vreme trajanja proglašene epidemije zarazne bolesti i pre privremenog odsustvovanja sa rada zbog potvrđene zarazne bolesti COVID-19, *vakcinisani*, kao i zaposlenima koji iz zdravstvenih razloga *ne mogu biti vakcinisani* i koji, o tome, uz izveštaj lekara o privremenoj sprečenosti za rad, dostave odgovarajuću potvrdu nadležne zdravstvene ustanove.¹⁹ Razlog zašto se ovakva dopuna Zaključka Vlade Republike Srbije 05 br. 53-3008/2020-2 može smatrati diskriminatorskim činom, leži u činjenici da je, u skladu sa njegovom prethodnom verzijom, donet i niz kolektivnih ugovora o radu kojima je navedeno pravo priznato obolelim zaposlenima,²⁰ a bez prethodno navedenog uslova (vakcinacije, odnosno, nemogućnosti vakcinisanja). Drugim rečima, na taj način, pravo koje je trebalo biti obezbeđeno svim

16 Zakon o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti jeste propis koji uređuje pitanje imunizacije i to kako *obavezne imunizacije* i uslova pod kojima se ona može utvrditi, kao i lica kod kojih ovakva obaveza može biti utvrđena, tako i pitanje *preporučene imunizacije* i *vanredne preporučene ili obavezne imunizacije*. (Sl. glasnik RS, br. 15/2016, 68/2020, 136/2020), u daljem tekstu: Zakon o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti.

17 (Sl. glasnik RS, br. 155/2020).

18 Vid. Zakon o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti, član 33.

19 Zaključak Vlade Republike Srbije 05 br. 53-3008/2020-2, (Sl. glasnik RS, br. 50/2020, 46/2021), u daljem tekstu: Zaključak Vlade Republike Srbije 05 br. 53-3008/2020-2.

20 Videti: Poseban kolektivni ugovor za policijske službenike, (Sl. glasnik RS, br. 62/2019, 62/2020 i 81/2021), član 30a, u daljem tekstu: Poseban kolektivni ugovor za policijske službenike. Poseban kolektivni ugovor za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji, (Sl. glasnik RS, br. 29/2019 i 60/2020), član 64 a, u daljem tekstu: Poseban kolektivni ugovor za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji. Poseban kolektivni ugovor za državne organe, (Sl. glasnik RS, br. 38/2019 i 55/2020), član 33 a. Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave, (Sl. glasnik RS, br. 38/2019 i 55/2020), član 43 a. Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, (Sl. glasnik RS, br. 96/2019 i 58/2020), član 101 a, u daljem tekstu: Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave.

zaposlenima sada može postati dostupno samo određenim kategorijama zaposlenih, što pridaje ovom činu retributivan karakter – koji se pak čini nedopuštenim u sistemu u kom obaveza vakcinisanja nije utvrđena. I bez obzira na to što pomenuti Zaključak Vlade Republike Srbije 05 br. 53-3008/2020-2 po svojoj prirodi predstavlja preporuku a ne obavezujući akt, treba imati u vidu da, dok će on svakako biti tako shvaćen u privatnom sektoru, ista stvar ne može biti rečena i za javni sektor. U tom smislu, ne samo da celokupna ova situacija deli zaposlene na one koji jesu i na one koji nisu vakcinisani, već ih deli i na one koji rade u privatnom sektoru i koji gotovo sigurno uopšte i ne mogu računati na uvećan iznos naknade za privremenu sprečenost za rad, u skladu sa Zaključkom Vlade Republike Srbije 05 br. 53-3008/2020-2, i na one koji rade u javnom sektoru i kojima će to pravo u određenom broju slučajeva biti obezbeđeno.

U zdravstvenom sektoru primenjivani su pak i različiti pritisci na nevakcinisane zaposlene,²¹ dok je u Ministarstvu unutrašnjih poslova Republike Srbije sam čin vakcinacije zaposlenih okarakterisan i kao obaveza zaposlenih u skladu sa važećim Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu.²² Dodatno, u pogledu profesionalnih vojnih lica, u jednom trenutku utvrđena je čak i obaveza vakcinisanja,²³ protivno važećim propisima.²⁴ Ništa lakši nije pak nije ni položaj srpskih državljana koji rade na teritoriji samoproklamovane republike Kosovo a žive van nje. Prethodno budući da se na teritoriju Kosova sada može kročiti samo ukoliko je osoba primila dve doze Kov-id vakcine, odnosno, uz negativan PCR test, ne stariji od 48 sati.²⁵ Na ovaj način je ovim nevakcinisanim srpskim državljanima zapravo onemogućeno obavljanje rada kod njihovih poslodavaca, imajući u vidu da se teško može očekivati da će bilo ko od njih moći da obezbedi finansijska sredstva za PCR testiranje (iako se PCR testiranje pre može shvatiti kao mera zaštite zdravlja i bezbednosti na radu pa, samim tim, i kao finansijska obaveza poslodavca). Drugim rečima, ne samo da im se na taj način onemogućava izvršavanje njihovih obaveza po osnovu ugovora o radu, već se zapravo stvara pogodno tle za dalje vršenje pritiska na ove zaposlene da se vakcinišu i od strane poslodavaca – koji im mogu pretiti otkazom ugovora o radu.

U skladu sa izveštajem Evropske komisije o Republici Srbiji za 2021. godinu, udeo neprijavljenog rada u Republici Srbiji u 2020. godini blago je smanjen, što zapravo jeste samo statistički efekat budući da je neformalni sektor usluga najviše pogođen pandemijom bolesti COVID-19. Takođe, primećeno je u ovom izveštaju, i dalje nisu donete odgovarajuće izmene Zakona o inspekcijском nadzoru kojima bi se on uskladio sa relevantnim ratifikovanim konvencijama Međunarodne organizacije rada, a kako bi se inspektorima rada omogućio pristup mestu rada bez prethodnog obaveštenja.²⁶ Uostalom, na ovaj problem Komitet za primenu standarda Međunarodne organizacije rada ukazao je još 2019. godine, kada je doneo zaključak da je Republika Srbija važećim propisima koji se tiču problematike inspekcijског nadzora postupila protivno odredbama ratifikovane Konvencije broj 81, kao i ratifikovane Konvencije br. 129 – pozvavši je istovremeno da u saradnji sa preostalim socijalnim partnerima izvrši odgovarajuću reformu ovakvih propisa.²⁷

21 Više o tome na: <https://www.juznevesti.com/Drushtvo/Nevakcinisani-medicinari-posle-odmora-PCR-test-placaju-sami-sindikata-trazi-besplatno-testiranje.sr.html>.

22 Videti: http://www.mup.gov.rs/wps/portal/sr/aktuelno/saopštenja/7b069f8d-93a0-4fdb-8132-bd7647021847!/ut/p/z1/fczLCsIwEEDRLxpm8j-CPZVEsKEHBTsbSQhpg5IWKX6_QKXFw4XGQfkFr91iltWnzvPbJ53nwwoid5dbo7UxfoQPehov5k8IL8H-wH-QnHMCgvcZuhtrLgYB-MZX1wGryKBLjmBE0pCytZoS114bXF98fgDvNJSNw!!/.

23 Više o tome na: <https://www.ombudsman.rs/index.php/2011-12-25-10-17-15/2011-12-26-10-05-05/7083-fir-ivn-r-d-s-n-ci-ni>.

24 Detaljnije u Preporuci zaštitnika građana, dostupnoj na sajtu Vojnog sindikata Srbije. <http://vojninsindikatsrbije.rs/wp-content/uploads/2021/07/Odgovor-zastitnika-gradjana.pdf>.

25 Više o protivpidemijskim merama na Kosovu na: <https://kossev.info/blog-631-dan-epidemije-nove-mere-stupile-na-snagu/>.

26 Evropska komisija, Izveštaj komisije o napretku Srbije za 2021. godinu, str. 110, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/izvestaj_ek_oktobar_21.PDF, u daljem tekstu: Evropska komisija, Izveštaj komisije o napretku Srbije za 2021. godinu.

27 Conference Committee on the Application of Standards, *Record of proceedings 2019*, International Labour Office, Geneva, 2019, 5B Part II/262.

1.2. INSTITUCIONALNI OKVIR

U pogledu institucionalnog okvira nije bilo promena u strukturi i nadležnosti organa.

Prema izveštaju o radu za 2020. godinu, u Inspektoratu za rad Republike Srbije bilo je zaposleno ukupno 235 lica (od ukupno 278 sistematizovanih mesta), od čega 218 inspektora rada.²⁸ Na taj način nastavljen je trend smanjenja broja zaposlenih u Inspektoratu rada koji je započeo 2017. godine – budući da je broj ukupno zaposlenih lica u Inspektoratu rada umanjen u odnosu na 2019. godinu za ukupno 18 lica koji su ujedno i inspektori rada.²⁹

Najčešći razlozi obraćanja inspekciji rada po zahtevu stranke odnosili su se na neisplaćivanje pripadajućih zarada, naknada zarada, uvećanja zarada i drugih primanja na koja je zaposleni imao pravo shodno odredbama Zakona o radu, neisplaćivanje naknada zarada zaposlenima koji se nalaze na porodiljskom odsustvu i odsustvu radi nege deteta, nepoštovanje odredaba Zakona o radu koje se odnose na radno vreme i prekovremeni rad, kao i na nepoštovanje odredaba Zakona o radu prilikom davanja otkaza. Zahvaljujući inspekcijским nadzorima u 2020. godini od ukupnog broja lica koja su zatečena u radu „na crno“ 68% zasnovalo je radni odnos.³⁰ Ipak, u izveštaju Evropske komisije o Republici Srbiji za 2021. godinu, zauzet je stav da i pored činjenice da je inspekcija rada usredsređena na borbu protiv neprijavljenog rada, ona još uvek nema značajan uticaj.³¹

U periodu januar–decembar 2020. godine izvršeno je ukupno 62.475 inspekcijских nadzora, od toga 30.897 u oblasti radnih odnosa, 31.243 u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i 335 nadzora nad neregistrovanim subjektima. Zahvaljujući sprovedenim inspekcijским nadzorima, 204 otkrivena neregistrovana subjekta upisano je u registar Agencije za privredne registre.³²

28 Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja - Inspektorat za rad, *Izveštaj o radu Inspektorata za rad za 2020. godinu*, Beograd, 2021, str. 3, u daljem tekstu: Izveštaj o radu Inspektorata za rad za 2020. godinu.

29 Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja - Inspektorat za rad, *Izveštaj o radu Inspektorata za rad za 2019. godinu*, Beograd, 2020, str. 3.

30 Izveštaj o radu Inspektorata za rad za 2020. godinu, str. 9-10, 19.

31 Izveštaj komisije o napretku Srbije za 2021. godinu, str. 110.

32 Izveštaj o radu Inspektorata za rad za 2020. godinu, str. 6-7, 19.

1.3. ZAKONODAVNI I STRATEŠKI OKVIR

Zaključno sam prvim decembrom 2021. godine, od pet propisa koji su planirani u ovoj oblasti za 2021. godinu prema Planu rada Vlade usvojena su dva propisa (tabela 1).

Tabela 1: Pregled planiranih i usvojenih pravnih akata u oblasti radnog prava za 2021. godinu

NAZIV PROPISA	ROK	DA LI JE OBAVEZA ISPUNJENA
Zakon o izmenama i dopunama zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti	Jun 2021.	DA
Zakon o izmenama i dopunama Zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima	Septembar 2021.	NE
Zakon o socijalnom preduzetništvu	Decembar 2021.	NE
Zakon o radu	Decembar 2021.	NE
Strategija zapošljavanja za period 2021-2026. godine sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021-2023. godinu, za sprovođenje strategije	Decembar 2021.	DA

Izmenama i dopunama Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti³³ izvršeno je usklađivanje sa Zakonom o planskom sistemu Republike Srbije i precizirano da su Strategija zapošljavanja i prateći Akcioni plan osnovni dokumenti javnih politika u oblasti aktivne politike zapošljavanja. U tom smislu, radi uspostavljanja stabilnog i održivog rasta zaposlenosti koji je zasnovan na znanju i dostojanstvenom radu, kao i unapređenja položaja nezaposlenih lica – što podrazumeva mere aktivne politike zapošljavanja za unapređenje položaja žena, mladih, osoba sa invaliditetom, korisnika novčane socijalne pomoći, Roma i Romkinja i drugih ranjivih kategorija nezaposlenih, pomenuta Strategija zapošljavanja usvojena je početkom 2021. godine.³⁴ Takođe, u cilju sprovođenja ove Strategije, izrađen je i Akcioni plan³⁵ kojim su utvrđene mere aktivne politike zapošljavanja koje će se sprovoditi u periodu od 2021. do 2026. godine. Strategijom je naime i predviđeno donošenje dva akciona plana radi ostvarivanja ciljeva i planiranih mera i to za period od 2021. do 2023. i za period od 2024. do 2026. godine.

Vredno je pomena da su u 2021. godini iz oblasti ljudskih prava, a što se posredno tiče i radnih prava, usvojeni i Zakon o rodnoj ravnopravnosti,³⁶ kao i Zakon o izmenama i dopunama zakona o zabrani diskriminacije.³⁷

33 Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, (Sl. glasnik RS, br. 49/2021).

34 (Sl. glasnik RS, br. 18/21 i 36/21 – ispravka).

35 (Sl. glasnik RS, br. 30/21).

36 (Sl. glasnik RS, br. 52/2021).

37 (Sl. glasnik RS, br. 52/2021).

1.4. PREPORUKE

Imajući u vidu prethodno izloženo iznosimo sledeće preporuke:

- U što skorijem roku započeti rad na pripremi i donošenju novog Zakona o radu na osnovu analize efekata primene postojećeg Zakona, a na taj način da se njegova rešenja usklade sa direktivama EU i međunarodnim radnim standardima. Posebno je ovde bitno imati u vidu da je pojam zaposlenog preusko postavljen te i da stoga drugi oblici angažovanja nisu prepoznati u dovoljnoj meri;
- Raditi na očuvanju radnih i drugih prava kako zaposlenih, tako i drugih radno angažovanih lica tokom trajanja epidemije oboljenja COVID-19 kroz politiku koja će voditi računa o njihovom najboljem interesu i koja se ne može okarakterisati diskriminatornom ni po jednom osnovu;
- Zaustaviti trend smanjenja inspektora rada i uskladiti propise o inspekcijском nadzoru sa ratifikovanim standardima Međunarodne organizacije rada;
- Sprovesti ex-ante i ex-post analize efekata propisa u skladu sa Zakonom o planskom sistemu Republike Srbije, kako bi se uspostavio kvalitetan normativno-pravni okvir u oblasti radnog prava;
- Sprovesti analizu efekata primene zakona koji su usvojeni u prethodnom periodu (kao što je to Zakon o agencijskom zapošljavanju) kako bi se sprečile eventualne negativne posledice njihove primene, odnosno, kako bi se upotpunila zaštita koju pružaju i, u tom smislu, eventualno izvršile određene izmene, dopune ili se čak takvi propisi stavili van snage.

2. ZDRAVLJE I BEZBEDNOST NA RADU

2.1 STANJE I IZAZOVI

U skladu sa izveštajem Evropske komisije o Republici Srbiji za 2021. godinu, broj zabeleženih povreda na radu sa smrtnim ishodom u 2020. godini nešto je manji (< 50) od broja koji je zabeležen u prethodne dve godine, odnosno 53 smrtna slučaja na radnom mestu u 2018. godini i 54 smrtna slučaja na radnom mestu u 2019. godini.³⁸ Statistički primat u pogledu broja povreda na radu sa smrtnim ishodom i dalje, u skladu sa dostupnim podacima, drži građevinska industrija (33% od ukupnog broja smrtno stradalih).³⁹ Otvoreno je pak pitanje i da li ovakav statistički pad u 2020. godini predstavlja posledicu epidemije oboljenja COVID-19.

Prema izveštaju o radu Uprave za bezbednost i zdravlje na radu ukupan broj povreda u 2020. godini iznosio je 10.295,⁴⁰ što je znatno manji broj od onog koji je zabeležen u 2019. godini (13.306).⁴¹ Najveći broj povreda na radu zabeležen je u delatnostima prerađivačke industrije (217) i zdravstvene i socijalne zaštite (162). Kao i u 2019. godini najčešći uzroci povreda bili su klizanje, spoticanje i pad lica, kao i gubitak kontrole nad mašinom, prevoznim sredstvom ili pri rukovanju opremom, ručnim alatom, predmetom i životinjom.⁴²

Prema izveštaju o radu Inspektorata za rad za 2020. godinu u periodu januar-decembar 2020. godine u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu izvršeno je ukupno 31.243 inspeksijska nadzora (što je znatno povećanje u odnosu na 2019. godinu u kojoj je u ovoj oblasti izvršen 25.191 nadzor). Kao i prethodnih godina, najčešće utvrđeni nedostaci i nepravilnosti u postupcima nadzora bili su da poslodavac ni na koji način nije utvrdio prava, obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i da poslodavac, koji je uredio prava, obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, nije utvrdio posebna prava, obaveze i mere u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu mladih, žena koje rade na radnom mestu sa povećanim rizikom, osoba sa invaliditetom i profesionalno obolelih.⁴³

U 2020. godini, inspektori rada su izvršili 891 inspeksijski nadzor povodom smrtnih, teških sa smrtnim, teških, kolektivnih i lakih povreda na radu, od čega je 31 inspeksijski nadzor izvršen povodom smrtnih povreda na radu, 12 inspeksijskih nadzora izvršeno povodom teških povreda na radu sa smrtnim ishodom, a 15 inspeksijskih nadzora povodom kolektivnih povreda na radu (u okviru kojih su se dogodile 4 smrtno povrede na radu). Najveći broj nastradalih nalazio se u radnom odnosu (32) dok su ostali (njih 11) bili na faktičkom radu (rad „na crno“). Tokom vanrednog stanja inspektori rada izvršili su ukupno 1.572 inspeksijska nadzora u cilju suzbijanja širenja zarazne bolesti COVID-19, od čega se 417 postupanja odnosilo na nedostatak

38 Izveštaj komisije o napretku Srbije za 2021. godinu, str. 110-111.

39 Izveštaj o radu Inspektorata za rad za 2020. godinu, str. 41.

40 Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja – Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, *Izveštaj o radu Uprave za bezbednost i zdravlje na radu za 2020. godinu*, Beograd, 2021, str. 4, u daljem tekstu: Izveštaj o radu Uprave za bezbednost i zdravlje na radu za 2020. godinu.

41 Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja – Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, *Izveštaj o radu Uprave za bezbednost i zdravlje na radu za 2019. godinu*, Beograd, 2020, str. 5.

42 Izveštaj o radu Uprave za bezbednost i zdravlje na radu za 2020. godinu, str. 4, 18.

43 Izveštaj o radu Inspektorata za rad za 2020. godinu, str. 6, 34, 81.

zaštitne opreme (rukavice, maske i sl.) i neobezbeđivanje ostalih preventivnih mera iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.⁴⁴

Podaci koji se tiču profesionalnih bolesti i dalje su nepotpuni budući da se ove bolesti i dalje ne prijavljuju, ili se to čini sporadično, nesistematski, nepotpuno i neadekvatno.⁴⁵ Čini se ipak da se krivica za takvu praksu ne može u potpunosti svaliti na poslodavce budući da je nažalost celokupan sistem, čini se, formiran tako da se evazija prijavljivanja profesionalnih bolesti podstiče. Pre svega, bitno je imati u vidu da je zakonodavac propustio da odgovarajućim propisom odredi ko zapravo postavlja dijagnozu profesionalne bolesti, ko je potvrđuje, pa čak i ko snosi troškove dijagnostike profesionalnih bolesti kao takvih.⁴⁶ Ovakva pravna praznina pak onemogućava lekarima medicine rada da utvrde postojanje profesionalne bolesti (osim na osnovu zahteva Fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje radi ostvarivanja prava iz penzijskog osiguranja). Mogućnost da se obrati Institutu za medicinu rada poslodavac teško da će iskoristiti budući da govorimo o dijagnostici koja sa sobom nosi i znatne troškove (što, između ostalog, jeste i razlog zašto je gotovo neverovatno da će takav zahtev podneti zaposleni). Kada se u računicu doda i činjenica da je poslodavac, u skladu sa Zakonom o zdravstvenom siguranju,⁴⁷ odgovoran za isplatu naknade zarade za privremenu sprečenost za rad ukoliko je ona posledica povrede na radu ili profesionalne bolesti u visini od 100% od osnova za naknadu zarade za sve vreme trajanja takve sprečenosti, kao i mogućnost da odgovara za naknadu štete koja je prouzrokovana zaposlenom, stvar nažalost postaje više nego jasna. Što se pak COVID-19 kao profesionalnog oboljenja tiče, bitno je istaći da takva mogućnost u skladu sa Pravilnikom o utvrđivanju profesionalnih bolesti zapravo postoji.⁴⁸ Prethodno i jeste razlog zašto izmene i dopune Pravilnika nisu nužno neophodne u tom smislu,⁴⁹ budući da gorući problem zapravo jeste utvrđivanje profesionalne bolesti uopšte kao takve.

2.2. INSTITUCIONALNI OKVIR

Što se institucionalnog okvira tiče u proteklih godinu dana nije bilo promena, te je stoga podela nadležnosti i struktura organa ostala ista.

Prema izveštaju o radu Uprave za bezbednost i zdravlje na radu, u 2020. godini u Upravi je bilo zaposleno devet lica, odnosno: jedan državni službenik na položaju; sedam državnih službenika (dva diplomirana pravnika, četiri diplomirana inženjera i jedan diplomirani menadžer bezbednosti) i jedan nameštenik za administrativno-tehničke poslove. U toku 2020. godine Uprava je: organizovala polaganje stručnog ispita za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu za 772 kandidata, kao i polaganje stručnog ispita za obavljanje poslova odgovornog lica za 20 kandidata; organizovala je pripremu za polaganje stručnih ispita za obavljanje poslova koordinatora za izradu projekta i za obavljanje poslova koordinatora za izvođenje radova za ukupno 63 kandidata

⁴⁴ *Ibid.*, str. 40-55, 120.

⁴⁵ *Ibid.*, str. 80.

⁴⁶ Petar Bulat, Milan Petkovski, *Bezbednost i zdravlje na radu: projekat – povećanje kapaciteta i jačanje uloge regionalnih organizacija civilnog društva za poboljšanje uslova rada i socijalnog dijaloga sa javnim institucijama - Studija Srbija*, Makedonsko udruženje za zaštitu pri radu, Beograd, 2018, str. 64.

⁴⁷ Zakon o zdravstvenom osiguranju, (*Sl. glasnik RS*, br. 25/2019).

⁴⁸ Pravilnik o utvrđivanju profesionalnih bolesti, (*Sl. glasnik RS*, br. 14/2019), alineja 50.

⁴⁹ Za šta su zahtevi postojali. Videti: <https://www.smsts.org.rs/2021/10/07/zahtev-za-izmenu-i-dopunu-pravilnika-o-utvrđivanju-profesionalnih-bolesti-kako-bi-se-bolest-kovid-19-proglasila-kao-profesionalno-oboljenje-zaposlenih-u-zdravstvu/>.

(što je blago povećanje u odnosu na prošlu godinu); pripremila ukupno 60 licenci za obavljanje poslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu koje izdaje ministar za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (što je takođe blago povećanje u odnosu na prethodnu godinu); izvršila ukupno 16 nadzora nad radom pravnih lica i preduzetnika sa licencom iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu; izdala 30 stručnih mišljenja za primenu propisa u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, 5 mišljenja na predloge teksta kolektivnog ugovora kod poslodavca i 90 mišljenja o predlozima drugih propisa.⁵⁰

Prema izveštaju o radu Inspektorata za rad, u 2020. godini u Inspektoratu je bilo zaposleno 218 inspektora rada što je značajno manji broj od onog koji je zabeležen prethodnih godina (240 inspektora u 2018. i 236 inspektora u 2019. godini).⁵¹ Jedna od obaveza preuzetih Konvencijom Međunarodne organizacije rada broj 81 jeste da inspekcija rada mora imati i dovoljan broj inspektora rada.⁵² Imajući u vidu da samom Konvencijom nije utvrđeno šta je to dovoljan broj inspektora, Međunarodna organizacija rada morala je da zauzme određeni stav koji se tiče praga koji bi takav broj definisao u načelu. U tom smislu, preporuka Međunarodne organizacije rada jeste da broj inspektora rada u odnosu na broj postojećih zaposlenih u razvijenim zemljama treba da bude postavljen u odnosu 1/10000, dok u zemljama u tranziciji takav odnos treba da bude postavljen kao 1/20000.⁵³ Imajući u vidu podatke koji su dostupni u Anketi o radnoj snazi za 2020. i za 2021. godinu⁵⁴ postojeći broj inspektora rada u skladu je sa preporukama Međunarodne organizacije rada. Ipak, po gruboj proceni Balkanskog centra za regulatornu reformu i Nacionalne alijanse za lokalni ekonomski razvoj koja je sprovedena 2019. godine, postoji potreba za dodatnim angažovanjem inspektora rada, pri čemu prednost treba dati odgovarajućim profilima - s obzirom na to da je ustanovljeno da postoji veća potreba za dodatnim zapošljavanjem u oblasti bezbednosti na radu.⁵⁵

U 2020. godini nije održana nijedna sednica Saveta za bezbednost i zdravlje na radu.

2.3. ZAKONODAVNI I STRATEŠKI OKVIR

Od pet propisa u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu koji su planirani za 2021. godinu prema Planu rada Vlade,⁵⁶ zaključno sa prvim decembrom 2021. godine, usvojen je samo jedan propis (tabela 2). Sve planirane izmene predstavljaju i deo politike usklađivanja domaćeg prava sa pravnim tekovinama Evropske unije.

50 Izveštaj o radu Uprave za bezbednost i zdravlje na radu za 2020. godinu, str. 3, 29-31, 33.

51 Izveštaji su dostupni na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/izvestaji-o-radu/plan-inspekcijskog-nadzora>.

52 (Sl. list FNRJ – Međunarodni ugovori, br. 5/56), član 10.

53 Committee on Employment and Social Policy, Strategies and practice for labour inspection, GB.297/ESP/3, Geneva, November 2006, tačka 13. Dostupno na: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf>.

54 <https://www.stat.gov.rs/sr-Latn/oblasti/trziste-rada/anketa-o-radnoj-snazi>.

55 Balkanski centar za regulatornu reformu (BCRR), Nacionalna alijansa za lokalni ekonomski razvoj (NALED), *Funkcionalna analiza republičkih inspekcija sa analizom kapaciteta*, <http://mduls.gov.rs/obavestjenja/funkcionalna-analiza-republickih-inspekcija/?script=lat>, 11. 5. 2020.

56 Plan rada Vlade za 2021. godinu.

Tabela 2: Pregled planiranih i usvojenih pravnih akata u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu za 2021. godinu

NAZIV PROPISA	ROK	DA LI JE OBAVEZA ISPUNJENA
Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu	Decembar 2021.	NE
Pravilnik o izmenama i dopunama Pravilnika o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri izlaganju elektromagnetskom polju	Januar 2021.	NE
Pravilnik o izmenama i dopunama Pravilnika o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri izlaganju hemijskim materijama	Decembar 2021.	DA
Pravilnik o izmenama i dopunama Pravilnika o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri izlaganju veštačkim optičkim zračenjima	Decembar 2021.	NE
Pravilnik o izmenama i dopunama Pravilnika o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri korišćenju opreme za rad	Decembar 2021.	NE

Kao i 2020. godinu, 2021. godinu obeležila je potraga za adekvatnim rešenjima za nošenje sa situacijom koja je proizašla iz pandemije oboljenja COVID-19. Jedan od tako proisteklih problema jeste i sve rasprostranjenija primena rada od kuće i rada na daljinu, koji postaju uobičajena pojava. Ovo i jeste razlog zašto Nacrt zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, između ostalog, sadrži i odredbe kojima se definišu rad od kuće, odnosno, rad na daljinu (u smislu ovog propisa) - budući da se ovim zakonom propisuju obaveze poslodavca u vezi sa sprovođenjem mera bezbednosti i zdravlja na radu.⁵⁷ Pandemija oboljenja COVID-19 svakako i dalje predstavlja svojevrsan izazov kada govorimo o bezbednom obavljanju rada – kako u smislu zaštite zaposlenih lica, tako i u smislu zaštite korisnika usluga, odnosno, klijenata poslodavca. Ovo i jeste jedan od razloga zašto je, u odnosu na prethodni izveštaj, u međuvremenu Uredba o merama za sprečavanje i suzbijanje zarazne bolesti COVID-19⁵⁸ pretrpela i više različitih izmena. Jedna od možda i najkontroverznijih promena u tom smislu jeste i uvođenje Kovid sertifikata koji je propisan ovom Uredbom krajem 2021. godine, a kojim se ograničava pristup određenim objektima nakon 20 časova licima koja ga ne poseduju. Sam Kovid sertifikat mogu posedovati samo lica koja poseduju: 1) negativan rezultat REAL TIME PCR testa na SARS-CoV-2, ne stariji od 72 sata nakon izdavanja rezultata koji izdaje mikrobiološka laboratorija u javnoj svojini na teritoriji Republike Srbije, odnosno strana referentna mikrobiološka laboratorija; 2) negativan rezultat testa za detekciju antigena SARS-CoV-2, ne stariji od 48 sati nakon izdavanja rezultata koji izdaje mikrobiološka laboratorija u javnoj svojini i mikrobiološka laboratorija u privatnoj svojini na teritoriji Republike Srbije, odnosno strana referentna mikrobiološka laboratorija; 3) dokaz o primljenoj drugoj, odnosno trećoj dozi vakcine protiv zarazne bolesti COVID-19 koji izdaje zavod za javno zdravlje obrazovan za teritoriju Republike Srbije, odnosno nadležni zdravstveni organ strane zemlje, kojim se potvrđuje da vakcinacija nije starija od 210 dana; 4) pozitivan

⁵⁷ Obrazloženje Nacrta zakona o bezbednosti i zdravlju na radu dostupno je na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/uprava-za-bezbednost-i-zdravlje-na-radu-0>.

⁵⁸ (Sl. glasnik RS, br. 151/2020, 152/2020, 153/2020, 156/2020, 158/2020, 1/2021, 17/2021, 19/2021, 22/2021, 29/2021, 34/2021, 48/2021, 54/2021, 59/2021, 60/2021, 64/2021, 69/2021, 86/2021, 95/2021, 99/2021, 101/2021, 105/2021, 108/2021, 117/2021).

rezultat serološkog testiranja na SARS-CoV-2 S-Protein (RBD) Immunoglobulin G (IgG) koji izdaje mikrobiološka laboratorija u javnoj svojini na teritoriji Republike Srbije ne stariji od 90 dana od dana uzorkovanja; 5) dokaz o preležanoj zaraznoj bolesti COVID-19 u vidu pozitivnog REAL TIME PCR testa na SARS-CoV-2 ili testa za detekciju antigena SARS-CoV-2, ne mlađeg od 14 i ne starijeg od 210 dana od dana uzorkovanja, koji izdaje zavod za javno zdravlje obrazovan za teritoriju Republike Srbije odnosno nadležni zdravstveni organ strane zemlje, a na osnovu rezultata testova mikrobioloških laboratorija u javnoj svojini na teritoriji Republike Srbije, odnosno stranih referentnih mikrobioloških laboratorija. Posedovanje validnog Kovid sertifikata pravna lica, odnosno, preduzetnici i organizatori događaja koji pružaju usluge utvrđene ovom Uredbom dužni su da proveravaju preko kovid redara. Iako je dakle ovo mera koja se tiče celokupnog stanovništva⁵⁹ ona posebnu težinu nosi za one poslodavce i zaposlene koji pružaju određene usluge, budući da ona predstavlja i uslov obavljanja rada. Ovo, između ostalog, i jeste razlog zašto se pružaoci takvih usluga (pogotovo u manjim mestima) rađe odlučuju da te iste usluge u periodu nakon 20 časova ne pružuju – kako zbog činjenice da veliki deo stanovništva nije vakcinisan ili nema dovoljno novčanih sredstava za testiranje, tako i zbog činjenice da u velikom broju slučajeva oni iz istog razloga zapravo i nemaju dovoljan broj zaposlenih koji bi rad mogli obavljati.

2.4. OCENE I PREPORUKE

U skladu sa prethodno izloženim iznosimo sledeće preporuke:

- U što skorijem roku usvojiti Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu koji će biti usklađen sa relevantnim evropskim direktivama u ovoj oblasti;
- Potrebno je u najkraćem mogućem roku povećati broj inspektora rada koji su obučeni da vrše nadzor u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
- Potrebno je obezbediti neophodnu zaštitnu opremu tokom trajanja epidemije zarazne bolesti COVID-19, a u delatnostima gde je to neophodno i besplatno PCR testiranje za zaposlene;
- Neophodno je na potpun i celishodan način propisima urediti pitanje utvrđivanja postojanja profesionalnih bolesti, kao i pitanje troškova njihove dijagnostike;
- Potrebno je uvesti posebnu šemu osiguranja za povrede na radu i profesionalne bolesti u okviru sistema obaveznog socijalnog osiguranja donošenjem posebnog zakona - u skladu sa članom 53 Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu (što podrazumeva i namenske doprinose za ta dva socijalna rizika) i ograničiti period trajanja isplate naknade zarade za privremenu sprečenost za rad u slučaju nastupanja ova dva socijalna rizika od strane poslodavca;
- Izvršiti ratifikaciju Konvencije 190 Međunarodne organizacije rada o ukidanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada, i akceptirati prateću preporuku br. 206 koja se odnosi na primenu konvencije;
- Kako bi se uspostavio kvalitetan normativno-pravni okvir u ovoj oblasti neophodno je sprovesti ex-ante i ex-post analize efekata propisa u skladu sa Zakonom o planskom sistemu Republike Srbije.

⁵⁹ Otvoreno je pitanje da li je ona u svojoj suštini mera diskriminatorskog karaktera, budući da obaveza vakcinacije nije utvrđena, kao i da još uvek ne postoje dovoljni dokazi da sam čin vakcinacije utiče na širenje virusa.

3. SOCIJALNI DIJALOG

3.1. STANJE I IZAZOVI

Prema Izveštaju Evropske komisije za Srbiju za 2021. godinu, kao i prošle godine, ocenjeno je da je socijalni dijalog i dalje slab, a posebno kada je reč o uključivanju socijalnih partnera u razvoj javnih politika koje su relevantne za njih.⁶⁰ Ponovljena je preporuka o potrebi usklađivanja pravnog okvira i jačanja kapaciteta socijalnih partnera u cilju podsticanja kolektivnog pregovaranja. Takođe, ocenjeno je da se kolektivni ugovori retko zaključuju u privatnom sektoru, o čemu svedoči i postojanje samo dva granska kolektivna ugovora u privatnom sektoru. Dalje se navodi da je u drugoj polovini 2020. godine minimalna cena rada povećana za 6,6%, ali ne na osnovu socijalnog dijaloga, već na osnovu odluke Vlade, s obzirom da je konsenzus u okviru Socijalno-ekonomskog saveta ponovo izostao. Ovakav „trend“ utvrđivanja minimalne zarade, nastavljen je i u 2021. godini, tako da je Vlada Republike Srbije na sednici održanoj 09. 09. 2021. godine donela Odluku da visina minimalne cene rada za period januar-decembar 2022. godine iznosi 201,22 dinara po radnom času (u neto iznosu).⁶¹ To dalje znači da prosečna minimalna neto zarada zaposlenog za 2022. godinu, utvrđena za prosečan mesečni fond od 174 sata rada, iznosi 35.012,28 dinara, čime je minimalna neto zarada uvećana za 9,4% u odnosu na 2021. godinu.

U pogledu kolektivnog pregovaranja, u 2021. godini nije zaključen nijedan novi poseban kolektivni ugovor, a pet je izmenjeno i to: (1) Poseban kolektivni ugovor za delatnost putne privrede Republike Srbije,⁶² (2) Poseban kolektivni ugovor za Elektroprivredu Srbije,⁶³ (3) Poseban kolektivni ugovor za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu,⁶⁴ (4) Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije⁶⁵ i (5) Poseban kolektivni ugovor za policijske službenike. Pored navedenih pet posebnih kolektivnih ugovora, na snazi su još i:

- Poseban kolektivni ugovor za državne organe,⁶⁶ (važenje od 31. 5. 2019 do 31. 05. 2022);
- Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave⁶⁷ (zaključen do 2023);
- Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave,⁶⁸ (važenje od 13. 05. 2017. godine do 13. 07. 2020. godine, zaključen je novi 2020. godine sa rokom važenja do 2023. godine);

60 Izveštaj komisije o napretku Srbije za 2021. godinu, str. 99.

61 (Sl. glasnik RS, br. 87/2021).

62 (Sl. glasnik RS, br. 14/18 – dr. propis, 17/21 – dr. propis, 56/21 – dr. propis).

63 (Sl. glasnik RS, br. 15/15, 38/18, 38/18 – dr. propis, 16/21, 16/21 – dr. propis).

64 (Sl. glasnik RS, br. 9/21, 36/21 – dr. propis).

65 (Sl. glasnik RS, br. 30/21).

66 Posebni kolektivni ugovor za državne organe, (Sl. glasnik RS, br. 38/19, 55/2020).

67 Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave, (Sl. glasnik RS, br. 38/19, 55/2020).

68 Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, (Sl. glasnik RS, br. 97/2020).

- Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika,⁶⁹ (važenje od 05. 03. 2015. godine do 05. 03. 2022. godine);
- Poseban kolektivni ugovor za visoko obrazovanje,⁷⁰ (važenje od 14. 12. 2019. godine do 14. 12. 2022. godine);
- Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija,⁷¹ (važenje od 12. 01. 2019. godine do 12. 01. 2023. godine);
- Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave, (važenje od 08. 01. 2020. godine do 08. 01. 2023. godine);
- Poseban kolektivni ugovor za ustanove kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave,⁷² (važenje od 01. 01. 2019. godine do 01. 01. 2021. godine, produženo važenje do 2023. godine);
- Poseban kolektivni ugovor za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji, (važenje od 19. 04. 2019. godine do 19. 04. 2023. godine);

Od svih navedenih posebnih kolektivnih ugovora, u 2021. godini samo dva su dobila prošireno dejstvo i to: (1) Poseban kolektivni ugovor za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu,⁷³ i (2) Poseban kolektivni ugovor za delatnost putne privrede.⁷⁴

Posebnim kolektivnim ugovorom za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu utvrđuju se prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, odnosno radnog angažovanja lica koja obavljaju umetničku ili drugu delatnost u oblasti kulture: izvođenje narodne, zabavne, džez, pop i rok muzike, folklornih i drugih igranih programa, odnosno ostalih muzičkih, govornih i scenskih izvođenja kulturnih programa, kao i poslova stručnjaka i saradnika u estradno-muzičkoj delatnosti i poslodavca u ugostiteljstvu, hotelijerstvu i turizmu. Ono što predstavlja svojevrsni presedan jeste da se ovaj kolektivni ugovor primenjuje na izvođača, koji nije zaposleni u smislu odredbi Zakona o radu, već obavlja estradno-muzičku delatnost, u smislu Zakona o kulturi, a što dokazuje uverenjem ili potvrdom izdatom od strane udruženja ili organizacije čija je reprezentativnost utvrđena u skladu sa Zakonom o radu i koja je potpisnik ovog kolektivnog ugovora. Sastavni deo Posebnog kolektivnog ugovora je i tipski ugovor o izvođačkom radu, koji potpisuju izvođač i poslodavac i koji detaljno reguliše njihova međusobna prava i obaveze i koji je po svojoj pravnoj prirodi ugovor o delu. Predmetni kolektivni ugovor potpisali su Samostalni sindikat estradnih umetnika i izvođača Srbije i Unija poslodavaca Srbije.

Poseban kolektivni ugovor za delatnost putne privrede primenjuje se na sve poslodavce koji obavljaju pretežnu delatnost u oblasti putne privrede – članove Udruženja poslodavaca Putne privrede Republike Srbije „Putar“, kao i na sve zaposlene kod ovih poslodavaca. Ovde je važno naglasiti da su potpisnici ovog kolektivnog ugovora Samostalni sindikat putara Srbije i Udruženje poslodavaca putne privrede Republike Srbije „Putar“.

69 Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika, (*Sl. glasnik RS*, br. 21/15, 92/2020).

70 Poseban kolektivni ugovor za visoko obrazovanje, (*Sl. glasnik RS*, br. 86/19, 93/2020).

71 Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija, (*Sl. glasnik RS*, br. 1/19, 92/2020).

72 Poseban kolektivni ugovor za ustanove kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, (*Sl. glasnik RS*, br. 106/18, 144/2020).

73 Odluka o proširenju dejstva Posebnog kolektivnog ugovora za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu, (*Sl. glasnik RS*, br. 36/21).

74 Odluka Vlade o proširenju dejstva 05 broj 11-5207/2021-1 od 03. 06. 2021. godine.

Iz prethodne analize jasno se vidi da je u Republici Srbiji najveći broj kolektivnih ugovora zaključen u javnom sektoru, za javne ustanove i javna preduzeća, dok su samo dva posebna kolektivna ugovora zaključena za realni sektor.⁷⁵

Svi navedeni posebni kolektivni ugovori, kao i ostali kolektivni ugovori u javnom sektoru, sadrže odredbu prema kojoj „Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini od 100% osnove za isplatu naknade za mesec u kome je privremeno odsustvovao sa rada zbog potvrđene zarazne bolesti COVID-19 ili zbog mere izolacije ili samoizolacije naložene u vezi sa tom bolešću, a koja je nastupila kao posledica neposrednog izlaganja riziku po osnovu obavljanja poslova i radnih zadataka, odnosno službenih dužnosti i kontakata sa licima kojima je potvrđena bolest COVID-19 ili naložena mera izolacije ili samoizolacije“. Ovo pravo se ostvaruje na taj način što se za prvih 30 dana odsustva sa rada, isplata visine naknade plate vrši iz sredstava poslodavca, odnosno budžeta Republike Srbije; 2) počev od 31. dana odsustva sa rada, isplata visine naknade plate vrši iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja do zakonom propisane visine naknade plate (65%) a iz sredstava poslodavca, odnosno iz sredstava budžeta Republike Srbije, za preostali iznos razlike do visine od 100% osnove za isplatu naknade. Važno je razumeti da „ugradnja“ ovog prava u kolektivne ugovore ne predstavlja rezultat kolektivnog pregovaranja, već implementacije Zaključka Vlade Republike Srbije 05 br. 53-3008/2020-2.⁷⁶

Nažalost, još uvek nisu zaključeni posebni kolektivni ugovori za metalnu industriju Srbije, građevinarstvo i industriju građevinskog materijala, delatnost poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede Srbije, delatnost ugostiteljstva i turizma i mnogi drugi. Poseban kolektivni ugovor za hemiju i nemetale potpisan je 20. marta 2020. godine, da bi 08. juna 2020. godine bio podnet zahtev za upis u Registar kolektivnih ugovora i objavljivanje u „Službenom glasniku Republike Srbije“, međutim, budući da uz zahtev za registraciju nije dostavljena adekvatna dokumentacija, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja uputilo je podnosiocu zahteva obaveštenje da uredi zahtev.⁷⁷ S obzirom da podnosilac nije uredio zahtev, ovaj kolektivni ugovor nije registrovan niti objavljen u „Službenom glasniku RS“, te se prema tome i ne primenjuje, niti je stupio na snagu.

Broj zaključenih kolektivnih ugovora u privatnom sektoru, na nivou poslodavca, nije poznat, iz razloga što ne postoji zakonska obaveza objavljivanja istih i što u privatnom sektoru, neretko, poslodavci insistiraju na neobjavlivanju istih.

75 Podaci o važećim kolektivnim ugovorima nalaze se na zvaničnom sajtu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije <https://www.minrzs.gov.rs/sr/registri/sektor-za-rad-i-zaposljavanje>

76 Zaključak Vlade Republike Srbije 05 br. 53-3008/2020-2.

77 Obaveštenje broj 110-00-213/2020-02 od 09. juna 2020.

3.2. INSTITUCIONALNI OKVIR

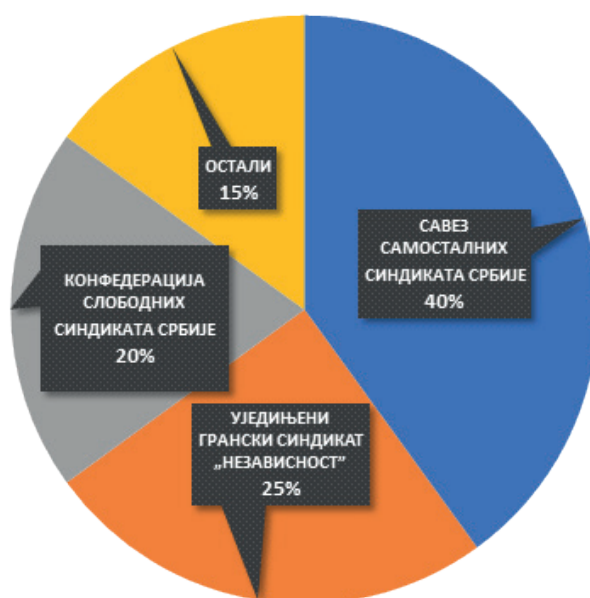
U pogledu institucionalnog okvira nije bilo promena u strukturi organa i tela.

U Republici Srbiji prvi Socijalno ekonomski savet osnovan je još davne 2001. godine, na osnovu Sporazuma koji su tada zaključili Vlada Srbije, Savez samostalnih sindikata, Ujedinjeni granski sindikat „Nezavisnost“, Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata i Unija poslodavaca Srbije, da bi 2004. godine bio donet Zakon o socijalno ekonomskom savetu,⁷⁸ koji je na snazi i 2021. godine. Na osnovu ovog zakona, uspostavljen je normativni okvir za funkcionisanje ovog tela, čiji je osnovni zadatak da radi na razvoju socijalnog dijaloga u pitanjima od značaja za ostvarivanje ekonomskih i socijalnih sloboda i prava čoveka, materijalnog, socijalnog i ekonomskog položaja zaposlenih i poslodavca i uslova njihovog života i rada, razvoja kulture pregovaranja, podsticanja mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova, razvoja demokratije i izdavanja časopisa, brošura i drugih publikacija iz delokruga svog rada.

U radu Socijalno-ekonomskog saveta u 2021. godini učestvuju dve reprezentativne organizacije zaposlenih (Savez samostalnih sindikata Srbije i Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost“), kao i Unija poslodavaca Srbije – trenutno jedino reprezentativno udruženje poslodavaca u Republici Srbiji.

Nažalost, ni u 2021. godini ne postoje precizni statistički parametri o broju zaposlenih koji su članovi sindikata, a prema podacima Republičkog zavoda za statistiku, ukupan broj stanovnika iznosi 6.871.547, dok je registrovana zaposlenost u 2020. godini iznosila 2.215.475. Od toga, 1.764.127 je zaposlenih i lica van radnog odnosa u pravnim licima, 384.972 preduzetnika i lica koja samostalno obavljaju delatnosti i 66.376 registrovanih individualnih poljoprivrednika.⁷⁹

S obzirom da svaki sindikat vodi svoju statistiku u pogledu svog članstva, procene su da je u Republici Srbiji trenutno oko 600.000 zaposlenih koji su članovi nekog od sindikata, što čini 27,2% od ukupnog broja zaposlenih u Republici Srbiji.⁸⁰



Grafikon 1.
Orijentaciona procena sindikalnog članstva u 2021. godini

78 Republički zavod za statistiku [G20211014.xlsx \(live.com\)](#)

79 Zoran Stojiljković, Rad i socijalna pravda, građani, politika i sindikati, slučaj Srbija, Friedrich Ebert Stiftung, 2020, [16269.pdf \(fes.de\)](#)

80 Zakon o lobiranju, (Sl. glasnik RS, br. 87/18, 86/19).

S druge strane, nisu retke situacije da u mnogim delatnostima reprezentativni sindikati nemaju drugu stranu sa kojom bi kolektivno pregovarali. Poslodavci u Srbiji, naročito predstavnici krupnog kapitala, svoje interese mogu da ostvare i na drugi način, kroz lobiranje⁸¹ i dogovore sa predstavnicima javnih vlasti, koji najčešće ne podrazumevaju pregovore sa socijalnim partnerima. Posledica ovoga je da mnogi poslodavci, posebno u industriji, nisu zastupljeni u socijalnom dijalogu, čime isti gubi na značaju i težini.⁸² Konačno, i u 2021. godini, Zakon o radu i dalje predviđa pravu zaštitu samo za zaposlene, ali ne propisuje efikasnu zaštitu za one kojima je ona takođe potrebna – ovlašćene predstavnike radnika. Prema dikciji Zakona o radu predstavnički status mogu imati samo zaposleni (lica u radnom odnosu angažovana na osnovu ugovora o radu ili njegovih modaliteta), dok ostali radnici, lica koja rade po nekom drugom osnovu, ne uživaju nikakvu pravnu zaštitu u navedenom smislu.

Pored Socijalno ekonomskog saveta, važno je posebno istaći i ulogu Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova. Prema izveštaju Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova, u 2021. godini, zaključno sa prvim decembrom, vođeno je ukupno 608 postupaka, od čega, 579 individualnih i 27 kolektivnih radnih sporova. To je neznatno manje u odnosu na prethodnu, 2020. godinu, kada je vođeno 679 postupaka, od čega 649 individualnih i 30 kolektivnih radnih sporova. Očigledan je pad ukupnog broja postupaka pred agencijom, usled pandemije virusa SARS-CoV-2, s obzirom da je pre izbijanja pandemije pred Agencijom vođeno oko 1000 postupaka godišnje.

Tokom 2021. godine unapređena je internet prezentacija Agencije na domenu: www.ramrrs.gov.rs, razvijena je usluga praćenja toka pokrenutih postupka od strane učesnika u postupku, a posetiocima internet prezentacije omogućeno da u nekoliko koraka saznaju sve o institutu mirnog rešavanja radnih sporova, čime je postignuta potpuna transparentnost u radu Agencije. Široj javnosti su predstavljene sve prednosti postupaka pred Agencijom kao i rezultati njenog rada. Takođe, Agencija je lansirala i tzv. „QR kod“ koji se nalazi na svim plakatima i lecima agencije, u cilju bržeg pristupa sajtu Agencije.

Imajući u vidu da u poslednjih nekoliko godina mobilni telefoni preuzimaju polako primat nad standardnim personalnim računarima, urađena je aplikacija za mobilne telefone o mirnom rešavanju radnih sporova koja olakšava razmenu informacija za sve zainteresovane za mirno rešavanje radnih sporova, kroz mogućnost postavljanja pitanja i pokretanja postupka putem mobilnog telefona, ali i za miritelje i arbitre - kroz stručni forum u cilju ujednačenja prakse. U tom cilju je štampan i Priručnik o dobrim praksama u mirnom rešavanju radnih sporova, u kome je predstavljena praksa i iskustvo u mirnom rešavanju individualnih i kolektivnih radnih sporova kroz iskustva socijalnih partnera, Agencije i posebno kroz praktična iskustva miritelja i arbitara.

Konačno, nastavilo se sa razvojem usluge „SOS mobing telefona“, kao zajedničkog projekta Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova, koji ima za cilj informisanje radnika i poslodavaca o odredbama Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu. Pozivanjem besplatnog broja 0800-300-601 i biranjem odgovarajućeg tastera od 1 do 5, građani mogu dobiti tačne informacije o tome šta je mobing i koje radnje podrazumeva, koji modeli zaštite od mobinga u pravnom sistemu Republike Srbije postoje, odnosno više informacija o obaveznom postupku posredovanja kod poslodavca, kao i sudskom postupku i postupku pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova.

81 Zakon o lobiranju, (Sl. glasnik RS, br. 87/18, 86/19).

82 Bojan Urdarević, *et. al.*, Analiza stanja ekonomskih i socijalnih prava u Republici Srbiji, Izveštaj o primeni međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Centar za dostojanstven rad, Beograd, 2019, str. 114.

3.3 ZAKONSKI I STRATEŠKI OKVIR

Zaključno sa prvim decembrom 2021. godine, nije utvrđen nijedan predlog zakona u oblasti socijalnog dijaloga, planiran za 2021. godinu prema Planu rada Vlade za 2021. godinu, odnosno, kako Predlog Zakona o štrajku, tako ni Predlog zakona o izmenama i dopunama Zakona o socijalno-ekonomskom savetu.⁸³

NAZIV PROPISA	ROK	DA LI JE OBAVEZA ISPUNJENA
Predlog zakona o štrajku	Maj 2021.	NE
Predlog zakona o izmenama i dopunama Zakona o Socijalno-ekonomskom savetu	Decembar 2021.	NE

Kako se navodi u Planu rada Vlade za 2021. godinu, Predlog Zakona o štrajku definiše štrajk „kao prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada.“ Predlogom zakonom treba da bude definisana i zabrana štrajka, ograničenja prava na štrajk u delatnostima od opšteg interesa, kao i način utvrđivanja minimuma procesa rada. Moramo da primetimo da su sva ova pitanja već razrađena Zakonom o štrajku iz 1996. godine, te se iz opisa navedenog u Planu rada Vlade ne može saznati kakve će to konkretne mere biti predložene. Ono što je poznato jeste da je javna rasprava o nacrtu ovog zakona održana još 2018. godine, ali da nadležno ministarstvo nije učinilo dostupnim javnosti nalaze sprovedene analize efekata u skladu sa zakonskim obavezama. Podsećanja radi, prema čl. 33 st. 3 Zakona o planskom sistemu Republike Srbije,⁸⁴ „posle završetka javne rasprave nadležni predlagač je dužan da ažurira dokument javne politike i nalaze sprovedene analize efekata u skladu sa rezultatima te rasprave i da ažuriranu verziju tog dokumenta i nalaza objavi na svojoj internet stranici, najkasnije sedmog radnog dana pre podnošenja nadležnom donosiocu na razmatranje i usvajanje.“

Kada je reč o Predlogu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o socijalno ekonomskom savetu, u Planu rada Vlade navodi se da će se ovim dokumentom urediti osnivanje, registracija, delokrug i način rada, finansiranje i druga pitanja značajna za rad Socijalno-ekonomskog saveta. Primećujemo da je opis budućeg zakona isti kao i u prošlogodišnjem planu rada Vlade, pa s obzirom da se usvajanje ovog propisa odlaže već nekoliko poslednjih godina, slobodni smo da zaključimo da su socijalni partneri zadovoljni postojećim Zakonom o socijalno-ekonomskom savetu iz 2004. godine i da ne vide razloge za bilo kakvim promenama u tom smislu.

83 Plan rada Vlade za 2021. godinu, str. 790-791.

84 (Sl. glasnik RS, br. 30/2018).

3.4. PREPORUKE

Na osnovu prethodno opisanog stanja, možemo da zaključimo da se malo toga promenilo u odnosu na period iz prethodnog izveštaja, pa su tako i preporuke iste, uz nekoliko novih. Smatramo da se pravo na kolektivno pregovaranje u Republici Srbiji ne nalazi na zadovoljavajućem nivou. Tome u prilog svedoči i nedostatak opšteg kolektivnog ugovora, kao i relativno mali broj zaključenih posebnih kolektivnih ugovora, od kojih je velika većina u javnom sektoru. Istorijski posmatrano, pravo na kolektivno pregovaranje u zemljama centralne i istočne Evrope se nikada do kraja i nije razvilo, s obzirom da ne postoji kultura socijalnog dijaloga i tradicija uređenja radnopravnih odnosa na ovaj način.

Ipak, smatramo da postoje određena rešenja koja bi se u relativno kratkom roku mogla implementirati, pod uslovom da postoji politička volja. Neka od njih su:

- da se svim radnicima garantuje sloboda sindikalnog udruživanja, organizovanja i delovanja, kao i da se radničkim predstavnicima obezbedi pravo na efikasnu zaštitu;
- da se izvrši uključivanje radnika koji nisu u radnom odnosu u kolektivno pregovaranje, s obzirom da su trenutnim zakonskim propisima oni nevidljivi za zakonodavca, pa tako ne mogu da budu članovi sindikata, niti da učestvuju u kolektivnom pregovaranju. Takođe, na njih se kolektivni ugovori ne primenjuju, niti ove kategorije radnika mogu da utiču na njihovo donošenje, trajanje, tumačenje ili prestanak važenja, a što je u suprotnosti sa međunarodnim radnim standardima;
- da se u što skorijem roku pristupi ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 154 o kolektivnom pregovaranju, kao i akceptiranju Preporuke br. 163 o kolektivnom pregovaranju;
- da se konstantno radi na podizanju svesti o značaju prava na kolektivno pregovaranje i uopšte važnosti zaključivanja kolektivnog ugovora. U tom smislu, treba osnaživati sindikate i udruženja poslodavaca da zaključe sporazum o udruživanju ukoliko nijedan od njih ne može da ispuni uslov reprezentativnosti;
- da socijalni partneri rade na konstantnoj edukaciji svojih članova, a posebno onih koji učestvuju u postupku kolektivnog pregovaranja, kako bi sama diskusija tokom kolektivnog pregovaranja bila argumentovanija, a kasnije i tekst zaključenog kolektivnog ugovora kvalitetniji;
- da se nastavi sa pružanjem podrške Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova Republike Srbije, koja se u prethodnom periodu pokazala kao vrlo važna institucija u oblasti zaštite individualnih i kolektivnih prava zaposlenih;
- da se bez odlaganja privede kraju priprema nacrtu i utvrđivanje predloga Zakona o štrajku, gde će se posebna pažnja obratiti na uređivanje delatnosti od javnog interesa i, u vezi sa tim, minimuma procesa rada;
- da se dosledno sprovode *ex ante* i *ex post* analize efekata svih propisa u oblasti socijalnog dijaloga, u skladu sa Zakonom o planskom sistemu Republike Srbije;
- da se preispitaju i relaksiraju postojeći kriterijumi za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca uz razmatranje donošenja posebnog zakona kojim bi se regulisala njihova reprezentativnost;
- značajno ojačati bipartitni i tripartitni socijalni dijalog na svim nivoima, a naročito u cilju potpisivanja posebnih kolektivnih ugovora u privatnom sektoru.

BIBLIOGRAFIJA

1. 10 godina Zakona o volontiranju: Dokle smo stigli? | Mladi Istraživači Srbije (mis.org.rs)
2. Committee on Employment and Social Policy, Strategies and practice for labour inspection, GB.297/ESP/3, Geneva, November 2006, Dostupno na: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf>.
3. Conference Committee on the Application of Standards, *Record of proceedings 2019*, International Labour Office, Geneva, 2019, 5B Part II/262.
4. Directive 2014/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers, OJ L 94, 28.3.2014, 375-390.
5. EUR-Lex - 32019L1152 - EN - EUR-Lex (europa.eu)
6. <http://vojnindikatsrbije.rs/wp-content/uploads/2021/07/Odgovor-zastitnika-gradjana.pdf>.
7. http://www.mup.gov.rs/wps/portal/sr/aktuelno/saopstenja/7b069f8d-93a0-4fdb-8132-bd7647021847!/ut/p/z1/fczLCsIwEEDRLxpm8jCPZVesKEHBTsbsSQhpg5IWKX6__QKXFw4XGQfkFr91iltWnzvPbJ53nwwoid5db07UxfoQPehov5k8IL8H-wH-QnHMCgvcZuhtrLgYBMZX1wGryKBLjmBE0pCytZoS1I4bXF98fgDvNJSNw!!.
8. <https://kossev.info/blog-631-dan-epidemije-nove-mere-stupile-na-snagu/>.
9. <https://www.juznevesti.com/Drushtvo/Nevakcinisani-medicinari-posle-odmora-PCR-test-placaju-sami-sindikata-trazi-besplatno-testiranje.sr.html>.
10. <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/izvestaji-o-radu/plan-inspekcijskog-nadzora>.
11. <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/uprava-za-bezbednost-i-zdravlje-na-radu-0>.
12. <https://www.minrzs.gov.rs/sr/registri/sektor-za-rad-i-zaposljavanje>
13. <https://www.ombudsman.rs/index.php/2011-12-25-10-17-15/2011-12-26-10-05-05/7083-fir-ivn-r-d-s-n-ci-ni>.
14. <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/220921/220921-vest12.html>.
15. <https://www.rts.rs/page/stories/ci/story/124/drustvo/4591879/zrenjanin-gradilistelinglong-radnici-vijetnam.html>.
16. <https://www.smsts.org.rs/2021/10/07/zahtev-za-izmenu-i-dopunu-pravilnika-otvrdjivanju-profesionalnih-bolesti-kako-bi-se-bolest-kovid-19-proglasila-kao-profesionalno-oboljenje-zaposlenih-u-zdravstvu/>.
17. <https://www.stat.gov.rs/sr-Latn/oblasti/trziste-rada/anketa-o-radnoj-snazi>.
18. International Trade Union Confederation, *2021 ITUC global rights index*, dostupno na: https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_EN-final.pdf.
19. PLAN_RADA_VLADE_2021.pdf (gs.gov.rs).
20. Akcioni plan za period od 2021. do 2023. godine za sprovođenje strategije zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. Godine, (*Sl. glasnik RS*, br. 30/21).
21. Balkanski centar za regulatornu reformu (BCRR), Nacionalna alijansa za lokalni ekonomski razvoj (NALED), *Funkcionalna analiza republičkih inspekcija sa analizom kapaciteta*, <http://mduls.gov.rs/obavestenja/funkcionalna-analiza-republickih-inspekcija/?script=lat>.
22. Bojan Urdarević, et. al., *Analiza stanja ekonomskih i socijalnih prava u Republici Srbiji, Izveštaj o primeni međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, Centar za dostojanstven rad, Beograd, 2019.

23. Evropska komisija, Izveštaj komisije o napretku Srbije za 2021. godinu, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/izvestaj_ek_oktobar_21.PDF.
24. Zaključak Vlade Republike Srbije 05 br. 53-3008/2020-2, (*Sl. glasnik RS*, br. 50/2020, 46/2021).
25. Zakon o agencijskom zapošljavanju, (*Sl. glasnik*, br. 86/2019).
26. Zakon o volontiranju, (*Sl. glasnik RS*, br. 36/10).
27. Zakon o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti, (*Sl. glasnik RS*, br. 15/2016, 68/2020, 136/2020).
28. Zakon o zdravstvenom osiguranju, (*Sl. glasnik RS*, br. 25/2019).
29. Zakon o izmenama i dopunama zakona o zabrani diskriminacije, (*Sl. glasnik RS*, br. 52/21).
30. Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, (*Sl. glasnik RS*, br. 49/2021).
31. Zakon o lobiranju, (*Sl. glasnik RS*, br. 87/18, 86/19).
32. Zakon o planskom sistemu, (*Sl. glasnik RS*, br. 30/18).
33. Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima, (*Sl. glasnik RS*, br. 50/2018).
34. Zakon o rodnoj ravnopravnosti, (*Sl. glasnik RS*, br. 52/21).
35. Zakon o socijalno ekonomskom savetu, (*Sl. glasnik RS*, br. 125/2004).
36. Zoran Stojiljković, Rad i socijalna pravda, građani, politika i sindikati, slučaj Srbija, *Friedrich Ebert Stiftung*, 2020, 16269.pdf (fes.de)
37. Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 81 o inspekciji rada u industriji i trgovini, (*Sl. list FNRJ – Međunarodni ugovori*, br. 5/56).
38. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja - Inspektorat za rad, *Izveštaj o radu Inspektorata za rad za 2020. godinu*, Beograd, 2021.
39. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja - Inspektorat za rad, *Izveštaj o radu Inspektorata za rad za 2019. godinu*, Beograd, 2020,
40. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja – Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, *Izveštaj o radu Uprave za bezbednost i zdravlje na radu za 2020. godinu*, Beograd, 2021.
41. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja – Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, *Izveštaj o radu Uprave za bezbednost i zdravlje na radu za 2019. godinu*, Beograd, 2020.
42. NALED-Solidarna preduzeća dobijaju zakon posle više od 10 godina - JMU Radio-televizija Vojvodine (rtv.rs)
43. Naredba o sprovođenju vanredne preporučene imunizacije protiv COVID-19, (*Sl. glasnik RS*, br. 155/2020).
44. Nacrt zakona o radnom angažovanju zbog povećanog obima posla u pojedinim delatnostima, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/sektor-za-rad-i-zaposljavanje-0>.
45. Obaveštenje broj 110-00-213/2020-02 od 09. juna 2020.
46. Odluka Vlade o proširenom dejstvu 05 broj 11-5207/2021-1 od 03. 06. 2021. godine.
47. Odluka o visini minimalne cene rada za period januar-decembar 2022. godine, (*Sl. glasnik RS*, br. 87/2021).
48. Odluka o proširenom dejstvu Posebnog kolektivnog ugovora za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu, (*Sl. glasnik RS*, br. 36/21).
49. Petar Bulat, Milan Petkovski, *Bezbednost i zdravlje na radu: projekat – povećanje kapaciteta i jačanje uloge regionalnih organizacija civilnog društva za poboljšanje uslova rada i socijalnog dijaloga sa javnim institucijama - Studija Srbija*, Makedonsko udruženje za zaštitu pri radu, Beograd, 2018.

50. Poseban kolektivni ugovor za visoko obrazovanje, (*Sl. glasnik RS*, br. 86/19, 93/2020).
51. Poseban kolektivni ugovor za delatnost putne privrede Republike Srbije, (*Sl. glasnik RS*, br. 14/18 – dr. propis, 17/21 – dr. propis, 56/21 – dr. propis).
52. Poseban kolektivni ugovor za državne organe, (*Sl. glasnik RS*, br. 38/2019 i 55/2020).
53. Poseban kolektivni ugovor za Elektroprivredu Srbije, (*Sl. glasnik RS*, br. 15/15, 38/18, 38/18 – dr. propis, 16/21, 16/21 – dr. propis).
54. Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave, (*Sl. glasnik RS*, br. 38/2019 i 55/2020).
55. Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave, (*Sl. glasnik RS*, br. 38/19, 55/2020).
56. Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovina učenika, (*Sl. glasnik RS*, br. 21/15, 92/2020).
57. Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, (*Sl. glasnik RS*, br. 97/2020).
58. Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija, (*Sl. glasnik RS*, br. 1/19, 92/2020).
59. Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, (*Sl. glasnik RS*, br. 96/2019 i 58/2020).
60. Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije, (*Sl. glasnik RS*, br. 30/21).
61. Poseban kolektivni ugovor za policijske službenike, (*Sl. glasnik RS*, br. 62/2019, 62/2020 i 81/2021).
62. Poseban kolektivni ugovor za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu, (*Sl. glasnik RS*, br. 9/21, 36/21 – dr. propis).
63. Poseban kolektivni ugovor za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji, (*Sl. glasnik RS*, br. 29/2019 i 60/2020).
64. Poseban kolektivni ugovor za ustanove kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, (*Sl. glasnik RS*, br. 106/18, 144/2020).
65. Posebni kolektivni ugovor za državne organe, (*Sl. glasnik RS*, br. 38/19, 55/2020).
66. Pravilnik o utvrđivanju profesionalnih bolesti, (*Sl. glasnik RS*, br. 14/2019).
67. Republički zavod za statistiku G20211014.xlsx (live.com)
68. Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. Godine, (*Sl. glasnik RS*, br. 18/21 i 36/21 – ispravka).
69. Uredba o merama za sprečavanje i suzbijanje zarazne bolesti COVID-19, (*Sl. glasnik RS*, br. 151/2020, 152/2020, 153/2020, 156/2020, 158/2020, 1/2021, 17/2021, 19/2021, 22/2021, 29/2021, 34/2021, 48/2021, 54/2021, 59/2021, 60/2021, 64/2021, 69/2021, 86/2021, 95/2021, 99/2021, 101/2021, 105/2021, 108/2021, 117/2021).
70. Uredba o metodologiji upravljanja javnim politikama, analizi efekata javnih politika i propisa i sadržaju pojedinačnih dokumenata javnih politika, (*Sl. glasnik RS*, br. 8/19).