



Синдикат запослених у комунално - стамбеној делатности Новог Сада

Тел: 021/456-211, 456-215 Факс: 021/456-180

Булевар Михајла Пупина бр. 24

E-mail: zoran@ssssns.com, kata@ssssns.com, pedja@ssssns.com

Текући рачун бр. 340-11352-18 ПИБ 101890746

www.skns.org

Број: 13

Нови Сад, 06.02.2013. године

Предмет: Примедбе на "Закон о раду – предлог измена" – Стручни коментар Закона о раду у светлу предстојећих промена

Након анализе текста "Закон о раду – предлог измена" који је сачинило Министарство рада, запошљавања и социјалне политике Републике Србије, Градски одбор Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Новог Сада сматра да предметни текст у претежном делу не одговара интересима запослених и чланова синдиката, те да Савез самосталних синдиката и други учесници у социјалном дијалогу не треба да га прихвате. Синдикат сматра да је потребно израдити "синдикалну верзију" предлога измена закона и презентовати је удружењима послодаваца, Влади, Министарству и Социјално-економском савету. Предлог измена је сачињен искључиво на иницијативу Међународног монетарног фонда, Савета страних инвеститора и послодавачких удружења, те нису усмерене на установљавање равнотеже између интереса запослених и послодаваца. Интереси запослених су и наведени као последњи у низу разлога за измену Закона. Из самог текста је евидентна жеља за "либерализацијом" радних односа, занемаривање статусних елемената радног односа, приближавање уговора о раду по својим карактеристикама уговору о делу, а радних односа облигационим односима.

Синдикат сматра да у случају законом дате могућности другачијег регулисања питања из радног односа између послодавца и запосленог, та могућност буде искључиво регулисана колективним уговором, а не збирним појмом општег акта. На тај начин би послодавци имали интерес преговарања и закључивања колективних уговора, а смањило би се број правилника о раду као једностраних аката.

Синдикат се слаже са изменама Закона о раду које су у складу са ратификованим конвенцијама Међународне организације рада.

Што се тиче основних захтева за промене Закона, Синдикат сматра:

1. Продужавање дужине трајања уговора о раду на одређено време са 12 на 24 односно 36 месеци уз ограничавање на највише три уговора не одговара природи радног односа на одређено време. Оваквим регулисањем, радни однос би максимално трајао 108 месеци тј. 9 година, те се поставља објективно питање које су ту привремене околности које трају 9 година и изискују радно ангажовање на одређено време. Укидање обавезе навођења разлога за рад на одређено време доводи до правне несигурности, произвољности и праксе која ће довести до тога да уговори о раду на одређено време представљају правило, а не изузетак. Предложеним решењем се не решава ни један од констатованих проблема.
2. Увођење појма рад на даљину је непотребна, јер су постојећа решења у оквиру института рада код куће у потпуности довољна. Садржај чл. 42 ст. 2 Закона пружа довољно прецизирање ових уговора и не ограничава ни у ком погледу слободу уговарања две стране.
3. Рад у пару представља непотребну замену за радни однос са непуним радним временом. Лако се може десити да у пракси овај облика рада постане замена за сменски рад, уз формално поштовање пуног радног времена од осам часова дневно и зараду која је наравно несразмерна времену проведеном на раду.
4. Привремени рад преко агенције би требао да буде сурогат постојећем радном ангажовању преко омладинских задруга. Практика је показала да су ове задруге осниване од стране политичких партија, представљале центре за бројне злоупотребе у пословању предузећа. У великом броју

ангажована лица су била старија од 35 година, а често су обављала послове из основне делатности предузећа. Такође није поштована ни одредба о привременом карактеру њиховог ангажовања. Лица ангажована преко ових агенција, била би у неравноправном положају у односу на запослене у радном односу код послодавца, а обим права би им био драстично нижи. Изнајмљивање људи као ствари у пословању спорно је и са етичког становишта.

5. Увођење ограничења прековременог рада на 60 сати месечно, представља дуплирање већег броја сати у односу на постојеће решење. Радно време би било дуже у просеку за 2 сата и 42 минута дневно, односно 13 сати и 30 минута недељно. Уколико би три радника у току једног месеца радила у пуном обиму прековремено, престигли би пун фонд часова рада за једног радника (180 сати). У таквој ситуацији се објективно поставља питање потребе за ангажовањем још једног радника уместо увођењем прековременог рада за постојећу радну снагу, посебно имајући у виду што се прековремени сати обрачунавају у већем износу (најмање 26% од основице).
6. Привремени премештај на одговарајуће послове до 30 радних дана је могућ уз доношење писаног решења и законом прецизно регулисане услове и ситуације у којима се он може уговорити.
7. Скраћивање времена коришћења првог дела годишњег одмора довео би до праксе (које је и данс присутна кад је први део годишњег минимално три недеље) да послодавци "омогуће" запосленима коришћење две недеље годишњег одмора (10 радних дана), а да се запослени "добровољно" одрекни остатка одмора због потребе процеса и организације рада у предузећу.
8. Укидање везивања начела једнаке зараде за једнак рад за послове из систематизације супротна је начелу једнакости и забрани дискриминације из чл. 21 Устава Републике Србије.
9. Увођење брисања обавезе да евиденцију потпише запослени коме је извршена исплата зараде је апсолутно неприхватљиво са становишта Синдиката. Укидањем ове обавезе трошкови послодавца не би били драстично смањени, а могућности злоупотребе права на исплату зарада и доказивања њене исплате би били доведени у питање. Питање заштите личних података није суштински проблем у овом случају, него жеља послодавца за исплаћивање неједнаке зараде за једнак рад, што је у вези са предходном тачком.
10. Предлог да се отпремнина за технолошке вишкове исплаћује за време проведено на раду код послодавца који даје отказ по овом основу је неприхватљива. Мора се прво имати у виду да је ово врста отказа која се даје без кривице запосленог, а због технолошких, економских и организационих промена код послодавца. Образложење за укидање постојећег решења по коме су поједини запослених у више наврата остваривали право на отпремнину за цео радни век, без навођења конкретних броја таквих случајева или бар процента у коме се то дешавало је неозбиљно. По предложеном решењу, а имајући у виду чест рад на црно, рад на одређено време, привремене и повремене послове, честе промене послодавца само у погледу назива услед отварања нових предузећа, довело би у питање и примену овог радно правног института.
11. Образложење по коме је процедура за давање отказа спора и компликована није тачно. Приликом доношења одлуке о отказу, морају се сагледати све чињенице и околности, закон, општи акти и уговор о раду. Не може се оправдати нерад и непостојање општих аката код послодавца за чињеницу губљења радних спорова. Послодавац мора прво утврдити чињенично стање које касније подводи под одговарајућу норму. Тек тада се може утврдити има ли услова за законит отказ или не. Другачија решења воде произвољности и правној несигурности.
12. Питање непрецизности одредбе члана 188 Закона (заштита синдикалних представника), односно који то синдикални представници уживају заштиту би се могло решити законским упућивањем на статут, правила или други општи акт синдиката.

Председник
Зоран Радосављевић