



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



INSTITUTE FOR
Sustainable
Communities

Олга Кићановић • Зоран Пашалић
Наташа Николић • Јасмина Мурић • Љиљана Павловић

ОДАБРАНЕ ПРЕПОРУКЕ





USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



INSTITUTE FOR
Sustainable
Communities

Олга Кићановић • Зоран Пашалић
Наташа Николић • Јасмина Мурић • Љиљана Павловић

ЦРНО НА БЕЛО ОДАБРАНЕ ПРЕПОРУКЕ



БЕОГРАД, 2013.

Пројекат:

Достојанствен рад за сваког

ЦРНО НА БЕЛО - ОДАБРАНЕ ПРЕПОРУКЕ

Аутори:

Олга Кићановић • Зоран Пашалић

Наташа Николић • Јасмина Мурић • Љиљана Павловић

Издавач:

ФОНДАЦИЈА ЦЕНТАР ЗА ДЕМОКРАТИЈУ

Краљице Наталије 70/II • 112704 Београд • info@centaronline.org

www.centaronline.org

За издавача:

Наташа Вучковић

Дизајн и припрема за штампу:

ПОЗИТИВ

Штампа:

Бизарт, Београд

Тираж: 100



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



INSTITUTE FOR
Sustainable
Communities

Изјава ограничења одговорности:

Издавање ове публикације „Одабране препоруке“ омогућила је Америчка агенција за међународни развој (УСАИД) кроз програм „Иницијатива јавног заговарања грађанског друштва“ којим руководи Институт за одрживе заједнице (ИСЦ). Ставови изнети у овој публикацији представљају ставове аутора и нужно не изражавају ставове ИСЦ-а, УСАИД-а или Владе САД-а.



Садржај

УВОД..... 5

ПРЕПОРУКЕ

СТРАТЕШКО ПЛАНИРАЊЕ ХАРМОНОЗАЦИЈЕ
РАДНИХ ОДНОСА..... 7

Економски, социјални, медицински, правни,
институционални, ванинституционални аспект

Олга Кићановић

УНАПРЕЂЕЊЕ ЕФИКАСНОСТИ РАДА
ПРЕКРШАЈНИХ СУДОВА У ЦИЉУ БОЉЕ
ЗАШТИТЕ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ..... 13

Зоран Пашалић

ИЗИГРАВАЊЕ ЗАКОНА

Како стати на пут несавесним послодавцима
и омогућити запосленима да намире своја потраживања..... 20

Наташа Николић

ДИСКРИМИНАЦИЈА ЖЕНА НА
РАДНОМ МЕСТУ И У ВЕЗИ СА РАДОМ
„Једнаке на послу“..... 23

Јасмина Мурић

МЛАДИ НА ТРЖИШТУ РАДА..... 28

Љиљана Павловић



УВОД

Бојана Ружић, Фондација Центар за демократију

Збирка „Црно на бело – одабране препоруке“ обједињује анализе појединих стања и појава у вези са кршењем права из радног односа и препоруке за њихово превазилажење и резултат је пројекта „Достојанствен рад за сваког“.

Достојанствен рад као концепт Међународне организације рада подразумева унапређивање могућности за жене и мушкараце да добију достојанствен и продуктиван посао у условима слободе, једнакости, безбедности и људског достојанства. Агенда достојанственог рада подразумева обезбеђивање пуне реализације следећа 4 стратешка циља, са родном равноправношћу као свеобухватним циљем: **стварање услова за отварање нових радних места, гарантовање права на раду и у вези са радом, социјална заштита, унапређивање социјалног дијалога.**

Један од највећих проблема Републике Србије је тренд раста незапослености, а стопа незапослености је прешла 28%. Стварање бољих услова пословања, побољшање инвестиционе климе и креирање нових радних места свакако се намећу као приоритет. Међутим, то никако не сме значити да се масовна кршења права из радног односа смеју занемарити. Неисплаћене зараде, „рад на црно“, злостављање на радном месту, недовољна примена мера безбедности и здравља на раду, дискриминација по различитим основама, „бланко откази“ само су неки од најраспрострањенијих проблема са којима се радници у Србији сусрећу. Законски и институционални оквир постоји, али његово унапређење, нарочито у области имплементације прописа неопходно је у великој мери. Испуњење принципа достојанственог рада је у интересу и самих послодаваца, јер је управо продуктивност у узрочно-последичној вези са поштовањем права запослених. Синергија свих релевантних актера у овом пољу и подизање свести и знања у домаћој јавности о достојанственом раду као једном од услова за друштвено-економски напредак, може бити формула за поступно решавање наведених проблема.

Опредељујући се за управо овакав приступ шест партнерских невладиних организација у јануару 2012. године започело је спровођење пројекта „Достојанствен рад за сваког“. Главни део пројекта чинила је кампања „Црно на бело – Заједно смо гласнији“ у оквиру које смо грађане информисали о правима из радног односа и мотивисали их да се боре за поштовање својих права у овој области. Захтеви, да се зараде исплаћују, да се смањи толеранција према раду

„на црно“, да се поштују правила о безбедности и здрављу на раду, да се смањи дискриминација код запошљавања и на раду, да се спречи злостављање на раду окупиле су око ове иницијативе више десетина хиљада грађана у преко 20 градова у Србији кроз различите канале – на уличним акцијама, кроз радио емисије, преко портала црнабело.цом, путем социјалних мрежа, медијском кампањом.

Иницијатива „Достојанствен рад за сваког“ у своје активности укључила је и преко стотину представника најрелевантнијих институција за област радних односа. Тако је у октобру објављена публикација „Ка ефективнијем поступању прекршајних судова и инспекција рада у заштити права радника“ са резултатима анализе рада ове две институције и препорукама за побољшање њихове праксе, али и увођење одговарајућих нормативних промена. Са доносиоцима одлука и стручњацима одржали смо низ састанака и дебата на различите конкретне теме, а неки су нам се придружили и на уличним акцијама и често иницирали поједине активности.

У овој збирци објавили смо текстове пет аутора који припадају групи оних који су током протеклих годину дана континуирано пратили наше активности и у њима учествовали. Одабране теме су из њихове најуже експертизе, а закључци и препоруке производ су како њиховог практичног, тако и истраживачког рада. Збирка ће бити прослеђена доносиоцима одлука и стручној јавности.

Овом приликом захваљујемо се свима који су својим учешћем допринели да протеклих годину дана тема достојанственог рада буде у фокусу и сигурни смо да ћемо наставити са добром сарадњом.

СТРАТЕШКО ПЛАНИРАЊЕ ХАРМОНОЗАЦИЈЕ РАДНИХ ОДНОСА

Економски, социјални, медицински, правни,
институционални, ванинституционални аспект

Олга Кићановић

Тешки период транзиције и приватизације, који у Србији најдуже траје, нужно поред демократских промена са собом носи и одређене негативне последице, типичне за турбулентну реалност. То су материјално, емотивно и психолошко сиромаштво, привредни, политички, социјални и здравствени проблеми, општа несигурност и неповерење.

Одговор државе је углавном привремено решавање горућих проблема, у границама економских могућности, куповином социјалног мира. Проблеми се суштински наслеђују од претходне власти и гомилају. Због политичких компромиса нема могућности смањења гломазаног, неефикасног државног и јавног сектора. Све то отежава борбу против системске и скупе болести – корупције, у којој смо по свим истраживањима на водећем месту у Европи, која остаје у скупом, затвореним кругу криминал - политика – привреда – правосуђе (криминалне приватизације, омогућене коруптивним политичким везама, са погубним последицама на привреду и армијом отпуштених, уз максимално успоравање судског епилога).

Све је то допринело неповерењу у Србију као правну државу. Транзиција и приватизација су остале алиби за кршење свих људских права, али, одговорно тврдим, највише радних и социјалних.

Мада су то горући проблеми који погађају највећи део популације, држава не делује стратешки, кохерентно, обједињујући све могуће активности и актере (не постоји координација чак ни међу државним органима и институцијама), већ се проблеми решавају ad hoc, ради куповине социјалног мира – нпр. неколико повезивања стажа, продужетак плаћеног одсуства преко 45 дана, закључивање колективних уговора који се не примењују или сторнирају спорне одредбе... Привремено се ублажавају последице, уместо да се лече узроци.

Нема јасно дефинисаног стратешког планирања као континуираног и систематичног, системског процеса. Нема критеријума, ни индикатора за вредновање успеха одређених мера, што доводи до личне неодговорности, некажњавања за грешке у процени ризика мера и регулативе која се уводи, и онемогућавања контроле. Имамо краткорочне и некоординисане реакције на промене, али тек кад се

стање заоштри, а нема стратешке визије за помак на БОЉЕ. Оне би стратешки биле добре, ако би биле усклађене са дугорочним циљевима.

Сходно томе, треба врло визионарски и аналитички прићи измени радног законодавства. У радне групе недовољно су укључени независни експерти и људи који донет закон примењују, па добијамо неефикасне и непримењиве одредбе, често по принципу неселективног сору-paste на жељеном путу ка ЕУ. Јавне расправе често су „тајне“ – не обавештава се стручна јавност на доступан начин, па изостаје конструктивна полемика. Тако не добијамо правну сигурност, која је озбиљним послодавцима – инвеститорима важнија од стимулативних мера које држава нуди. Оне често привлаче „контроверзне инвеститоре“ који се касније не показују као добри и одговорни послодавци, јер не поштују пословну традицију и етику. Томе додатно доприносе и органи власти, који омогућавају дискриминацију домаћих радника у односу на права која имају запослени у фирми у иностранству.

Промене треба да буду суштинске, не козметичке или декларативне. На пример, у јавности помпезно најављивана промена у вези које се наводно сви слажу, а односи се на ономогућавање добијања отпремнине од више послодаваца, сигурно не може бити „перјаница“ реформе радног законодавства. Прво, јер је та ситуација била привилегија одређеног броја запослених, углавном у јавном сектору, омогућена познатим разлозима, који нису предмет овог текста, друго, јер се противи основном облигационом начелу и може се третирати као неосновано богаћење.

Друга често промовисана новела односи се на увођење флексибилних облика рада. Најчешће се помиње „лизинг радне снаге“ (ради повећаног обима посла, сезонског запошљавања, замене) на период од 1 дана до 1 године. Овакво запошљавање корисно је за биланс фирме, може стимулисати инвестиције јер послодавцу смањује трошкове, смањује се рад на црно, а радник редовно добија плату и уплаћују му се доприноси.

Али треба сагледати и другу страну, друштвену и корпоративну одговорност према „лизинг раднику“ и његовим правима. Профит остварује првенствено организација која се бави изнајмљивањем радника. Пракса показује да он скоро никад не добија стални посао, мање је плаћен од колеге који ради на истим пословима, углавном у износу минималне зараде, нема права из колективног уговора, недовољно дефинисано је заштићен од повреде на раду, мобинга... Искуства су добра на пример, у Аустрији и скандинавским земљама, у социјално добро организованим државама, али је искуство лоше у Хрватској и Македонији које су једине у региону овај вид радног ангажмана увеле у закон, а у пракси препознале као израбљивање и обесправљивање „лизинг“ радника. Стога је основан страх проширења могућности злоупотребе, попут пробног и сезонског рада, „стручног усавршавања“, рада на одређено и сл.

Исто важи и за продужетак рада на одређено време са једне на три године, јер не доприноси радноправној сигурности, а и неизвесно је колико би тај продужетак/та мера смањила/ла рад на црно или незапосленост.

Рад на црно се може решити другим мерама, али постоји велики страх да би то отворило социјалне немире, јер тржиште рада не може увести у легалне токове велики број запослених на црно (процене варирају од званичних 17 % до података синдиката – око 30%). Можда је зато вршење инспекцијског надзора при утврђивању рада на црно ограничено Законом о раду. Могућност која је Законом предвиђена, је средство за којим послодавци посежу, када Инспекција рада утврди постојање рада на црно. На овај начин се послодавац правда због чега одређено лице ради на радном месту без уговора о раду, тврдећи да управо том лицу треба да се достави уговор о раду у прописаном року. Таква злоупотреба законских одредби обесмишљава надзор Инспекције рада.. Ово би се лако решило обавезом евидентирања уговора о раду у јавној институцији, уколико за то постоји политичка воља, јер то израста у политичко питање, имајући у виду поменути страх од социјалних немира.

Због значаја и оснажења инспекције требало би донети Закон о инспекцији рада. Посебан закон утиче на свест, познато је да инспектори рада носе „имиџ“ поткупљивости, несамосталности у раду због утицаја из привреде и политике, неефикасност. Требало би прецизирати статус и заштиту инспектора, увести обавезу стручног испита и сталног усавршавања, ради имплементације нових закона. Квалитетан рад инспектора требало би адекватно вредновати, како би се смањила корупција и негативна селекција кадра.

Инспекцијски надзори у веома малом проценту резултирају подношењем прекршајних пријава, а и кад се поступци покрену, најчешће се окончавају застарелošћу. Примера ради, у Словенији надзори у 95% случајева имају судски епилог у року од највише 6 месеци.

Исто важи и за синдикате, било би добро статус и деловање уредити посебним законом.

Некоординисан рад државних органа и неефикасност судова – суђења преко разумног рока, све чешће воде директно у Стразбур. Срби се 3 пута чешће обраћају Европском Суду за људска права у односу на осталих 45 земаља које признају надлежност овог Суда, а узимајући у обзир број становника наше земље и број њихових представки Радни спорови су најчешћи предмет представки, а тренутно их је преко 9000 које се односе на исплату зараде. Због тога би требало увести одговорност судова за неразумно дуга суђења, посебно имајући у виду законску обавезу да се радни спорови воде по хитном поступку и окончају за 6 месеци.

Закон о раду носи још једну нелогичност: дискриминише запослене у односу на кандидате за посао по питању заштите приватности (чл.26 – породични, брачни статус и планирање трудноће), па би то требало исправити.

Имајући у виду континуиран пораст броја радних спорова, неопходно је увести радне судове, као и афирмисати вансудско решавање радних спорова.

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, као прва и једина институција која се бави вансудским решавањем радних спорова има близу 5000

решених спорова, све у законском року од месец дана и једина има преко 70 решења поводом злостављања на раду. Имајући у виду начело добровољности решавања спорова пред Агенцијом и уску надлежност у индивидуалним споровима, то је огроман учинак. Примера ради, Закон о медијацији, са најширом надлежношћу свим областима права, донет је истовремено када и Закон о мирном решавању радних спорова, крајем 2005 године, а има мање успешно окончаних поступака. Зато би било неопходно надлежност проширити на све радне спорове. Улога Агенције у унапређењу социјалног дијалога, решавању социјалних конфликта и предупредивању штрајкова хармонизацијом односа социјалних партнера морала би бити много већа.

То указује на још једну потребу: учинити институције у служби грађана „видљивим“, како би они знали коме да се обрате и шта да очекују. Ти органи више не би били скупо место за ухлебљење партијских другова, већ би били корисни запосленом, послодавцу, синдикату и држави. Обзиром да се услуге финансирају из буџета, то би био бесплатан и ефикасан начин решавања многих проблема, а новац пореских обвезника би ишао наменски.

Наравно, требало би обавезати органе сервиса грађана (агенције, институције, стручне службе министарстава...) да сарађују, и бар знају надлежност и овлашћења сродних органа који могу помоћи, да погрешним упућивањем, што је чест случај, грађанима додатно не отежавају положај и продубљују неповерење, по добијању одговора: „Жао нам је, није у нашој надлежности“.

Нема добре комуникације ни између судова и доносиоца/предлагача закона, како би се пратила примена. Тако да нпр. министарство рада, као предлагач Закона о спречавању злостављања на раду нема повратну информацију како је закон заживео пред судом, колико је тужби, како су окончане. Сматрам добрим решење из Закона о равноправности полова, који судове обавезује да ресорно министарство извештавају о исходу тужби по овом основу, мада имам информације да се та обавеза не поштује. До момента писања овог чланка не постоји ниједна правоснажна пресуда за мобинг, упркос великом броју тужби (немогуће информисати се колико тужби постоји, чак ни у великим судовима као Први основни, коме сам се више пута обраћала). У медијима помињане пресуде за мобинг“ су уствари донете у кривичним поступцима (најчешће чл.137 – злостављање и вређање људског достојанства) или у поступцима за накнаду штете узроковане мобингом, по облигационом праву.

Подаци о исходима спорова по врстама не залазе у независност рада суда и требало би да стоје на сајту, како би се јавност информисала о примени и ефектима закона, што би „разуверило“ став да се многи закони доносе само декларативно, по већ поменутом принципу copy-paste.

Недовољна је и сарадња образовања, привреде, компанија, државног сектора, локалних самоуправа, служби запошљавања, како би се што боље препознала стварна потреба за одређеним образовањем (па и на одређеном локалитету), са

циљем стицања знања и вештина које се препознају као дефицитарне, што стално варира и подразумева систематичност и континуитет у праћењу понуде и тражње на тржишту рада, како би оно профункционисало.

Закон о раду из 2005 године избрисао је дисциплински поступак, свдећи га на изјашњење запосленог о упозорењу пред отказ, што се у примени показало несврхисходно. Пракса је показала да послодавац упозорење даје једино да би испунио услов предвиђен Законом о раду, кад жели неког да отпусти. У случају да послодавац запосленог жели да задржи, јер добро ради, али да га санкционише за конкретну повреду радне дисциплине или дужности, потребно је да градира повреду ради адекватног санкционисања. Закон о раду не предвиђа процедуру, ни градацију повреда, ни санкција. У пракси је то препуштено вољи послодавца, па цео поступак лута од професионално и непристрасно одрађеног поступка, до самовоље послодавца. Ради правне сигурности било би добро вратити дисциплински поступак у ЗОР, што представља интерес како запосленог, тако и послодавца.

Проблем неисплате зараде и неуплате доприноса донекле може бити објашњен економском кризом, али недостатак праћења уплата доприноса нема оправдање. Мада су санкције предвиђене и Законом о раду (до 800.000 динара) и Кривичним закоником (укључују и казну затвора до 2 године), несавесни послодавци се не процесуирају, нити се санкције прописују/извршавају. Ово додатно иритира, јер су неплатише често најбогатији људи, који се чак у неким ситуацијама представљају и друштвено одговорним!

Поред тога, криза не оправдава недостатак пословне етике и не подразумева одсуство права на достојанствен рад. У том слислу је направљен помак ступањем на снагу Закона о спречавању злостављања на раду. Мада немамо ниједну правоснажну пресуду, а Закон је у примени од октобра 2010 године (упркос законској обавези да се радни спор правоснажно реши за 6 месеци), закон је ипак заживео у свести запослених, да имају давно заборављено право на достојанствен рад, послодавца да је мобинг кажљив и скуп (само задовољан радник је добар). Мобинг директно утиче на смањење продуктивности, услед немотивисаности за рад, узрокује боловање, повреде на раду, лош односа према клијентима/потрошачима, о чему је свест многе послодавце натерала да унапреде радно окружење и предузму мере које би предупредиле мобинг, препознајући у томе сопствени интерес. У том смислу веома су корисне обуке, којима све чешће приступају како послодавци, тако и синдикати, схвативши да се права могу заштити једино ако се познају.

Посебну улогу у развијању културе рада могу одиграти медији, чинећи доступнијим податке о нексусу: здраво окружење – профит; или мобинг – болест. Прво и најстарије такво истраживање спровео је Фолксваген, и констатовано је да мобирани радник кошта између 15000 и 75000 ДЕМ (тада актуелне валуте) зависно од позиције у фирми. НВО Мобинг рапорт констатовала је да мобер на почетку мобинга губи 40% радне енергије, а мобирани 10, да би континуираним мобингом жртва мобинга дошла до потпуног губитка радне енергије (често и животне), а мобер се попео на 40%! Скупо за мобера, жртву, послодавца и државу.

Веза стрес на послу – болест такође је неспорна. Клиника за рад у Милану каже да је мобинг узрочник 83% дијагноза. Наша искуства показују да у моменту процесуирања мобинга, више од половине запослених је или на боловању или већ има дијагнозу, са „префиксом“ Z56, што по Међународној класификацији болести није дијагноза, али је стресор везан за посао, који ствара узрочно-последичну везу мобинг – дијагноза и релевантан је у накнади штете. Институт за медицину рада Србије има добре клиничаре, на челу са др Тркуљом, који овај нексус препознају.

Како су здравље и продуктивност основни елементи НБД, јасно је колика је друштвена штета од мобинга, Немачка је израчунала 10%.

Зато стално и свеобухватно треба радити на унапређењу културе рада и окружења – нормативно и практично. Притом треба правити разлику између здравог окружења на раду, дефинисане Законом о безбедности и здрављу на раду и здравог радног окружења без мобинга. Прво тражи улагање у средства (технологију, опрему, мере заштите) и кошта. Друго је улагање у људе, као основни ресурс, у њихову емоционалну и социјалну интелигенцију, као основни хармонизујући фактор.

Овај текст представља позив на свеобухватну иницијативу која промовише здраве радноправне односе, пораст продуктивности, економску и социјалну правду.

Олга Кићановић, правница, саветница у Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова, са искуством у свим областима права, стеченим у адвокатури (канцеларији Фила), потом ангажована на руководећим положајима у области људских ресурса. Од 2005. године посвећена искључиво радном праву и реформама радног законодавства. Запажен допринос дала у заштити људских права (у Виктимолошком друштву Србије пружа помоћ жртвама свих облика насиља), посебно од дискриминације на раду и мобинга, као најчешћег кршења основног људског права на достојанствен рад. Аутор Коментара Закона о спречавању злостављања на раду (издање Социјално–економски савет). Са циљем хармонизације социјалног дијалога, залаже се за афирмисање медијације у радном праву и вансудског решавања, као ефикаснијег и јефтинијег превазилажења проблема, бипартитно и трипартитно.

У промовисању заштите радних и социјалних права и радноправне сигурности, предавач на многим саветовањима и едукатор на обукама намењеним послодавцима, синдикатима, невладиним организацијама у Србији и региону, а „in house“ обукама помогла је многим фирмама да створе здраво и профитабилно радно окружење.

СПЕЦИЈАЛИЗАЦИЈА

ЕВРОИНТЕГРАЦИЈЕ: University Szeged “Project Circle Management Training”, МОР “Normes internationales du travail”, БОШ „Евроинтеграције“;

СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ: МОР „Промоција социјалног дијалога“;

ЗАШТИТА ПРАВА: ВДС „Помоћ жртвама насиља“, УНДП „Писање представки Суду за људска права у Стразбуру“, „Антимобинг тренинг“, ЕУ и Министарство здравства и социјалне скрби Хрватске.

УНАПРЕЂЕЊЕ ЕФИКАСНОСТИ РАДА ПРЕКРШАЈНИХ СУДОВА У ЦИЉУ БОЉЕ ЗАШТИТЕ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Зоран Пашалић

Када се било које право штити пред судом односно када уследи судска заштита било у ком судском поступку (радном спору, парничном поступку или пак у прекршајном поступку) то је тек крајња мера за остваривање нечијег права из радног односа. Чл. 60. Устава Републике Србије се “јемчи право на рад у складу са законом” наводећи да “свако имао право на слободан избор рада” гарантујући свима под једнаким условима сва доступна радна места. У чл. 60. ст. 4. Устава Републике Србије истиче се да “свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. **Нико се тих права не може одрећи**”. У чл. 60 ст. 5. Устава такође се наводи “Женама, омладини и инвалидима омогућују се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом”.

Поред Устава Републике Србије треба обратити пажњу да су сва права из радних односа дефинисана конвенцијама Међународне организације рада као и Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима које је Србија преузела од СФРЈ као и које је сама ратификовала. Све ово има за циљ заштиту запослених, али се поставља основно питање када је Уставом и Међународним конвенцијама право на рад у Републици Србији постало привелигија, колико се запослених тих својих права одричу а у циљу задржавања свог запослења. У тој ситуацији апсолутно је потребно заокружити систем како диспозиције тако и санкције, али на првом месту упутити запослене на права која имају како из Закона о раду, Закона о заштити на раду, тако и Закона о спречавању злостављања на раду који је у примени од 04.09.2010. године, а који је, иако су многе санкције у овом закону прекршајне, ретко у примени у прекршајним судовима.

Од почетка његове примене до данас у Прекршајном суду у Београду као суду у коме се процесуира око 60 % свих прекршајних пријава у Републици Србији водила су се само три прекршајна поступка која су правноснажно окончана. Из свега горе изнетог треба закључити да је заштита запослених у првом реду брига оних које о тим правима треба да их информишу и да их упуте у којим све поступцима та своја

права могу остварити. Чињеница да је Закон о спречавању злостављања на раду предвидео обавезу послодавца у чл. 7. поменутог закона да пре ступања на рад писменим путем обавести запослене о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог те да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања, те да је дужан (чл. 8 Закона о спречавању злостављања на раду) да заштити запослене од злостављања на раду а да је “безначајан” број поступака вођен по овом Закону говори о томе да су, или сви послодавци обавестили како своје запослене, тако и лица која су у међувремену засновала радни однос са одредбама овог Закона, или да се на ово није обратила посебна пажња.

Казнене одредбе из овог Закона прописане чл. 35. и чл. 36. предвиђају врло високе новчане казне за послодавце без обзира на њихово својство тако да је у чл. 35. новчаном казном у износу од 200.000 до 800.000 динара предвиђено кажњавање правног лица уколико се не изрекне мера за спречавање злостављања до окончања поступка (чл. 24.), откаже уговор о раду, односно изрекне мера престанка радног односа супротно одредбама овог закона (чл. 26.ст.5.), поступи супротно одредбама овог закона о заштити учесника у поступку за заштиту од злостављања (чл. 27). Новчане казне за исте прекршаје предвиђене су и за предузетника у износу од 100.000 до 400.000 динара, а за одговорно лице у правном лицу у износу од 10.000 до 40.000 динара. Чланом 36. истог Закона предвиђена је новчана казна у износу од 100.000 до 400.000 динара за правно лице ако не упозна запосленог са забраном вршења злостављања у складу са одредбама овог Закона (чл. 7. ст. 1 и чл. 37.). За исти прекршај за предузетника предвиђена је новчана казна у износу од 10.000 до 40.000 динара односно у износу од 5.000 до 30.000 динара за одговорно лице у правном лицу.

Мишљења смо да се на овај Закон, који је не без разлога, први истакнут у овом излагању односе она права која сваком запосленом без обзира на степен стручне спреме морају бити јасно предочена и са којима он мора бити до у детаље упознат. Иако је предмет овог излагања заштита запослених у судском поступку пред прекршајним судовима, не можемо а да се не осврнемо на чињеницу да запослени има могућност да и у парничном поступку оствари своја права односно да оствари евентуално право на накнаду штете проистеклу из кршења његових законом загарантованих права. Нарочито треба нагласити чл. 31. поменутог закона који терет доказивања да није било злостављања пребацује “на послодавца” односно “ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршено злостављање из чл. 6. овог закона, терет доказивања да није било понашања које представља злостављање је на послодавцу”.

Такође треба истаћи хитност поступка предвиђен чл. 32. поменутог закона, тј. “поступак у парницама за остваривање заштите од злостављања је хитан” У ст. 2 истог члана наводи се да “суд ће тужбу са прилозима доставити туженом на одговор у року од 15 дана од дана пријема тужбе”.

Привремене мере описане у чл. 33. Закона о спречавању злостављања на раду такође говоре у прилог идеје предлагача закона да се у овом поступку реагује хитно и да се права запослених по овом закону максимално заштите што говори у прилог тези да предлагач није дао могућност судовима да у дугом арбитражу онемогуће запосленог да у кратком временском року спречи понашање које се законом дефинише као злостављање на раду.

Обзиром да је предмет овог истраживања боља заштита права запослених, а да је по истраживањима која су показала да се “двоструко више захтева за покретање прекршајног поступка односи на кршење прописа у области радних односа (око 70%) у поређењу са захтевима који се односе на област безбедности и здравља на раду (око 30 %), и да је ова разлика изражена у значајном проценту, може да укаже да је контрола усмерена на откривање оних прекршаја који су по својој природи више формални (доношење програма вишка запослених чл. 153. Закона о раду, ако је послодавац извршио прерасподолу радног времена супротно одредбама овог закона, чл. 59. и 60. овог закона, ако не води месечну евиденцију о заради и накнади зарада у складу са одредбама овог закона, чл. 122 овог закона) него на фактичку заштиту безбедности и здравља запослених на раду.

Закон о раду који се примењује од 15.03.2005. године “вероватно” са циљем увођења строже контроле у казним одредбама од чл. 273. до чл. 276. предвидео је врло високе новчане казне како за послодавце са својством правног лица тако и за послодавце са својством предузетника. Чл. 273. предвиђа да ће се новчаном казном од 800.000 до 1.000.000 динара казнити послодавац са својством правног лица, те да ће се новчаном казном од 400.000 до 500.000 казнити предузетник, односно новчаном казном у износу од 40.000 до 50.000 динара казниће се одговорно лице у правном лицу. Чл. 274. истог закона предвиђа за правно лице новчане казне у износу од 600.000 до 1.000.000 динара, за предузетника у износу од 300.000 до 500.000 а за одговорно лице у правном лицу новчане казне у износу од 30.000 до 50.000 динара. Овом приликом нису побројане одредбе закона које се односе на санкционисање понашања мада би се из тога могло видети да је предлагач навео највећи број “формалних прекршаја”.

Овакав интервал новчаних казни довео је до низа проблема и првенствено онемогућио поступајућем судији сваку индивидуализацију казне у погледу како тежине учињеног прекршаја тако и својства окривљеног и показао да се овако високим новчаним казнама није ништа постигло, а у првом реду није се постигло оно што је требало да буде сврха доношења овог закона (велики број прекршаја из радних односа), а то је извесност кажњавања. Овоме говори у прилог како број застарелих предмета у овој области а још више број ненаплаћених и неизвршених новчаних казни на шта ћемо се у даљем излагању осврнути.

Сам поступак пред прекршајним судом показао је да због овакве висине новчаних казни окривљени, поготово када су у питању представници правног лица и одговорно лице у правном лицу, на сваки начин користећи како законске тако и друге могућности, избегавају појављивање пред прекршајним судом, а

често и прибегавају “гашењу предузећа” (нарочито када су у питању друштва са ограниченом одговорношћу) како би избегли кажњавање.

Други проблем који се јавља је неодрживање инспектора рада као сведока у прекршајном поступку што се правда великим бројем обавеза, малим бројем извршилаца ових послова у Инспекцији рада а такође и изјавама да све што имају да кажу пред прекршајним судом је већ записано у “записнику о контроли”.

Ово додуше није појава која се уочава само код Инспекције рада већ и других инспекција како на републичком тако и на градском нивоу односно нивоу локалне самоуправе. Обзиром да прекршајни поступак застарева навршењем две године (апсолутни рок застарелости) од дана када је прекршај учињен велики број прекршајних пријава доживљава ову судбину.

Из тог разлога се приликом Измена и допуна Закона о прекршајима (аутор овог текста је члан радне групе на Изменама и допунама овог закона) инсистирало на увођењу нових института као и на променама постојећих како би се колико је то год могуће прекршајни поступак учинио ефикаснијим.

Увођењем прекршајног налога даје се могућност Инспекцији рада да новчане казне у фиксном износу изрекне на лицу места, те да лице које је кажњено по прекршајном налогу, ако испуни своју новчану обавезу (плати казну) буде бенефицирано са 50 % изречене казне. Такође му се даје могућност да иницира судски поступак ако сматра да су контролом Инспекције рада нека његова права повређена. Такође продужење рокова са две на четири године (односно једна година за покретање поступка и једна година за вођење поступка мења се у две године за покретање поступка и две године за вођење поступка) ће у много чему онемогућити да окривљени избегавањем одазивања суду иницира застарелост прекршајног поступка.

Оно што је такође важно нагласити је да се у последње три године престало са некада учесталом праксом међусобног оптуживања између инспекције рада и прекршајних судова (нарочито преко средстава јавног информисања), и да се заједничким консултативним састанцима сви уочени пропусти и једних и других међусобним корелацијама отклањају.

Мишљења смо, што је предложено и Инспекцији рада, да би било упутно организовати при Инспекцији рада потребан број извршилаца који би заступали “захтев за покретање прекршајног поступка” како би целисходније могли да заступају захтеве које инспекција рада подноси прекршајним судовима. У том случају би се инспектор рада који је у конкретном случају према чињеничном опису из захтева обавио контролу појављивао у својству сведока у ситуацијама када је то неопходно. На тај начин би се могло коришћењем института “споразума о признању кривице – одговорности” сходно чл. од 206а до 206д Закона о прекршајима убрзао прекршајни поступак и учинио ефикаснијим. Истичем да је овај институт “споразума о признању кривице – одговорности” далеко целисходнији у прекршајном поступку због сумарности и хитности овог поступка (овај институт је нарочито разрађен у

Изменама и допунама Закон о прекршајима који је у предлогу).

Коришћењем института прекршајног налога као и споразума о призивању кривице – одговорности довело би до тога да би се пред судом процесуирали само они случајеви где је потребно извести неопходан број доказа да би се утврдила нечија кривица – одговорност или да би се неке те исте кривице – одговорности ослободио.

Са посебном пажњом приступамо извршењу новчаних казни како у смислу добровољно плаћених тако и у смислу принудно наплаћених новчаних казни. Ово се може посматрати са два аспекта:

1. неизвршења новчаних казни било добровољно било принудно мотивишу потенцијалне учиниоце да се управо супротно понашају од онога како то закон налаже
2. значајан допринос у буџету Републике Србије (одмах после пореза и царина) чине новчане казне чијим неизвршењем значајније „слаби буџет Републике Србије”

Да би се ово сагледало довољно је погледати само износ изречених новчаних казни, као и изречених трошкова прекршајних поступака са једне стране, као и износ ненаплаћених новчаних казни и ненаплаћених трошкова прекршајних поступака у 2012. години на нивоу прекршајних судова у Републици Србији са друге стране, и закључити о тренутној ефикасности прекршајних судова у погледу извршења изречених новчаних казни и трошкова поступака (у овој корелацији свакако треба узети у обзир да се морају у укупан збир узети и пренети предмети из ранијих година). Тако на пример у Прекршајном суду у Београду износ изречених новчаних казни је 97.404,000,00 динара, изречених трошкова прекршајног поступка је 485.000,00 динара, износ наплаћених новчаних казни је 4.821,600,00 динара, а наплаћених трошкова прекршајног поступка 61.100,00 динара; у Прекршајном суду у Новом Саду износ изречених новчаних казни је 19.313,500,00 динара, изречених трошкова прекршајног поступка је 204.200,00 динара, износ наплаћених новчаних казни је 4.794,000,00 динара а наплаћених трошкова поступка 17,800,00 динара; у Прекршајном суду у Крагујевцу износ изречених новчаних казни је 12.209,000,00 динара, изречених трошкова прекршајног поступка је 53.500,00 динара, износ наплаћених новчаних казни је 2.070,000,00 динара, а наплаћених трошкова поступка 10.400,00 динара; у Прекршајном суду у Нишу износ изречених новчаних казни је 31.425,000,00 динара, изречених трошкова прекршајног поступка је 121,300,00 динара, износ наплаћених новчаних казни је 6.405,000,00 динара, а наплаћених трошкова поступка 31.500,00 динара. На нивоу Републике Србије укупан износ изречених новчаних казни је 628.874,500,00 динара, изречених трошкова прекршајног поступка је 5.137,700,00 динара, износ наплаћених новчаних казни је 121.884,871,00 динара, а наплаћених трошкова поступка 2.085,200,00 динара. *Напомена: наведени подаци односе се на предмете из области инспекције рада примљене и решене у 2012. години.*

Ови недостаци могу се исправити:

1.) Изменама и допунама Закона о прекршајима који у радном тексту уводи:

- а) јединствену евиденцију кажњених лица
- б) јединствену евиденцију новчаних казни.

Поред ефикасније “наплате новчаних казни ово ће довести и до прецизније индивидуализације па самим тим и до правичнијих одлука у погледу висине изречених новчаних казни за окривљене у прекршајном поступку, нарочито у погледу прекршајних одредби који се односе на радне односе.

2.) Ригорознија контрола извршења новчаних казни у прекршајним судовима којима се приступило од почетка 2013. године у две фазе:

- а) тачна евиденција изречених и наплаћених новчаних казни од стране прекршајних судова упоређивањем са евиденцијом која се налази код Управа прихода односно Народне банке Србије, Одељења за принудну наплату.
- б) контрола извршења прекршајних судова како према случајном узорку тако и према појединим сегментима из области (у којима је извршење како добровољно тако и принудно најслабије).

Може се закључити да је заштита права запослених питање које се мора решавати у два паралелна правца како бољом информисаношћу запослених (путем средстава информисања, едукација, семинара) тако и ефикаснијим радом Инспекција рада и прекршајних судова који морају бити у сталној корелацији и међусобно једни другима сугеришући наконструктивнија решења.

Зоран Пашалић је рођен 27.09.1958. године у Београду. Дипломирао је на Правном факултету Универзитета у Београду 1992. године. Правосудни испит положио је 1995. године.

За судију Градског судије за прекршаје града Београда именован је у марту 2003. године а од августа 2008. године именован је за вршиоца дужности старешине Градског судије за прекршаје града Београда. Од децембра 2008. године именован је за старешину Градског судије за прекршаје града Београда. За вршиоца функције председника Вишег прекршајног суда именован је 01.01. 2010. године.

Члан је Удружења судија за прекршаје од 2004. године а Главног одбора Удружења од 2005. године. Председник Удружења судија за прекршаје је од 24.01. 2008. године. Члан Управног одбора Правасудне академије је од 10.06. 2010. године.

Ангажован је на изради низа пројеката међу којима је и стратешки пројекат УНИФЕМ-а „Унапређење економских и социјалних права жена у Србији“, „Практикума за судије о споразуму о признавању кривице“, „Законитости поступка“, „Економски аспекти прекршаја“... Ангажован је на изради „Приручника за рад са

насилником“, „Приручника за примену закона о јавним набавкама (Нови закон) „Насиље у породици у пракси судова за прекршаје“, „Зборник судске праксе и ставова Вишег прекршајног суда“, „Израда критеријума и мерила за избор судија и председника судова“...

Ангажован је као креатор, предавач или консултант на извођењу низа едукативних семинара као што су: “Поступак лобирања код проналажења страног партнера“, „Препознавање жртава трговине људима у прекршајном поступку“, „Саветовање судија за прекршаје“, „Јачање система прекршајног права и судова за прекршаје“, „Прекршаји против јавног реда и мира“, „Едукација судија за прекршаје“, „Примена закона о екологији“, „Едукација привредних субјекта“ и других.

Објављени радови

- 1) Едукативни филм (аутор и сценариста): „Препознавање жртава у прекршајном поступку“, “ Aba ceeli“, 2004.
- 2) Едукативни филм (аутор и сценариста): „Прекршаји јавног реда и мира са елементима насиља у породици“, “ Aba ceeli“, 2005.
- 3) „Проблеми у вези примене новог закона о прекршајима“ Зборник удружења за кривично право, 2008.
- 4) „Зборник судске праксе Прекршајних судова РС, Удружење судија прекршајних судова, 2010.
- 5) „Истраживање прекршаја из области животне средине у периоду 01.01.2009. године -31.12.2010. године, Удружење судија прекршајних судова, ОЕБС, Министарство за заштиту животне средине, 2011.
- 6) „Утицај прекршаја на раст стопе криминала у Србији“, Институт за криминолошка истраживања, Палић 2011.
- 7) „Менаџмент у судовима за прекршаје“ (коаутор; Проф.др Мирјана Дракулић. 2011.
- 8) „Увод у судијску етику за судије прекршајних судова, дисциплински поступак и дисциплинску одговорност судије“ - „Програм обуке судија прекршајних судова, етика и управљање судницом“ USAID пројекат за реформу правосуђа и одговорну власт JRGA и Правосудна академија, 2012.

ИЗИГРАВАЊЕ ЗАКОНА

Како стати на пут несавесним послодавцима и омогућити запосленима да намире своја потраживања

Наташа Николић

Честа је појава да запослени не могу да намире своја потраживања у односу на послодавца. У смислу потраживања запослених овде се најпре мисли на неисплаћене зараде, порезе и доприносе за обавезно социјално осигурање и друге накнаде које запосленима по закону припадају. Посебан је проблем када су запослени покренули парнични поступак против послодавца у циљу намирења својих потраживања, па је у току тог поступка предузеће у коме су радили престало да постоји, или је над њим покренут стечајни поступак или је покренута ликвидација, а све то са намером да се избегне извршење обавеза које предузеће као такво има према својим повериоцима, а које се извршавају из имовине предузећа. Неретка је ситуација у нашој земљи да су оснивачи друштва (по ранијем Закону предузећа), било да су командитори, чланови друштва са ограниченом одговорношћу или акционари, остварили за себе економску корист до које су дошли злоупотребом друштва као правног лица, оштећујући при томе повериоце друштва, и на тај начин увећали своју имовину или имовину другог лица.

Неки запослени су, пак, имали проблема са извршењем пресуда које су донесене након вишегодишњег трајања судског поступка. Проблем се јавља када правоснажна пресуда није подложна извршењу, јер је предузеће које је послодавац већ постало инсолвентно, или је угашено, или постоји али под другим називом, на пример раније предузеће се звало „Грађански лист“, па је као такво престало да постоји, али је основано под другим називом „Нови грађански лист“. Пример нам је навео управо бивши новинар овог листа који се сусрео са проблемом немогућности намирења због изигравања закона од стране послодавца. Фактички, овде није реч ни о изигравању закона, јер је оснивачима предузећа или друштва ова могућност допуштена управо законом. Потребно је само приликом регистрације уплатити 500 евра што је предвиђено као минимални оснивачки капитал. Овде је реч о разним врстама злоупотребе законских одредби, које им омогућују да избегну личну одговорност, кријући се иза субјективитета правног лица.

Грађани који се нађу у горе поменутој ситуацији сматрају да је она безизлазна, односно не желе да предузимају ништа више по питању намирења својих потраживања.

Поставља се често питање да ли је оваква ситуација безнадежна или пак постоји неки правни институт путем кога се може стати на пут несавесним послодавцима? Такође, да ли постоји начин да се принуде лица одговорна за злоупотребу да одговарају лично својом имовином, а не да се то сведе на имовину предузећа која је у овим случајевима мизерна или је уопште нема, опет због злоупотребе и извлачења новца пре него што дође до извршења над њом?

Пробијање правне личности је релативно нов правни институт који представља творевину судске праксе. За њим се посебно јавила потреба када су увођењем приватног капитала створене могућности за разне злоупотребе предузећа у корист оснивача, односно власника предузећа. Најбројније су управо злоупотребе предузећа или друштва у циљу изигравања повериоца, па је институт пробијање правне личности створен као „одбрамбени механизам“.

Поверилац друштва може поднети тужбу против командитора, члана друштва са ограниченом одговорношћу и акционара, надлежном суду према седишту друштва у року од 6 месеци од дана сазнања за злоупотребу, а најкасније у року од 5 година од дана злоупотребе. За подизање тужбе против туженог довољно је да је обавеза доспела и да није уредно намирена.

Активирање института пробијање правне личности тужилац може захтевати уколико сматра да постоји злоупотреба ако је лице које је тужено: 1) употребило друштво за постизање циљева који су забрањени; 2) ако је користило имовину друштва или је њоме располагало као да је његова лична имовина; 3) ако је користило друштво или његову имовину у циљу оштећења поверилаца друштва; 4) ради стицања користи за себе или треће лице умањило имовину друштва, иако је знало или морало знати да друштво неће моћи да извршава своје обавезе.

Терет доказивања злоупотребе привредног друштва за незаконите или преварне циљеве односно постојање услова за примену института пробоја правне личности лежи на тужиоцу. Конкретна радња која представља злоупотребу је радња коју мора да утврди суд. Оваква тужба се подноси Привредном суду надлежном према седишту друштва (у нашем случају послодавца). Захтев који користи тужилац, у циљу пробијања правне личности, може се истаћи у облику тужбе. Тужба се подноси у року застарелости потраживања, чије је намирење угрожено злоупотребом правног субјективитета друштва капитала. Имајући у виду да је потраживање код пробоја правне личности по својој правној природи неосновано богаћење власника злоупотребом правног лица, важи рок застарелости за неосновано богаћење (10 година). Лице овлашћено да захтева пробијање правне личности друштва капитала је сваки поверилац, а не само онај коме друштво не може да подмири обавезу. Ако поверилац подигне тужбу против члана друштва и у свом захтеву не успе, дужан је да члану надокнади тиме причињене трошкове.

Пробијање правне личности у поступку стечаја, ликвидације и посебно приликом извршења пресуда

Стечај је судски начин престанка инсолвентног друштва. У стечајном поступку сходно се примењују одредбе Закона о парничном поступку, ако прописима о стечају није другачије одређено, у ком случају се овај пропис примењује као *lex specialis*. Стечај је институт колективног намирења поверилаца генералним извршењем на имовини стечајног дужника, чиме он престаје да постоји као правни субјект. Постоје бројни примери у нашој судској пракси, где је након отварања стечајног поступка утврђено да постоје злоупотребе и преварне радње оснивача, те да има услова за примену института пробоја правне личности.

Ликвидација је поступак престанка солветног друштва, када су наступиле околности одређене законом. Српски Закон о привредним друштвима нема посебних норми о дејству ликвидације солвентног друштва, осим правила да се не примењују неки институти стечајне ликвидације инсолвентног друштва која су непримерена природи овог института, као и правила о сходној примени правила стечајне инсолвентне ликвидације на ову ликвидацију. Ликвидација се често злоупотребљава да би оснивачи друштва извукли капитал и на тај начин избегли да се тај новац употреби за намирење обавеза које имају према повериоцима.

Често се поставља питање да ли извршни поверилац може да наплати новчано потраживање утврђено правоснажном и извршном пресудом спровођењем извршења на имовини физичког лица као власника привредног друштва, у ситуацији када друштво као дужник извршне исправе нема имовину на којој би се могло спровести извршење, а применом института пробоја правне личности. Закон о извршном поступку налаже да уколико власник привредног друштва није тужен, нити је донета правоснажна и извршна пресуда којом би се он обавезао да плати одређени новчани износ, извршење се не може спровести на имовини оснивача, јер власник није дужник из извршне исправе. Нема идентитета између извршне исправе и дужника. У таквој ситуацији, поверилац би морао да тужи физичко лице као оснивача и да у новој парници докаже постојање разлога за пробој правне личности, под условом да није протекао општи рок застарелости од 10 година.

На крају поставља се питање да ли је овај институт пробијања правне личности често применљив у судској пракси и да ли управо он представља излаз за грађане који се налазе у „зачараном кругу“ и који не могу да намире своја потраживања од несавесног послодавца?

Иако овај институт није скорашњег датума у судској пракси је врло ретко и врло рестриктивно примењиван. Судови примењују овај институт у малом броју случајева, а законодавац је само једним чланом предвидео и објаснио овај институт, очекујући да ће судска пракса пружити неопходне одговоре и значајнија решења о овом институту. Законодавац би требало да детаљније регулише овај институт, како би суд имао више смелости да га примењује у већем броју случајева, када буду остварени законски услови.

Наташа Николић је рођена у Лозници 1986. године. Дипломирала на Правном факултету Универзитета Унион у Београду почетком 2012. године. У току и по окончању основних студија била је ангажована на неколико пројеката који су се односили на остваривање и заштиту људских права, прво као активисткиња, а потом и као на пројекту Достојанствен рад за сваког у кампањи Црно на бело-заједно смо гласнији. Тренутно похађа мастер студије на Факултету политичких наука Универзитета у Београду – смер међународно хуманитарно право и право људских права у циљу стицања додатног образовања. Као друштвено одговорни појединац, посебно интересовање има за област људских права и поштовање демократских вредности, како би својим знањем из ове области што више допринела побољшању стања људских права у држави, тачније економских и социјалних права, бавећи се у будућности овим питањем као својим занимањем.

ДИСКРИМИНАЦИЈА ЖЕНА НА РАДНОМ МЕСТУ И У ВЕЗИ СА РАДОМ

„Једнаке на послу“

Јасмина Мурић

Економска криза која наш регион прати већ дужи низ година довела је и до кризе социјално економских права. Увидевши да надлежни државни органи и организације, синдикати и струковна удружења који су се бавили социјално економским правима имају ограничене капацитете овом темом почињу активно да се баве и невладине организације. Кроз пројекте *Повратак жена на тржиште рада, Снага друштвене одговорности, Како брже и лакше до посла, Жене, запошљавање и сиромаштво, Сви имамо право на безбедно радно место, Балканска мрежа за достојанствен рад, Достојанствен рад за сваког*, суочили смо се да је посебно угрожена женска популација приликом запошљавања и да се сусреће са бројним облицима дискриминације на радном месту у процесу рада, напредовања и додатног едуковања. Пошавши од ових искустава Фондација центар за демократију покренула је пројекат *Једнаке на послу* комплементаран је са кампањом “Црно на бело – Заједно смо гласнији!”.

Право на рад је једно од основних људских права загарантованих највећим међународним и домаћим правним актима, поред гаранције права на рад гарантован је и једнак приступ радним местима – једнака права у вези са радом уопште. Дискриминације на радном месту и у вези са радом забрањена је Уставом Републике Србије, Законом о раду, Законом о забрани дискриминације, Законом о равноправности полова, Повељом о социјалним и економским правима, Универзалном повељом о људским и мањинским правима, бројним конвенцијама Међународне организације рада, CEDAW конвенцијом о забрани свих облика дискриминације над женама.

Дискриминација над женама на послу може се дефинисати као:

- Дискриминација везана за материнство
- Дискриминација жена у односу на њихову старост
- Дискриминација у вези са њиховим националним/етничким пореклом
- Дискриминација кроз сексуално узнемиравање

Дискриминација везана за материнство примећује се како у самом процесу запошљавања у случајевима када се особе женског пола питају да ли планирају

породицу и децу што је законом забрањено. Закон експлицитно забрањује ¹ова питања као и тражење лекарског уверења при запошљавању, али не прописује санкцију за послодавца. Дискриминација везана за материнство јавља се у радном односу када искористе право на одржавање трудноће и одсуство ради неге детета, где послодавци у великој већини не раскидају Уговор о раду али то учине одмах по повратку жене са боловања. Мајке по повратку са “трудничког” одсуства се често враћају на ниже позиције од оних на којима су биле пре коришћења одсуства.

Дискриминација жена у односу на њихову старост је такође забрањена законом, али се јавља у два облика. Дискриминација старијих жена која је највише видљива приликом запошљавања, али и дискриминација младих жена где им се на радном месту спочитава неискуство. Младе жене су посебно дискриминисане од колега и у односу на њихов брачни односно породични статус где због “немања породице” често буду одређене за прековремени рад или рад на терену, а да им се истовремено ускраћују обуке, студијске посете и неки други бенефити “јер за њих има времена”.

Дискриминација у вези са њиховим националним/етничким пореклом је врста двоструке дискриминације и најчешће се појављује приликом запошљавања. Најраспрострањенија у односу на жене ромске националности.

Сексуално узнемиравање је код нас регулисано у више закона и облик је дискриминације који предвиђа више санкција од осталих видова дискриминације, осим што за ово дело одговара сам починилац, по Кривичном законнику одговорност је и послодавца који не заштити жртву по Закону о забрани дискриминације.

Посебан облик дискриминације жена на радном месту је и такозвани феномен “стакленог плафона”. Како је овај феномен у свету већ дужи низ година у жижи када се говори о побољшању положаја жена у законодавства се уводе системи квота за, на пример, проценат жена у Управним одборима, али и друге врсте политика афирмативних акција у појединачним компанијама. Најинтересантнији је пример швајцарске компаније Нестле. Наиме процедуре ове компаније подразумевају да у Управни одбор компаније, поред осталих услова, могу ући само они запослени који су имали и радно искуство у Нестле фабрикама у различитим земљама света. Како је примећено да жене често одбијају одлазак у пословнице у далеким земљама као што су Кина, Индија или Мексико управо због улоге у породици, креиран је програм тромесечног управљања секторима у тим земљама за жене како би испуниле услов искуства рада у иностранству, јер се путем анкете која је извршена међу женама закључило да је то период у којем оне могу или оставити породицу или је изместити из земље пребивалишта.

На специфичну дискриминацију жена при запошљавању и на радном месту указују и подаци до којих је дошло Виктимолошко друштво Србије.

“Изложена неком виду дискриминације на тржишту рада: дискриминацију приликом запошљавања доживеле су 242 (56.1%) жене, а дискриминацију на

¹ Студија радног законодавства Републике Србије из перспективе родне равноправности и унапређивања положаја жена, Јасмина Мурић2011, UNIFEM

радном месту – 342 (79.4%). Уз то, 72.2% (510) испитаница има сазнање да је нека женска особа коју оне познају (пријатељица, другарица, рођака, колегиница) била дискриминисана на тржишту рада – њих 464 (65.7%) имају сазнања о дискриминацији других жена приликом запошљавања, а 372 (52.7%) о дискриминацији других жена на радном месту.

Дискриминација жена приликом запошљавања

Од 452 испитанице које су током посматраног периода тражиле посао, њих 242 (53.5%) биле су изожене дискриминацији приликом запошљавања. Најраспрострањенији облик дискриминације жена приликом запошљавања је испитивање жене о приватном животу приликом разговора за посао, са чиме се сусрело 217 испитаница (48%). У скоро свим случајевима када су жене питане о приватном животу (200 или 92.2%), њима је постављено питање да ли су у браку и да ли имају децу. Испитивање у погледу планова за удају и рађање доживело је 115 (53.0%) испитаница, 48 (22.1%) је било испитивано о другим стварима из њиховог приватног живота.

Следећи по учесталости облик дискриминације приликом запошљавања је коментарисање физичког изгледа жене – 44 (9.7%), потом, други видови неповољнијег третмана у односу на мушке кандидате – 30 (6.6%), трудноћа и материнство као препрека за добијање посла – 23 (5.1%) и очекивања у погледу сексуалног односа са претпостављеним или неком другом особом у фирми као услов за добијање посла – 3 (0.7%).

Дискриминација на радном месту

Од 596 жена које су у посматраном периоду радиле, више од половине њих – 342 или 57.7% - доживело је неки вид дискриминације на радном месту. Укупно гледано, дискриминацији на радном месту су у већој мери изложене испитанице које раде у приватном сектору (64.8%), него испитанице које раде у државном сектору (48.7%). Испитанице које нису имале потписан уговор са послодавцем су у већој мери биле дискриминисане на раду (70.4%), него жене које су биле радно ангажоване по основу уговора о раду или неке друге врсте уговора (54.3%). Најзад, утврђено је да су жене које су запослене на одређено време у већој мери изложене дискриминацији на радном месту (57%), него жене које су запослене на неодређено време (52.6%).

Испитанице су се најчешће суочавале са дискриминацијом која је везана за услове рада (256 или 43%): непостојање посебних просторија, одвојено од мушких, у којима жене могу да се пресвуку; обавеза обављања послова ван описа радног места, као што су кување кафе, чишћење просторија, курирски и административни послови; неприлагођеност машина или друге опреме женама; изложеност другим непријатностима везаним за услове рада због припадности женском полу (омаловажавање жене и њених способности заснованих на предрасудама и стереотипима, сексуално узнемиравање, коментарисање изгледа и облачења,

вређање, викање и слично) или из неког другог разлога.

Следећи облици дискриминације на радном месту по учесталости су сексуално насиље – 132 (22.1%) и психичко насиље над женама на радном месту – 131 (22%). Најчешћи облик сексуалног насиља на радном месту је сексуално узнемиравање путем сексуалних коментара што је доживело 105 жена (79.5%). Следе нежељени физички контакти (20 жена или 15.2%), условљавање напредовања или премештање на боље радно место ступањем у сексуални однос са претпостављеним или неком другом особом, односно неком врстом сексуалне уцене (8.3%), изложеност порнографском материјалу (4 жене или 3.1%) и принуда на сексуални однос (3 жене или 2.8%). Међу извршиоцима сексуалног насиља доминирају руководиоци и надређени, дакле особе које су биле на позицији моћи у односу на запослену жену. Када је у питању психичко насиље, добијени подаци показују да се оно најчешће састојало у давању превише посла, обраћању уз вику и оговарању, а затим и у претњи отказом, ширењу лажних прича и вређању и понижавању погрдним речима. У највећем броју случајева радило се о психичком насиљу од стране руководиоца или надређеног (45%) (вертикални мобинг), а ређе о хоризонталном мобингу.

Дискриминација на радном месту огледа се и у мањим зарадама испитаница у односу на мушке колеге за рад једнаке вредности – 49 (8.2%) и немогућности напредовања - 48 (8.1%). Уз то, 20 испитаница (3.4%) је доживело дискриминацију у вези са трудноћом и материнством, што уједно чини 30.3% жена које су биле у другом стању у време када су радиле на послу о коме су причале. Најзад, две испитанице (0.3%) су биле дискриминисане приликом добијања отказа и исплаћивања отпремнина.

Закључци и препоруке

Након сумирања искустава представница организација цивилног друштва које су учествовале у активностима у оквиру пројекта „Једнаке на послу“, а имајући у виду истраживања и анализе које су у последње време дошли смо до следећих препорука:

- Елиминација предрасуда везаних за повреду права жена на тржишту рада.
- Развијање протокола о сарадњи послодаваца, организација цивилног друштва и државних институција у случајевима дискриминације жена на раду и у вези са радом.
- Рад са послодавцима.
- Подизање свести јавности о могућностима заштите у вези са радом и дискриминацијом.
- Подизање свести јавности о неопходности константног усавршавања и изазовима које нам представљају процеси умирања неких занимања и стварања нових.
- Иницијатива за измену Закона о равноправности полова по угледу на ЕУ – више жена на местима одлучивања.
- Установити механизме за оснаживање жртава дискриминације на раду.

- Оснажити институције које се баве заштитом права везаних за рад и борбу против дискриминације.
- Преиспитати улогу Националне службе за запошљавање.
- Смањивати јаз између старијих и младих како на тржишту рада тако и на радном месту кроз акције промоције неопходне синергије искуства и нових енергија у постизању пословних резултата и борбе за боље услове рада.
- Заједнички рад са државним институцијама на јачању сервиса који помажу баланс између приватног и пословног живота.
- Реформа синдикалних организација.
- Развијање и реализација пројеката који ће водити ка поштовању права жена на раду и промоцији потребе за што већим радним ангажовањем жена и њиховим укључивањем у доношење одлука односно управљање.

Јасмина Мурић завршила Правни факултет у Београду и МБА студије менаџмента у Централној и Источној Европи на Виадрина универзитету Франкфурту (Немачка). Стажирала у Европском парламенту и Министарству за људска и мањинска права. Више од десет година радила је у организацијама цивилног друштва, корпоративном и државном сектору на развојним пројектима. Њена област експертизе укључује: људска права, радна права жена, политичку партиципацију жена, насиље у породици и економско оснаживање жена. Искуство које је стекла радећи у Заштитнику грађана Републике Србије дало јој је велико познавање државне управе. Већ две године ради као менаџерка имплементације Националног акционог плана за побољшање положаја жена у Републици Србији. Поред имплементирања политика родне равноправности радила и на оснаживању организација цивилног друштва и државних институција. Објављени радови: Студија радног законодавства Републике Србије из перспективе родне равноправности и унапређивања положаја жена (UNIFEM 2011), Људски ресурси као разлог за инвестирање у Србији (European Union Foreign Affairs Journal 2010).

МЛАДИ НА ТРЖИШТУ РАДА

Љиљана Павловић

У покушају да се промени лоша статистика и негативни трендови, пред младе људе постављају се различите дилеме. Иако су препознати као носиоци савременог друштва, млади у Србији су незапослени. Свака друга млада особа у Србији је без посла, чак 50,9%.

Основни узроци лошег положаја младих у Србији су свима добро познати и укључују неусаглашеност понуде и потражње на тржишту рада, неусклађеност образовног система са реалним потребама привреде, закаснело реструктурирање друштвених предузећа, неспособност привреде да креира нове послове и ниска стопа samozапослености младих.

Ова проблематика не укључује само незапосленост као такву, већ се односи и на запошљивост, тј. на то колико су стечена знања, вештине и способности, па чак и личне карактеристике појединца корисне у добијању посла. Од пресудног је значаја информисање младих о односу понуде и потражње на тржишту, о дефицитарним и суфицитарним занимањима као и о занимањима будућности. Упућивање и мотивисање младих на размишљање о могућностима образовања и запошљавања треба да почне још у најранијем периоду школовања. Одлука о будућем занимању је веома важна за сваку младу особу и сва знања и искуства која им могу бити пренета су добродошла. Младе такође треба упознавати и уводити у процес учења који се одвија током целог живота особе (концепт доживотног учења) и подразумева све облике стицања знања, а не само кроз формално образовање. Предузетништво и могућност samozапосљавања мора бити препознато као неизоставни део образовних програма током формалног образовања.

Недостатак предузетничке културе у Србији је очигледан. Све указује на неопходност покретања активности у правцу промовисања предузетништва и предузетничког учења и образовања. Стопа samozапослености младих у Србији је испод 6% и знатно је нижа од просечног нивоа samozапослености младих у другим европским земљама (12%). Ово представља озбиљну препреку развоју предузетништва и последица је недостатка развијања предузетничког духа и образовања код младих кроз све етапе нижег, средњег и вишег образовања.

Сагледавање структуре запослености и незапослености младих у поређењу са сагледавањем реалних потреба на тржишту рада од кључног је значаја за предлоге промена који се односе на флексибилне образовне програме који ће се

прилагодити потребама тржишта као и у креирању програма запошљавања који би по својим мерама ефикасније испратили актуелну ситуацију на тржишту рада. Ово подразумева да ефикасно решавање проблема запошљавања младих упућује на блиску сарадњу образовног система и институција тржишта рада.

На локалном нивоу у средњим школама често се образује кадар који није потребан том подручју и због тога је неопходна боља координација локалних управа, просветних власти и послодаваца, односно сарадња свих релевантних учесника како би се креирали образовни програми који ће бити флексибилни, који ће пратити континуиране промене на тржишту рада, али ће утицати и на дефинисање програма и усклађивање политике образовања и запошљавања младих и превентивно деловање против раног напуштања формалног образовања.

Усклађивање понуде и тражње захтева опсежно испитивање прилика на тржишту, посматрање развоја привредног сектора и усмеравање образовног система ка њиховим потребама, а све са циљем да се адекватно образују млади кадрови који ће моћи тржишту да понуде потребна, практична и применљива знања и вештине.

Степен образовања младих одлучујуће утиче на запошљавање. Непоседовање одређених квалификација је основни узрок незапослености. Поражавајуће чињенице су да 10% младих не завршава ни основну школу, да 15% младих не завршава средњу школу, да је 60% младих лица са завршеном средњом школом, односно са III и IV степеном стручне спреме. Дакле, трећина младих лица спада у неквалификовану или полуквалификовану радну снагу-без занимања и стручности.

Знања и вештине која су најтраженија при запошљавању су она која млади најчешће не стекну током формалног образовања: рад на рачунару, вештина опхођења са клијентима, комуникације и тимски рад, страни језик.

Према подацима најпосећенијег сајта за запошљавање од укупног броја посетилаца 23% је младих до 25 година старости. Према њиховом искуству, већина младих посетилаца није довољно посвећена тражењу посла и мали је број оних који користе све што им је на располагању у циљу проналажења запослења. Без „рада на себи“ шансе за посао су мале. Још већи проблем настаје када, после одређеног времена не пронађу посао и када им мотивација опадне. Тада се код младих јавља негативан став да се посао може наћи једино преко „дебеле везе“. Као последица тога јавља се одустајање од даљег тражења посла, повлаче се, умањују своју шансу и постају пасивни играчи на тржишту рада. Ако се узме у обзир да се ретко нуде послови за људе без икаквог радног искуства, препорука за младе је да стичу искуство кроз праксу, волонтирање, ангажовање на факултетима, пројектима и слично.

Ни ова тема није без препрека. Већина послодаваца не организује стручну праксу за младе. Неки од њих немају могућности за њено организовање, други на стручну праксу гледају као на нов трошак, али има и оних послодаваца који ни не знају на који начин могу да организују стручну праксу за младе.

Са друге стране, млади су врло критични када је реч о образовању. Више од 90% младих људи сматра да током формалног образовања нису стекли знање за

реалан практичан рад. Оно што највише недостаје нашем образовном систему је практична настава и упознавање са реалним условима рада, а према мишљењу младих то је кључ за стицање применљивих знања и искуства.

А када дођу до очекиваног посла, да ли млади испуњавају очекивања послодавца? Да ли су послодавци задовољни ангажованим лицима?

Док одређени број послодаваца оцењује да су млади новозапослени флексибилни и да лако и брзо усвајају компанијске вредности, процедуре и правила обављања посла, други имају врло конкретне примедбе на њихов рад.

Новозапосленим младим лицима послодавци замерају недовољну ангажованост на послу, незаинтересованост за промет, немар, неуредност, кашњење на посао, нестручност, неиспуњавање радних задатака, недисциплину, неодговорност, неозбиљност, недостатак стрпљења, лошу комуникацију, пословну културу, опхођење са клијентима, несналажљивост, неорганизованост, непрописно ношење опреме, „забушавање“ док други раде, површност, непрофесионално понашање, недовољну мотивацију, незадовољство висином примања и наравно, недостатак искуства.

Сваки трећи послодавац, који је запошљавао младе без радног искуства сматра да млади не поседују стручна знања и шире компетенције. То значи да су за новозапослене продавце организовали додатну обуку за продају и преговарачке вештине, да су за брусаче, стругаре и лифт монтере организовали обуку за дата занимања, али и када су у питању високообразована лица, послодавци су организовали додатне обуке за младе архитекте, фармацеуте, економисте. Обуке које послодавци најчешће организују за младе новозапослене људе су основи добре комуникације и тимски рад.

Када се сретнете са оваквим искуствима послодаваца не можете а да се не упитате да ли је једино што треба ускладити, усклађивање образовног система са потребама тржишта рада? Да ли случајно затварамо очи пред новим усвојеним системима вредности код већине младих лица? Да ли треба да нас брине податак да је према мишљењу младих најпожељнији послодавац локална самоуправа, јавне установе и јавна предузећа. Колико се озбиљно бавимо пословном културом и колико су млади спремни да у новом радном окружењу усвоје одређена правила понашања? Колико су носиоци савременог друштва спремни да се одваже и уђу у свет предузетништва? Ако су носиоци економског просперитета мала и средња предузећа, колико је младих људи заинтересовано за покретање сопственог бизниса?

Изузетно важно је истаћи још једну чињеницу да млади излазе из формалног образовног система, а да нису упознати са правима које могу да остваре на тржишту рада. У недостатку запослења прихватају да раде „на црно“. Њихово прихватање да отпочну рад у неформалној економији доприноси даљем развоју нелојалне конкуренције што опет упућује одређени број послодаваца који легално послују да у изгубљеној борби са нелојалном конкуренцијом и они буду гурнути у неформалну економију у циљу опстанка на тржишту. Распрострањеност рада младих у неформалном сектору је велика, њихова примања су ниска, немају

социјалну заштиту, прети им опасност од будуће незапослености, неактивности и сиромаштва. У циљу спречавања негативних ефеката неформалне економије, морају се предузети све неопходне мере за заустављање њеног даљег ширења.

Оно што такође треба да иде у прилог већој запослености младих су и реформе пореског система и смањење пореског оптерећења рада, односно увођење пореских олакшица за плате испод просечног нивоа. Код нас је присутан тзв. линеарни систем опорезивања. Можда треба инсистирати на увођењу нелинеарног модела опорезивања где порези не би били исти за све привредне гране.

Активне мере политике запошљавања младих такође би требало да прате актуелну ситуацију на тржишту рада кроз лепезу различитих мера, али то подразумева повећање износа за активне мере политике запошљавања за младе. Укупан износ средстава за активне мере запошљавања треба повећати (садашњих око 0,1% БДП недовољно је и у стандардним условима, а посебно током економске кризе) оснажити и проширити лепезу активних програма усмерених према младима, посебно у домену функционалног описмењавања, обука за познатог послодавца, и субвенција за запошљавање.

Растућа незапосленост младих је изазов и за ЕУ. Према подацима европског завода за статистику Еуростата, незапосленост младих је у просеку порасла са 15 на 22,5 одсто, од фебруара 2008. до јула 2012. Током 2011. године Европска комисија објавила је “Програм за нове вештине и послове”. Програм треба да допринесе остваривању циљева стратегије “Европа 2020.” у подручју образовања и запошљавања. У документу се покушавају пружити одговори на растући дисбаланс између понуде и тражње на тржишту рада и предлаже се 13 специфичних мера које ЕУ треба да спроведе у сарадњи са државама чланицама, социјалним партнерима и цивилним друштвом. Једна од мера је лансирање “европске панораме вештина” као посебног алата уз који ће бити могуће предвиђати које ће се вештине тражити у будућности што би требало да унапреди шансе за запошљавање и прилагодљивост радника. Комисија предлаже и реформе којима би се унапредио квалитет радног законодавства кроз повећано коришћење уговора на неодређено време. Те уговоре требало би, међутим, склапати уз довољно дуг пробни рок, а подразумевали би поступно повећавање радних права. Предлажу се и мере за стимулисање запошљавања као што су смањивање административних процедура и мањи порези. У склопу програма целоживотног учења у Данској је развијен посебан оквир квалификација који се темељи на компетенцијама и који је независан од начина на који су знања и вештине стечени. Накнада за незапосленост повезана је са укључивањем у програме целоживотног учења, а курсеви су организовани на флексибилан начин како би се приближило потребама послодавца и грађана.

Решавање проблема високе незапослености младих лица могуће је решити копирањем аустријског и швајцарског модела дуалног система образовања, али је овај успешан модел тешко увести у нашим приликама. Дуални систем образовања с једне стране омогућава да је стручна понуда релативно блиска потребама тржишта, а с друге стране омогућава поузданост када је ријеч о квалификацијским

стандардима. Осим тога овај систем омогућава интензивну фазу учења која послодавцима пружа релативно поуздану могућност процене способности и потенцијала одређеног кандидата на крају његовог образовања. Тако се смањује и ризик од доношења погрешних одлука.

Мора се имати у виду да је дуални систем образовања за послодавце скуп. Компанијама у земљама са слабијом регулацијом тржишта рада је тиме теже увести један овакав модел.

Све су ово извори информација које Србија треба да користи и анализира у циљу проналажења решења за високу незапосленост младих. Целокупна политика образовања треба да се заснива на стварним и реалним потребама тржишта рада и у правцу предузимања свих неопходних корака како би се спречило рано напуштање школе.

Неопходно је подстицати заједнички рад универзитета, истраживачких институција и привреде, као и коришћење опреме и знања присутних на универзитетима и институтима од стране привредних субјеката и обрнуто, као и студентски пројекти и пракса.

Политике тржишта рада требало би да повећају учешће програма додатног образовања и обука у мерама активне политике запошљавања, што обухвата разне програме оспособљавања и обучавања, преквалификације и доквалификације, функционалног основног образовања одраслих

Питање високог процента незапослених младих лица у Србији треба да буде изузетно важно за сва министарства и све институције које својим деловањем морају да допринесу креирању амбијента који ће омогућити привреди и послодавцима да се развијају, расту, проширују делатност и отварају нова радна места. Ово заједничко деловање ће дугорочно допринети вишем стандарду грађана и младима омогућити да се образују, стручно оспособљавају, запошљавају и наставе да граде своју будућност у Србији.

Љиљана Павловић, рођена 5. августа 1971. године у Београду. Као дипломирани економиста од 2004. године запослена је у Унији послодаваца Србије на месту Секретара за чланство и локалне канцеларије. Члан је Управног одбора Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање и члан Надзорног одбора Фонда Солидарности. У оквиру Уније послодаваца Србије ради на развоју Програма едукације, тренинга и усавршавања менаџера – ПЕТУМ и кроз рад у радним групама за израду Националног акционог плана за запошљавање, Националног оквира квалификација, Националне класификације занимања, прати образовање и запошљавање на националном нивоу. У току 2012. године била је координатор пројектног тима и аутор брошуре „Потребе тржишта рада и положај младих незапослених лица“ које је финансијски подржала организација SOLIDAR-Swiss Labour Assistance-SLA, и координатор пројекта „Друштвено одговорно пословање и предузетништво“ које је за циљ имало едукацију младих лица о правима које могу да остваре на тржишту рада.



Пројекат „Достојанствен рад за сваког“ спроводи шест организација цивилног друштва, а финансијски подржава УСАИД преко Института за одрживе заједнице.