

KLJUČNI IZAZOVI U OBLASTI RADNOG PRAVA SA PREDLOZIMA REŠENJA

Odbor za radno pravo Američke privredne komore u Srbiji

Septembar 2016. godine

Rezime

AmCham istraživanje uslova poslovanja u Srbiji već nekoliko godina za redom pokazuje da bi kompletna modernizacija radnog zakonodavstva trebalo da bude jedna od ključnih reformi u procesu pridruživanja zemlje Evropskoj uniji. Fleksibilni radni odnosi i oblici zapošljavanja uz obezbeđivanja odgovarajućeg nivoa socijalne sigurnosti zasigurno bi vodili većoj konkurentnosti domaće ekonomije, stimulanju privrednog rasta i smanjenju nezaposlenosti.

Kako bi dao svoj doprinos ovom procesu, AmCham je 2014. godine osnovao Odbor za radno pravo, koji okuplja američke, multinacionalne i domaće kompanije koje žele da podele svoje iskustvo i ekspertizu na ovom polju. Kao rezultat uspešne saradnje Odbora sa nadležnim Ministarstvom i drugim poslovnim asocijacijama, značajno je unapređena radna regulativa, pre svega usvajanjem izmena Zakona o radu (sa više od 70% usvojenih predloga AmCham-a) i izmenama i dopunama Zakona o zapošljavanju stranaca. Odbor je u prethodnom periodu organizovao i niz seminara sa nadležnim organima, a sa ciljem praćenja primene zakona iz oblasti radnog prava, identifikovanju i rešavanju potencijalnih problema iz prakse.

Kao preporuke za poboljšanje regulative u narednom periodu, Odbor je izdvojio sledeće prioritete:

- Efikasniji i pristupačniji pravni okvir za obavljanje **radnih praksi**;
- Smanjenje birokratije koja se odnosi na **prijavljivanje boravka stranca**;
- Regulisanje **iznajmljivanja radnika od strane agencija za zapošljavanje**;
- Promene regulative o **evidencijama u oblasti rada** koje bi omogućile veću pravnu sigurnost, smanjenje administracije, ali i usklađivanje sa ostalim propisima koji su na snazi;
- Olakšavanje upućivanja zaposlenih u inostranstvo u cilju stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- Usaglašavanje procedura za **zapošljavanje stranaca** između Uprave za strance i Nacionalne službe za zapošljavanje;
- Uređenje **nacionalnog okvira kvalifikacija** kao i usklađivanje propisa u oblasti obrazovanja radi njihovog adekvatnog tumačenja i primene;

I. REGULATORNA PITANJA

1. Radne prakse

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014)

Problem: Postojeći zakonski okvir ne prepoznaje **ugovornu formu** koja omogućava angažovanje lica van radnog odnosa radi obavljanja radne prakse, čime direktno negativno utiče na nivo stručnog osposobljavanja i usavršavanja mladih, lica bez radnog iskustva i nezaposlenih.

S obzirom na to da je nedostatak radnog iskustva i posedovanje specifičnih veština jedna od najčešće navedenih prepreka za zapošljavanje, postojeći sistem umanjuje šanse da se do ove vrste praktičnog znanja dođe.

U praksi je ovaj problem prisutan godinama unazad, a poslednjim izmenama Zakona o radu, kada je nejasno preformulisan član 201, praktično je zatvorena mogućnost bilo kakvog angažovanja lica koji imaju potrebu za stručnim osposobljavanjem osim u slučaju „obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci“.

Predlog mogućih rešenja: U preporuci Saveta ministara EU od 10. marta 2014. godine, o kvalitetnom okviru za stručno osposobljavanje, uz apel državama članicama EU da olakšaju mladim ljudima sticanje prvih radnih iskustava, posebno je akcentovana obaveza vlasti da osigura profesionalne, kvalitetne i sadržajne stručne prakse odnosno osposobljavanja mladih. Kao država u procesu pristupanja EU, Republika Srbija bi trebalo da sa pažnjom prati i postepeno usvaja standarde i mehanizme kojima se povećavaju šanse mladih ljudi da se brzo i efikasno uključe na tržište radne snage .

U tom smislu bi bilo potrebno:

- Revidirati odredbe Zakona o radu koje uređuju ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju sa nezaposlenima na tržištu rada, čime bi se omogućilo zaključivanje ovog ugovora ili novog ugovora o radnim praksama i sa:
 - licima koja žele da se stručno usavrše u struci za koju su se školovali
 - licima koja žele da steknu praktične kompetencije i radno iskustvo iako nemaju obavezu odrađivanja pripravničkog staža i polaganja stručnog ili specijalističkog ispita.
- Omogućiti da novi ugovor o stručnim praksama ili postojeći o stručnom osposobljavanju zaključuju i poslodavci koji svojim pravilnicima o sistematizaciji radnih mesta nemaju predviđen obavezni pripravnički staž ili polaganje stručnog ispita.
- Urediti obavezu poslodavca da osigura da stručne prakse imaju unapred definisanu sadržinu u skladu sa standardima kvaliteta (obavezno postojanje programa obuke, standarda i ciljeva obuke i načina verifikacije postignutih ciljeva učenja, obavezno postojanje mentora, dužina trajanja prakse, sertifikat o završenoj praksi).
- Izmenama propisa iz oblasti obrazovanja urediti mogućnost zaključivanja ugovora o stručnim praksama sa mladim ljudima koji su još uvek u procesu formalnog obrazovanja, kao i obaveznu sadržinu ugovora o stručnoj praksi sa ovom grupom mladih, koji još uvek nisu na tržištu rada

2. Prijava boravka stranaca

Zakon o strancima (Sl. glasnik RS", br. 97/2008)

Problem: Zakon o strancima u članu 74 i 75 propisuje obavezu da pravna i fizička lica koja pružaju usluge smeštaja strancima uz naknadu, kao i lica kod kojih stranci dolaze u posetu, nadležnom organu prijave boravak stranaca, u roku od 24 časa od časa pružanja usluge smeštaja strancu, odnosno od časa dolaska stranca u posetu.

U praksi to znači da je hotel dužan da prijavi boravak stranca (uključujući i **strance koji već imaju prijavljeno boravište, odnosno odobren boravak**) svaki put kada stranac odsedne u hotelu u Srbiji, a u slučaju kršenja ove obaveze predviđene su novčane kazne za hotel. Ukoliko hotel ili drugo pravno lice koje pruža usluge smeštaja prijavi boravak stranca, nakon povratka u mesto u kome stranac ima prijavljenu adresu mora ponovo da podnosi zahtev nadležnoj policijskoj stanici jer se prijavom koju je izvršio hotel automatski smatra da je izvršena odjava sa prethodne adrese.

Predlog mogućih rešenja: Kako bi se ovaj problem prevazišao, potrebno ke izvršiti izmenu člana 74 stav 1 Zakona o strancima, koji trenutno glasi:

Boravište u smislu ovog zakona je mesto u kome stranac kome je odobren boravak u Republici Srbiji, ima nameru da boravi duže od 24 časa.

a tako da glasi:

Boravište u smislu ovog zakona je mesto u kome stranac koji boravi do 90 dana u Republici Srbiji ima nameru da boravi duže od 24 časa, kao i mesto u kome stranac kome je odobren boravak u skladu sa članom 26 ovog zakona ima prijavljenu adresu.

Takođe, u članu 75 je potrebno dodati još jedan stav posle stava 1, koji bi gasio:

Obaveza iz stava 1 ovog člana se ne odnosi na prijavljivanje stranaca koji imaju odobren privremeni boravak u skladu sa članom 26 ovog zakona.

3. Rad preko agencija za privremeno upućivanje zaposlenih

Problem: Institut takozvanog iznajmljivanja radne snage ("staff leasing") se već godina sprovodi u praksi, omogućavajući kompanijama fleksibilno zapošljavanje putem agencija specijalizovanih za ovu delatnost. Međutim, ono što predstavlja izazov je nepostojanje jasnog i zaokruženog pravnog okvira, te se sam proces odvija u polu-sivoj zoni, a uprkos međunarodnim obavezama koje je na ovom polju Srbija preuzela još pre tri godine (ratifikacijom Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 181 i obavezom njene implementacije u roku od 12 meseci). Izazovi su najrazličitije prirode i odnose se kako na sama lica koja su angažovana ovim putem, tako i na poslodavce koji iznajmljuju radnu snagu i agencije koje pružaju *staff leasing* usluge – postoji niz otvorenih pitanja u vezi sa zdravljem i bezbednošću na radu, prestankom radnog odnosa, uslovima za rad agencija i itd.

Predlog mogućih rešenja: Potrebno je što pre usvojiti poseban zakon koji bi na celovit i jedinstven način regulisao *staff leasing* i time zaštitio sve strane iz ovog odnosa, a u skladu sa međunarodnim standardima i najboljim praksama. U tom smislu, posebno treba imati u vidu smernice **Međunarodne konfederacije privatnih agencija za zapošljavanje** (Ciett), koje sadrže niz korisnih preporuka za kreiranje nacionalnih propisa

staff leasing propisa – u produžetku navodimo neke od ključnih sugestija:

Kao **opšte pravilo**, svaki nacionalni propis o privatnim agencijama za zapošljavanje (u daljem tekstu: agencije) treba da:

- obezbedi adekvatnu zaštitu radnika koji se angažuju preko agencija
- odražava princip slobodnog kretanja radnika i omogući zdravu pokretljivost radne snage
- obezbedi pravni okvir kojim bi se sprečila nelojalna konkurencija, zloupotreba i nezakonite prakse
- bude usklađen sa odredbama svih osnovnih konvencija Međunarodne organizacije rada (MOR), Deklaracijom MOR-a o osnovnim principima i pravima na radu, Konvencijom MOR-a broj 181 i Preporukom 188 o privatnim agencijama za zapošljavanje.

U nacionalni zakonodavni okvir bi trebalo uključiti **minimum 20 odredbi** koje bi se odnosile na:

- **Kreiranje radnih mesta**
 - Regulativa treba da bude proporcionalna, nediskriminatorna i objektivna: ograničenja i / ili prepreke pravne ili administrativne prirode kojima se limitiraju mogućnosti za uspostavljanje i rad agencija treba da se svedu samo na izuzetne slučajeve koji se odnose na zaštitu radnika ili bezbednost i zdravlje na radu.
 - Obezbediti jednake uslove poslovanja u odnosu na druge učesnike tržišta rada (bez obzira da li je reč o javnim ili privatnim institucijama), kao i na pitanja koja se odnose na tretman ugovora, a posebno u pogledu poreza i doprinosa.
 - Predvideti načine za podsticanje saradnje između privatnih i javnih agencija za zapošljavanje, a u cilju sprovođenja aktivnih mera zapošljavanja.
 - Sloboda izbora radnog odnosa treba da bude zagarantovana, kao i mogućnost zaključivanja različitih ugovornih oblika.
- **Ostvarivanje prava na poslu**
 - Zabraniti upotrebu dečijeg rada i prisilni rad.
 - Regulisati sve usluge koje agencije mogu da pružaju, uključujući i one koje se odnose na zapošljavanje radnika sa ciljem stavljanja na raspolaganje trećoj strani.
 - Predvideti slobodu osnivanja agencija, uz eventualno uspostavljanje sistema na osnovu kojeg bi se vršilo njihovo licenciranje, registracija i / ili inspeksijski nadzor, pod uslovom da je taj sistem proporcionalan, nediskriminatoran i objektivan, tj. da ne ometa razvoj njihovog poslovanja.
 - Predvideti zabranu naplaćivanja bilo kakve naknade ili troškova licima koja traže posao, za usluge koje se odnose kako na privremeno upućivanje tako i na trajno zaposlenje.
 - Obrada ličnih podataka lica angažovanih od strane agencija treba da se vrši na način kojim se štite ovi podaci i osigurava poštovanje privatnosti, kao i da se ograniči na pitanja koja se odnose na veštine, kvalifikacije, profesionalna iskustva i druge direktno relevantne informacije.
 - Zabraniti agencijama da stavljaju na raspolaganje svoje zaposlene kompanijama koje žele da na taj način zamene lica koji su u štrajku, a uzimajući u obzir odredbe nacionalnog zakonodavstva.
 - Predvideti mogućnost obaveštavanja radnika migranata o prirodi pozicije koja je u pitanju i uslovima zapošljavanja na njihovom jeziku ili na jeziku sa kojim su upoznati.
 - Zabraniti prisvajanje ličnog dokumenta (lične karte ili pasoša) lica koja se angažuju na ovaj način.

- **Obezbeđivanje pristojnog zaposlenja i uslova rada**
 - Lica zaposlena preko agencija treba tretirati bez diskriminacije na osnovu rase, boje, pola, religije, političkog mišljenja, nacionalnosti, socijalnog porekla, a u vezi sa njihovim osnovnim uslovima rada i zapošljavanja (npr. za obračun plata, pristup socijalnoj sigurnosti, naknadama i sl.).
 - Urediti sva prava lica koja se na ovaj način angažuju, uključujući i ugovorni osnov.
 - Jasno razgraničiti prava i obaveze agencija i kompanija koja se odnose na: kolektivno pregovaranje, minimalne zarade, radno vreme i druge uslove rada, zdravlje i bezbednost na radu, naknadu u slučaju profesionalne nesreće ili bolesti, stečajni postupak i zaštitu radnika u tom slučaju, zaštitu materinstva i roditeljsku zaštitu.
 - Predvideti obavezu agencija u pogledu procene rizika i bezbednosti na radnom mestu, tj. zabranu svesnog angažovanja ili zapošljavaju lica za poslove koji se odnose neprihvatljive uslove rada.
 - Predvideti mogućnosti obuke, stalnog profesionalnog usavršavanja licima zaposlenim preko agencije, sa ciljem razvoja njihove karijere i unapređenja mogućnosti za zapošljavanje.
 - Sankcionisati rad agencija koje posluju protivno postojećem regulatornom okviru. Predvideti adekvatne žalbene mehanizme za lica angažovana na ovaj način.
- **Promocija socijalnog dijaloga**
 - Predvideti slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja sa socijalnim partnerima, kao što je zagarantovano Konvencijama MOR-a broj 87 i 98.

4. Evidencije u oblasti rada

Zakon o evidencijama u oblasti rada ("Sl. list SRJ", br. 46/96 i "Sl. glasnik RS", br. 101/2005, 36/2009

Problem: Zakon je prvi put stupio na snagu 1. januara 1997. godine. Donet je sa ciljem da se na jedinstven način urede vrste, sadržaj i način vođenja evidencija u oblasti rada, kao i način prikupljanja, obrade, korišćenja i zaštite podataka iz tih evidencija. Međutim, njegova (ne) primenljivost danas oslikava pukotine u pravnoj regulativi ove materije, koja svakako jeste važna, kako poslodavcima, tako i zaposlenima. **Zastarelost i neefikasna primena** zakona iziskuju promene kojim bi se poboljšala pravna sigurnost, smanjila administracija, ali i prilagodila terminologija u skladu sa ostalim propisima koji su na snazi. Cilj promena bi bila i modernizacija ovog propisa imajući u vidu razvoj tehnologije koja je u velikoj meri uticao i na način čuvanja i vođenja evidencija.

Predlog mogućih rešenja: U pogledu sadržaja evidencija u oblasti rada prelažemo više promena:

- Član 3 stav 2 Zakona predviđa da nadležne organizacije za poslove zapošljavanja vode evidencije o nezaposlenim strancima u Republici Srbiji, a stav 1 istog člana propisuje da poslodavci vode evidencije o zaposlenim strancima. Smatramo da je potrebno predvideti da **Nacionalna služba za zapošljavanje vodi evidenciju kako o nezaposlenim, tako i o zaposlenim strancima** u Republici Srbiji, što bi bilo u skladu sa novim Zakonom o zapošljavanju stranaca ("Sl. glasnik RS", br. 128/2014).
- Član 5 Zakona propisuje da poslodavac ima obavezu voditi **evidenciju o određenim činjenicama**, od kojih smatramo da su sporne sledeće: tačka 11 (osposobljenost za obavljanje određenih poslova) – jer vodi prevelikom administriranju, pogotovo u velikim sistemima kao što su banke, te ovo treba biti pravo, a ne i obaveza poslodavca; tačka 14 (trajanje zaposlenja i vrste poslova do stupanja na rad kod poslodavca) – jer ovi podaci postojećem

poslodavcu mogu biti suvišni, a i zaposleni treba biti oslobođen od pružanja istih, pre svega što se tiče vrste poslova; tačka 18 (da li je zaposleno lice zainteresovano za promenu posla) – ukloniti iz razumljivih razloga; tačka 20 (podaci o osiguranim članovima porodice) – nema potrebe za ovim, preširoko postavljenim zahtevom (pored toga se zadire i u privatnost zaposlenih).

- Član 23 Zakona određuje da se u evidenciju o zaradama zaposlenih lica unose, između ostalog, i **podaci o bruto zaradama ostvarenim na teret drugih poslodavaca**. Mišljenja smo da je potrebno izbrisati ovu obavezu jer nije celishodna. Isto važi i za član 24: tačku 1 alineju d) – neizvršeni časovi za koje se prima naknada zarade na teret drugih poslodavaca; tačku 2 alineje d) (naknada neto zarade iz sredstava drugih poslodavaca) i đ) (naknade neto zarade na teret drugih poslodavaca).
- Član 41 Zakona obavezuje poslodavce da u evidenciju o korisnicima prava invalidskog osiguranja unesu i **podatke o zaposlenim licima kod kojih postoji neposredna opasnost od nastupanja invalidnosti**. Ovo bi se moralo bliže odrediti i postaviti kao pravo poslodavca, ali ne i obaveza. U zavisnosti od situacije, može predstavljati konflikt interesa poslodavca i zaposlenog, a predviđene kaznene odredbe ne poznaju takvo ulaženje u meritum svake pojedinačne situacije. Jer da bi poslodavac posedovao te podatke u evidenciji koju vodi, iste mora dobiti od zaposlenog, koji se dakle mora izjasniti o tome.

Usled napretka tehnologije, Zakon se posebno treba baviti **evidencijama u oblasti rada u elektronskom obliku** koja znatno skraćuju poslodavcu vreme unosa i troškove čuvanja. Posebno se treba regulisati i standardizovati način čuvanja takvih podataka, dostupnost nadležnim inspekcijama i drugim ovlašćenim licima.

Zakon o računovodstvu ("Sl. glasnik RS", br. 62/2013) i to u članu 24. koji se tiče čuvanja računovodstvenih isprava, poslovnih knjiga i finansijskih izveštaja je regulisao upravo ovu materiju. Ovaj zakon predviđa da se računovodstvene isprave mogu čuvati na elektronskim medijima, kao originalna elektronska dokumenta ili digitalne kopije, ako je nadležnom organu omogućen pristup tako sačuvanim podacima i pod određenim uslovima.

Što se ostalih suštinskih promena Zakona tiče, član 4 stav 2 Zakona propisuje da se evidencije određene Zakonom **vode trajno**. Članovima 7, 25 i 43 obavezuje se poslodavac da evidencije koje vodi po ovom Zakonu čuva "trajno". Međutim, nigde se bliže ne određuje šta se podrazumeva pod "trajnim" čuvanjem, a ni relevantni organi u praksi ne pružaju približnije tumačenje. S obzirom da ovakvo određenje vodi ka tome da se evidencije zapravo čuvaju zauvek, što je svakako necelishodno i neracionalno, potrebno je poboljšati ovu normu približnijim određenjem ili pak preciznim definisanjem rokova.

Član 50 stav 1 tačka 4 predviđa prekršajnu odgovornost poslodavca, ali se poziva na članove koji su naknadnim izmenama Zakona brisani, a pored toga je i sama norma upitna (kazniče se poslodavac "ako **prijavu o slobodnom radnom mestu ne dostavi organizaciji za zapošljavanje** u roku od 8 dana od dana donošenja odluke o popuni slobodnog radnog mesta..."), te je svakako poželjno preispitati je.

Član 50 stav 1 tačka 6 predviđa prekršajnu odgovornost poslodavca ako u roku od 8 dana od dana zasnivanja, odnosno prestanka radnog odnosa ne dostavi nadležnom socijalnom organu po jedan primerak **prijave o zasnivanju, odnosno prestanku radnog odnosa sa zaposlenim**. Navedena norma je u direktnoj koliziji sa članom 144 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, koji predviđa rok od 3 dana. Jasno je da bi se ovaj sukob normi otklonio primenom načela *lex posterior derogat legi priori*, ali smo stava da je potrebno regulisati i ovu normu na važeći način, odnosno totalno je izbrisati iz ovog Zakona. Navedena norma je u direktnoj koliziji sa članom 144 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, koji predviđa rok od 3 dana. Jasno je da bi se ovaj sukob normi otklonio primenom načela *lex posterior derogat legi priori*, ali smo stava da je potrebno

regulisati i ovu normu na važeći način, odnosno totalno je izbrisati iz ovog Zakona.

Prekršajna odgovornost za poslodavca je stipulisana i u slučaju **"ako izveštaj o početku, odnosno prestanku rada stranca"** ne dostavi organizaciji za zapošljavanje u roku od osam dana od dana početka, odnosno prestanka rada stranca" (član 50 stav 1 tačka 9). Ova norma je potpuno neprimenjiva u praksi, a ipak je predviđen prekršaj u slučaju nepoštovanja iste. Stoga je potrebno uskladiti je sa važećim propisima, pre svega imajući u vidu novi Zakon o zapošljavanju stranaca.

Opšte posmatrano, ono što povezuje veći deo problematike, odnosno tačaka do sada izloženih je **propisana prekršajna odgovornost za poslodavca** u slučaju nepoštovanja datih normi, a kazne su novčane i to: od 500.000 do 1.000.000 dinara za pravno lice, od 30.000 do 50.000 dinara za odgovorno lice u pravnom licu i od 300.000 do 500.000 dinara za poslodavca koji je preduzetnik. Dakle, prilično stroge kazne za prekršaje u vezi sa evidencijama u oblasti rada, koje su takoreći "zastarele" i zahtevaju usklađivanje sa realnošću. S druge strane, član 122 Zakona o radu predviđa dužnost poslodavca da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade, određuje sadržaj evidencije i lice koje evidenciju potpisuje. Isti zakon predviđa novčanu kaznu za poslodavca u slučaju kršenja ove norme, u iznosu od 100.000 dinara (član 276 stav 1 tačka 4).

Terminološka usklađivanja je isto tako neophodno izvršiti. Tako, odrednicu "Savezna Republika Jugoslavija" je potrebno zameniti sa "Republika Srbija", na svakom mestu gde se ta odrednica javlja. Termin "preduzeće" je potrebno zameniti sa "privredno društvo", u skladu sa postojećim načelima sveprisutne tržišne privrede; termin "savezni zakon" je potrebno zameniti terminom "zakon". Odrednicu "republika" (u smislu socijalističke republike kao konstitutivnog dela nekadašnje federacije) je neophodno ukloniti iz Zakona. Termin "adresa poslodavca" bi trebao biti zamenjen sa "adresa sedišta poslodavca". "Stepen stručne sprema" je potrebno zameniti sa "stepen obrazovanja", u skladu sa poslednjim izmenama regulative koja uređuje obrazovanje. "Naziv radnog mesta" je neophodno zameniti sa "naziv poslova koje zaposleni obavlja", u skladu sa terminologijom Zakona o radu, koji je *sedes materiae* u ovoj oblasti. Preporučujemo i zamenu termina "zaposleno lice" terminom "zaposleni". Izraz "regres za godišnji odmor" je neophodno promeniti u "regres za korišćenje godišnjeg odmora". Termin "invalid rada" je potrebno zameniti odgovarajućim terminom jer navedeni više nije u upotrebi u pozitivnopravnim propisima u Republici Srbiji; Sintagmu "fizičko lice koje ima zaposlene" je potrebno zameniti rečju "preduzetnik" radi stručnog osposobljavanja i usavršavanja i u strano društvo koje nije povezano kapitalom sa domaćim poslodavcem.

II. IMPLEMENTACIONA PITANJA

1. Upućivanje radnika na rad u inostranstvu

Zakon o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti (Sl. glasnik RS, broj 91/2015)

Problem: Mogućnost upućivanja zaposlenih u inostranstvo u cilju stručnog osposobljavanja i usavršavanja ograničena je na upućivanje u poslovne jedinice domaćeg poslodavca u inostranstvu (član 3 st. 1 tačka 2 Zakona) i određen krug lica povezanih sa poslodavcem po osnovu učešća u osnovnom kapitalu i kontrole (član 3 st. 1 tačka 3 Zakona). Ovim se onemogućava se upućivanje zaposlenih na stručnu obuku u privredna društva u inostranstvu koja sa domaćim poslodavcem nisu povezana kapitalom već na drugi način (npr. ugovorna povezanost), čime se ograničava kretanje zaposlenih u okviru regionalnih i multinacionalnih projekata.

Predlog mogućih rešenja: Uvesti mogućnost upućivanja zaposlenih radi stručnog osposobljavanja i usavršavanja i u strano društvo koje nije povezano kapitalom sa domaćim poslodavcem.

Primer: Zakon o zaštiti građana SRJ na radu u inostranstvu nije ograničavao poslodavce prilikom upućivanja zaposlenih na stručno osposobljavanja/usavršavanje u inostranstvo. U skladu sa članom 12 Zakona o zaštiti građana SRJ na radu u inostranstvu, zaposleni je uživao zaštitu i u slučaju upućivanja u inostranstvo radi stručnog osposobljavanja i usavršavanja po osnovu ugovora o poslovnoj saradnji između domaćeg poslodavca i stranog lica. Ovakva formulacija je omogućavala poslodavcu da zaposlenog uputi u inostranstvo radi stručnog osposobljavanja/usavršavanja i u strana društva koja nisu povezana kapitalom sa domaćim poslodavcem, pod uslovom da postoji ugovor o poslovnoj saradnji između domaćeg poslodavca i stranog lica i da se sprovede procedura upućivanja predviđena zakonom. Vraćanjem mogućnosti upućivanja zaposlenih na stručno osposobljavanje/usavršavanje po osnovu ugovora o poslovnoj saradnji sa stranim partnerom izašlo bi se u susret potrebama tržišta, a ujedno bi se izbegle i zloupotrebe jer bi se primenjivala procedura obaveštavanja Ministarstva kao i zaštita zaposlenih koja je predviđena Zakonom o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti.

Problem: Članom 4 stav 3 Zakona ograničava se boravak zaposlenog u inostranstvu po osnovu službenog putovanja na ukupno 90 dana (sa prekidima) u toku kalendarske godine. Ograničavanjem trajanja službenog putovanja dolazi do primene pravila o upućivanju zaposlenih na rad u inostranstvo čak i u situacijama kada to nije opravdano, odnosno kada boravak zaposlenog u inostranstvu po svom karakteru predstavlja službeno putovanje (npr. radi ugovaranja poslova u inostranstvu od strane direktora).

Predlog mogućih rešenja Potrebno je ukinuti ograničenje trajanja službenog putovanja u inostranstvo u toku godine, odnosno bliže definisati šta se smatra službenim putovanjem. u kom slučaju se ne bi primenjivala pravila o upućivanju.

Primer: U skladu sa članom 13 stav 3 Pravilnika o porezu na dohodak Republike Hrvatske (Nar. nov. br. 137/15) službeni put se definiše kao "putovanje iz mjesta u kojemu je mjesto rada ili iz mjesta prebivališta/uobičajenog boravišta radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto (osim u mjesto u kojemu ima prebivalište ili



ili uobičajeno boravište), a udaljenosti najmanje 30 kilometara, radi obavljanja u nalogu za službeno putovanje određenih poslova njegova radnog mjesta, a u svezi s djelatnosti poslodavca", ima prebivalište ili uobičajeno boravište), a udaljenosti najmanje 30 kilometara, radi obavljanja u nalogu za službeno putovanje određenih poslova njegova radnog mjesta, a u svezi s djelatnosti poslodavca", pri čemu se "službenim putovanjem u smislu Zakona i ovoga Pravilnika smatra putovanje do 30 dana neprekidno".

Maksimalni rok trajanja službenog putovanja u inostranstvo do 30 dana neprekidno definisan je i članom 7 stav 1 tačka 39 Zakona o doprinosima Republike Hrvatske (Nar. nov. br. 84/08 – 143/14). Takođe, u skladu sa članom 18 stav 1) Zakona o radu Republike Hrvatske (Nar. nov. br. 93/14) u slučaju da se radnik privremeno upućuje na rad u inostranstvo u neprekidnom trajanju kraćem od trideset dana, ugovor o radu se ne mora menjati u cilju regulisanja prava i obaveza za vreme trajanja rada u inostranstvu, iz čega proizlazi da se rad zaposlenog u inostranstvu koji traje kraće od 30 dana može tretirati kao službeni put, odnosno da se posebna pravila o upućivanju u inostranstvo (prvenstveno Direktiva 96/71/EC) primenjuju samo ukoliko boravak zaposlenog u inostranstvu traje duže od 30 dana kontinuitetu.

2. Potrebna dokumentacija za zapošljavanje stranaca

Problem: U praksi dolazi do neusaglašenosti u postupanju između Odeljenja za strance i Nacionalne službe za zapošljavanje, po pitanju potrebne dokumentacije za zapošljavanje stranaca, što dovodi do različitog postupanja u istim situacijama. Uprkos tome što je na zvaničnoj internet strani Odeljenja za strance postavljen spisak dokumentacije koja se podnosi u ovim situacijama, službenici zahtevaju mnogo veći broj dokumenata, pa čak i one koje u skladu sa zakonom nije moguće pribaviti (dozvola za rad, na primer).

Predlog mogućih rešenja: Uskladiti postupanje Odeljenja za strance i Nacionalne službe za zapošljavanje, kroz jasno definisanje procedure i potrebne dokumentacije za prijavu rada stranaca.

Primer: U Hrvatskoj se izdaje jedinstvena dozvola koja obuhvata rad i boravak stranaca. Kako u ovom trenutku to nije rešenje koje bi u skorije vreme moglo da bude implementirano (u pitanju je sistem kvota i slično), korisno bi bilo da se opštim aktom nadležnog Ministarstva jasno definiše procedura pred odeljenjem za strance.

3. Nacionalni okvir kvalifikacija

Problem: Nepostojanje nacionalnog okvira kvalifikacija kao i nepostojanje adekvatnog tumačenja i primene propisa u oblasti obrazovanja i izjednačavanja obrazovanja stečenog po ranije i trenutno važećim propisima. Neusklađenost propisa vodi ka nepotpunoj primeni Zakona o visokom obrazovanju, posebno u slučaju zapošljavanja i izrade Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta.

Nacionalni okvir kvalifikacija u EU je postavljen vrlo detaljno, čine ga ukupno 8 stepena kvalifikacija, od kojih 3 stepena visokog obrazovanja (Bachelor, Master i PhD). Zakon o visokom obrazovanju je izvršio usklađivanje sa propisima EU u ovom delu ali je izostalo tumačenje u odnosu na stepene stručne spreme koje je poznavao stari Zakon.

Predlog mogućih rešenja / uporedna praksa: U produžetku je uporedni pregled sistema visokog obrazovanja po starim i po novim propisima koji poslodavcima može olakšati poslovanje, a sve u cilju adekvatne primene propisa u oblasti obrazovanja i izjednačavanja obrazovanja stečenog po ranije važećim i važećim propisima.



		STEPEN STRUČNE SPREME								
		VI-1		VI-2	VII-1		VII-2		VIII	
Sistem studija do 2005. godine		Viša škola		VISOKA ŠKOLA(4-5 godina)			Magistarske		Doktorske	
							Specijalističke			
Godine studiranja		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Sistem studija nakon 2005. godine		Osnovne strukovne (180 ESPB)		Specijalističke (60 ESPB)	MASTER (60-120 ESPB)					
		STRUKOVNE STUDIJE								
		Osnovne akademske (180 ESPB)		MASTER (180-240 ESPB)			Specijalističke (60 ESPB)			
		Osnovne akademske (240 ESPB)							Doktorske (180 ESPB)	
		INTEGRISANE STUDIJE (360 ESPB)								
		AKADEMSKE STUDIJE								
	I stepen studija 180 ESPB		II stepen studija 240 ESPB				III stepen studija (480 ESPB)			
		STEPEN STUDIJA								