

Odbor za radno pravo

CILJ 1: STVARANJE MOGUĆNOSTI ANGAŽOVANJA LICA VAN RADNOG ODNOSA RADI OBAVLJANJA RADNIH PRAKSI

...KROZ IZMENE REGULATIVE KOJA ĆE STIMULISATI OBAVLJANJE RADNIH PRAKSI

IZAZOV: Postojeći zakonski okvir ne poznaje 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 posjedovanje specifičnih vještina jedna od najčešće navedenih prepreka za zapošljavanje, postojeći sistem umanjuje šanse da do sticanja ove vrste praktičnog znanja dođe. Članom 201. Zakona o radu praktično je onemogućeno angažovanje 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“.

PREDLOZI REŠENJA:

- Izmeniti odredbe Zakona o radu koje regulišu ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju sa nezaposlenima na tržištu rada, čime bi se omogućilo zaključivanje ovog ugovora ili ugovora o radnim praksama i u oblastima koje nemaju zakonsku obavezu obavljanja pripravničkog staža i polaganja stručnog ili specijalističkog ispita.
- Omogućiti da novi ugovor o stručnim praksama ili postojeći ugovor 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 u 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 se još uvek ne nalaze na tržištu rada.
- Predvideti da radne prakse u kraćem vremenskom trajanju mogu biti obavljane bez naknade (do 3 meseca), dok bi radna praksa koja traje duže od 3 meseca bila obavljana uz naknadu.

CILJ 2: PROŠIRENJE MOGUĆNOSTI ZA ELEKTRONSKU DOSTAVU

...KROZ IZMENU REGULATIVE KOJA BI TO EKSPlicitNO DOZVOLILA

IZAZOV: Zakon o radu dozvoljava elektronsku formu dostavljanja podataka samo u dva slučaja - dostavljanje isplatnih lista i dostavljanje rešenja o godišnjem odmoru. Nadležno ministarstvo izdalo je

nekoliko različitih mišljenja na ovu temu. Jedan stav je da elektronsko rešenje o godišnjem odmoru zapravo znači da papirna kopija rešenja mora biti potpisana, overena i skenirana, i tek nakon toga dostavljena zaposlenom, pri čemu je potrebno da poslodavac obezbedi dokaz da je zaposlenom uručio rešenje elektronskim putem, odnosno da je zaposleni primio i pročitao mejl.¹ Ovaj način interpretiranja elektronskog dostavljanja vrlo je rigorozan i ne odražava glavni cilj digitalizacije - fleksibilnije komuniciranje u radnim odnosima, već naprotiv, vodi komplikovanijim administrativnim procedurama za poslodavce. Drugo mišljenje Ministarstva eksplicitno navodi da elektronsko dostavljanje isplatnih lista ne znači skeniranje potpisanih dokumenata, već je dovoljno da se obračun bez pečata i potpisa pošalje zaposlenom u elektronskoj formi. To znači da ga nije potrebno štampati, potpisivati, pečatirati, pa skeniranog slati u elektronskoj formi². Kontradiktorna mišljenja Ministarstva jasno pokazuju da je odgovarajući način elektronskog dostavljanja još uvek sporan i nejasan, čak i nadležnim organima. Neobjašnjivo je i zbog čega je elektronska dostava dokumenata ograničena samo na isplatne liste i rešenja o godišnjem odmoru.

PREDLOZI REŠENJA:

- Jasno definisanje šta se podrazumeva pod dostavljanjem dokumenata u elektronskoj formi, kroz izmene zakona i zauzimanje jasnog stava nadležnog ministarstva da takav oblik dostavljanja ne zahteva skeniran original papirne kopije.
- Omogućavanje elektronskog dostavljanja drugih dokumenata/rešenja kojima se odlučuje o pravima i obavezama iz radnog odnosa, kao što su rešenje o plaćenom odsustvu, rešenje o neplaćenom odsustvu, rešenje o porodiljskom odsustvu i sl. Iskustva stečena tokom borbe protiv pandemije COVIDA-19 ukazuju na suštinski značaj i višestruke prednosti ostvarivanja elektronske komunikacije između poslodavaca i zaposlenih, koja je lišena nepotrebnog formalizma i nesrazmernih proceduralnih zahteva.

CILJ 3: DEFINISANJE RADA OD KUĆE I PRECIZIRANJE ODGOVORNOSTI ZA BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

...KROZ IZMENU ZAKONA O RADU I ZAKONA O BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJU NA RADU

IZAZOV: Postojeći zakonski okvir ne pravi razliku između rada na daljinu i rada od kuće, dok evropsko zakonodavstvo jasno razlikuje ova dva oblika rada van prostorija poslodavca, pre svega u pogledu toga koliko se vremena provodi u radu van prostorija poslodavca, a zatim i u pogledu pravila koja važe za jedan i drugi oblik. Pored toga što je neophodna povezanost uz pomoć informacionih tehnologija, rad na daljinu se obično definiše kao stalni ili redovan rad van prostorija poslodavca, dok je rad od kuće definisan kao povremen i sa više fleksibilnosti. Drugi izazov se odnosi na nedoumice oko obaveza poslodavca u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu kada se rad obavlja od kuće. Naime, sam Zakon o bezbednosti i zdravljem na radu definiše radno mesto kao prostor namenjen za obavljanje poslova kod poslodavca (u objektu ili na otvorenom kao i na privremenim i pokretnim gradilištima, objektima, uređajima, saobraćajnim

¹ Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad, broj 011-00-606/2015-02, 18. jun 2015. godine.

² Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad, broj 011-00-61/2015-02, 3. april 2015. godine.

sredstvima, i sl.) u kojem zaposleni boravi ili ima pristup u toku rada i koji je pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca. Pošto je vrlo upitno da li poslodavac u slučaju rada od kuće ima čak i posrednu kontrolu nad radnim prostorom, nije jasno koje su obaveze poslodavca u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu u slučaju rada od kuće, i da li ih uopšte ima.

PREDLOZI REŠENJA:

- Izmeniti Zakon o radu kako bi se uvela jasna razlika između redovnog rada na daljinu i povremenog rada od kuće. Razlike treba da se ogledaju u potrebi da se kod redovnog rada na daljinu detaljno reguliše šta sve mora da bude uređeno ugovorom o radu kada su u pitanju prava i obaveze poslodavca i zaposlenog, a da kod povremenog rada od kuće bude omogućena fleksibilnost u pogledu određivanja (npr. jednostrana odluka poslodavca i zaposlenog u određenim slučajevima), nepostojanje obaveze da se ugovorom o radu detaljno urede sva ona pitanja koja je neophodno urediti kod redovnog rada na daljinu i slično.
- Izmeniti Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu kako bi se jasno predvidelo koje su obaveze poslodavca i zaposlenog u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu kada se rad odvija od kuće zaposlenog, gde poslodavac nema kontrolu nad radnim prostorom. Predlažemo i da se razmotri mogućnost još fleksibilnijeg pristupa ako se radi samo o povremenom radu od kuće.

CILJ 4: SMANJENJE ADMINISTRATIVNOG TERETA ZA POSLODAVCE U VEZI SA VOĐENJEM EVIDENCIJA U OBLASTI RADA I BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

...KROZ IZMENU ZAKONA O EVIDENCIJAMA U OBLASTI RADA

IZAZOV: Prevaziđena rešenja Zakona o evidencijama u oblasti rada zahtevaju promene kojima bi se povećala pravna sigurnost i smanjila administracija. Neophodna je modernizacija Zakona, imajući u vidu razvoj tehnologije koji je u značajnoj meri uticao na način vođenja i čuvanja evidencija, a potrebna su i obimna terminološka usklađivanja sa drugim važećim propisima, pošto je reč o zakonu usvojenom 1996. godine.

PREDLOZI REŠENJA:

- Usled napretka tehnologije, Zakon treba posebno da reguliše vođenje evidencija u oblasti rada u elektronskom obliku, što bi poslodavcima znatno skratilo vreme unosa podataka i troškove čuvanja. Potrebno je standardizovati način čuvanja, dostupnost nadležnim inspekcijama i drugim ovlašćenim licima. Iako zakon ne zabranjuje da se evidencija čuva u elektronskom formatu, u praksi poslodavci čuvaju informacije i u papirnoj formi, zbog neizvesnosti u pogledu toga koja vrsta elektronskog podatka bi bila prihvaćena od strane Inspekcije rada. Zakon o računovodstvu odavno poznaje mogućnost čuvanja računovodstvenih isprava i druge relevantne dokumentacije na elektronskim medijima, a slična situacija je i sa podzakonskim aktima u oblasti evidencija o bezbednosti i zdravlju na radu.
- Član 4. stav 2. Zakona propisuje da se evidencije određene Zakonom vode trajno, dok se članovima 7, 25. i 43. poslodavac obavezuje da evidencije koje vodi po ovom Zakonu takođe čuva trajno. Pri tom se bliže ne određuje šta se podrazumeva pod trajnim čuvanjem, niti nadležni organi

daju približnije tumačenje. S obzirom na to da ovakvo određenje vodi ka tome da se evidencije čuvaju večno, što je svakako necelishodno i neracionalno rešenje, potrebno je precizirati ovu normu definisanjem opravdanih i realnih rokova čuvanja.

- Određene evidencije čije vođenje predstavlja obavezu poslodavaca u savremenim uslovima su prevaziđene, vode prekomernom administriranju ili u određenoj meri zadiru u privatnost zaposlenih, te stoga predlažemo njihovo ukidanje³.

...KROZ IZMENU PRAVILNIKA O EVIDENCIJAMA U OBLASTI BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

IZAZOV: Administrativni teret u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu je znatan. Član 17. stav 1. tačka 1) Pravilnika o evidencijama u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu propisuje period od 40 godina za čuvanje evidencija o zdravlju i bezbednosti pojedinih kategorija zaposlenih. Iako Pravilnik dozvoljava da se podaci čuvaju u elektronskoj ili u papirnoj formi, izričito navodi da se podaci vezani za zaposlene koje su prošli obuku za zdravlje i bezbednost na radu, moraju čuvati u papirnoj formi. Dodatan uslov koji Pravilnik propisuje jeste da podaci u elektronskoj formi moraju biti praćeni kvalifikovanim elektronskim potpisom.

PREDLOG REŠENJA: Skraćenje rokova čuvanja evidencija u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu sa 40 godina na primereniji rok, uz olakšavanje propisanih uslova za čuvanje u elektronskoj formi.

CILJ 5: POJEDNOSTAVLJENJE USLOVA ZA UPUĆIVANJE ZAPOSLENIH NA RAD U INOSTRANSTVO

...KROZ IZMENU ZAKONA O USLOVIMA ZA UPUĆIVANJE ZAPOSLENIH NA PRIVREMENI RAD U INOSTRANSTVO I NJIHOVOJ ZAŠTITI

IZAZOV: 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 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 zaposlenih na rad u inostranstvo. Prema rešenju primenjenom u Hrvatskoj, 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 primenjuju samo ukoliko boravak zaposlenog u inostranstvu traje duže od 30 dana kontinuitetu.

³ Detaljnije informacije mogu se dobiti od Izvršne kancelarije AmChama.

CILJ 6: SAMOSTALNO ODLUČIVANJE POSLODAVACA O ORGANIZACIJI RADA

IZAZOV: Krajem 2019. i u prvoj polovini 2020. pojavila se inicijativa za uvođenje zabrane rada nedeljom od strane nekoliko sindikalnih organizacija i lokalnih poslovnih asocijacija, po ugledu na Crnu Goru i Hrvatsku. Prihvatanje ove inicijative na državnom i/ili lokalnom nivou dovelo bi do nesagledivih posledica, koje bi se direktno odrazile na pad prometa i smanjenje zaposlenosti.

PREDLOG REŠENJA: Imajući u vidu negativna iskustva zemalja koje su ove zabrane uvele, ostaviti odluku o organizaciji rada na dobrovoljnoj osnovi poslodavcima.