

**Stav Unije poslodavaca Srbije**  
reprezentativne organizacije poslodavaca u Republici Srbiji

# Promene Zakona o radu



Beograd, maj 2013. godine

## *Hitno potrebna reforma radnog zakonodavstva*

---

Unije Poslodavaca Srbije u saradnji sa CEFE Srbija obavila je istraživanje u 202 mala, srednja i velika preduzeća o troškovima i administrativnim procedurama aktuelnog Zakona o radu.

Direktori i menadžeri anketiranih kompanija naveli su sadašnji Zakon o radu kao bitnu prepreku povećanju zaposlenosti, smanjenju troškova poslovanja, birokratskih procedura i rada na crno.

**Nemogućnost zasnivanja radnog odnosa na određeno vreme za period duži od godinu dana, izostanak fleksibilnih oblika rada, obaveza isplata otpremnine zaposlenima koji postanu tehnološki viškovi usled nedostatka posla za sve godine radnog staža i desetine sporih i zastarelih administrativnih procedura na relaciji poslodavac – zaposleni značajno otežavaju poslovanje i stvaraju visoke troškove privrednim subjektima u Srbiji.**

U istraživanju koje je sprovedeno u saradnji Unije poslodavaca Srbije i CEFE Srbija menadžeri domaćih kompanija preporučili su prioritete za hitnu reformu Zakona o radu.

1. Ubrzano delovanje već osnovane Radne grupe za promenu Zakona o radu, sastavljene od Unije poslodavaca Srbije, Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike i reprezentativnih sindikata u cilju definisanja promena Zakona o radu najkasnije do 1. septembra 2013. godine.
2. Potrebno je da ova Radna grupa izvrši analizu svih problematičnih članova Zakona o radu i predloži njihove izmene kao i da dopuni Zakon segmentima koji do sada nisu bili obuhvaćeni, a mogu da utiču na rasterećenje privrede i povećanje zaposlenosti.
3. Promene Zakona o radu treba prevashodno da rasterete poslovanje, pojednostave procedure i omoguće fleksibilnije zapošljavanje prema realnim potrebama poslodavaca.

Predlozi poslodavaca su:

- Da se rad na određeno vreme poveća s jedne na tri godine
- Da se ukine obaveza poslodavaca za isplatu otpremnina tehnološkim viškovima za sve godine radnog staža, već isključivo samo za godine provedene kod poslodavca
- Da se uvedu fleksibilni oblici zapošljavanja i mogućnost kraćeg radnog vremena od osmočasovnog, sa srazmernim pravima koja bi se garantovala tako zaposlenima
- Da se ukine čitav niz formalnih procedura, suvišnih akata i rokova pri zapošljavanju i davanju otkaza i odnosi na relaciji poslodavac – zaposleni oslobode birokratskih okova, nepotrebno dugih rokova i mogućnosti za manipulaciju i zloupotrebe
- Da se omogući bolja, jednostavnija i savremenija komunikacija na relaciji poslodavac – zaposleni, kako bi poslodavci mogli efikasnije da organizuju rad u svojim preduzećima
- Da se zaposlenima dozvoli i duži prekovremeni rad od osam časova nedeljno, ukoliko su oni saglasni sa tim
- Dodatno preciziranje trajanja i podele delova godišnjeg odmora zaposlenih

- Da se uvede mogućnost da zaposlena žena pre isteka porodiljskog odsustva, na svoj zahtev, može da radi polovinu osmočasovnog radnog vremena, uz uslov da zaradu i poreze i doprinose za tih četiri sata plaća poslodavac, a preostala četiri radna sata država.
- Pored prava na jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć uvodi se i pravo zaposlenog na nagrade i bonuse u slučaju doprinosa poslovnom uspehu poslodavca
- Smanjenje formalizma pri vođenju mesečne evidencije zarada i naknade zarada
- Da se uvede veća fleksibilnost kod upućivanja zaposlenog na rad kod drugog poslodavca u skladu sa realnim potrebama i ekonomskim mogućnostima tog poslodavca
- Skraćenje roka za nemogućnost davanja otkaza bivšem predstavniku sindikata kod poslodavca sa godinu dana na šest meseci
- Da se prag za reprezentativnost sindikata kod poslodavca poveća na 30 odsto od ukupnog broja zaposlenih kod tog poslodavca u cilju kvalitetnijeg i efikasnijeg odnosa na relaciji poslodavac – reprezentativni sindikat u preduzeću.
- Kreiranje posebnog poglavlja Zakona o radu koje treba da reguliše rad agencija za zapošljavanje kao još jednog u praksi efikasnog načina za smanjenje nezaposlenosti i uvođenje fleksibilnih oblika rada

### **A. Stanje u oblasti rada, zaposlenosti i sive ekonomije**

Aktuelni Zakon o radu koga primenuju mala, srednja i velika preduzeća i preduzetnici u Srbiji sadrži brojne formalizme, neprecizne odredbe, onemogućava poslodavca da shodno svojim ekonomskim mogućnostima uređuje svoj odnos sa zaposlenima, nameće visoke troškove preduzećima koja zapadnu u gubitke usled nedostatka posla i praktično primorava jedan deo preduzetnika i malih preduzeća da primaju radnike na crno kako bi smanjili troškove svog poslovanja.

Važeći Zakon o radu uveliko je preslikao prava zaposlenih iz socijalističke Jugoslavije, kada su se radna mesta održavala kao socijalna, a ne ekonomska funkcija i kada je država bila jedini poslodavac, pa je mogla da garantuje daleko šira prava zaposlenima od vlasnika privatnog kapitala koji ulažući svoj kapital značajno rizikuju u uslovima jake tržišne utakmice na domaćem i inostranim tržištima.

Kada se ovakvom zakonodavnom okviru pridoda činjenica da su realni iznosi poreza i doprinosa na prosečnu platu u Republici Srbiji gotovo 64 odsto neto iznosa zarade, a da siva zona u Srbiji po raznim procenama zahvata od 27,5 do 40,3 odsto bruto domaćeg proizvoda i da je nelojalna konkurencija (rad na crno) veoma izražena, uslovi za poslovanje onih preduzeća koja poštuju prava svojih zaposlenih po sadašnjem Zakonu o radu veoma su teški i dovode do:

1. Visokog opterećenja poslovanja legalnih privrednih subjekata
2. Nelikvidnosti brojnih preduzeća
3. Birokratizacije i suvišnih administrativnih procedura u poslovanju
4. Brojnih proizvoljnih tumačenja primene propisa od strane inspekcija i sudova
5. Nemogućnosti da poslodavci u praksi valjano stimulišu kvalitetne radnike, a sankcionišu nerad i štetu nastalu delovanjem nezainteresovanih i neproaktivnih radnika
6. Neefikasne organizacije posla kod poslodavca koja stvara troškove i gubitke u poslovanju

7. Smanjene produktivnosti i konkurentnosti roba i usluga
8. Onemogućavanja poslodavaca da se fleksibilnom organizacijom rada i radnih odnosa brže prilagođavaju promenama na tržištu
9. Stalnog smanjivanja formalne zaposlenosti
10. Generacijske nejednakosti i otežanog zapošljavanja mladih, kao i nezaposlenih sa više od 45 godina života
11. Povećanja rada na crno i rasprostranjenosti sive ekonomije

### **Zakon o radu, uz visoke poreze i doprinose na zarade, uzrok bujanja sive ekonomije**

Prema podacima Zavoda za statistiku Republike Srbije prosečan godišnji broj zaposlenih u Srbiji je od 2 002 347 u 2007. godini pao na 1 727 048 u 2012. godini. Kao uzroci pada zaposlenosti od 13,7 odsto (gubitak 275 299 radnih mesta) za pet godina dominiraju:

1. Tranzicija srpske ekonomije i restrukturiranje brojnih državnih preduzeća
2. Uticaj smanjene tražnje usled Svetske ekonomske krize
3. Izostanak ključnih reformi za stvaranje razvojnog privrednog ambijenta
4. Nagla implementacija zakona EU u procesu pridruživanja koji su značajno «poskupeli» poslovanje u Srbiji

Jedna od reformi koja je izostala, a bila je preko potrebna još u jesen 2008. godine, uoči izbijanja Svetske ekonomske krize jeste i reforma Zakona o radu. Da je reforma izvršena pravovremeno, uvođenje fleksibilnih oblika zapošljavanja smanjilo bi potrebnu mnogih preduzeća u Srbiji da usled pada privredne aktivnosti smanje broj zaposlenih i jednom delu otpuštenih radnika bilo bi ponuđeno fleksibilno radno vreme prema potrebama poslodavca, čime bi značajan deo otpuštenih lica obezbedio bar minimum egzistencije.

S obzirom da fleksibilizacija nije uvedena 275 299 lica ostalo je bez posla, a mnoga od njih su osnovna sredstva za život pronašla kroz rad na crno i angažman u sivoj zoni. Različite procene govore da danas između 600 000 i 1,05 miliona građana radi u sivoj ekonomiji i ovaj broj značajno je povećan u periodu 2008 – 2012. godina.

Ovako visok procenat lica koja rade na crno predstavlja ogromnu konkurenciju poslodavcima koji legalno zapošljavaju svoje radnike i plaćaju im pune poreze i doprinose i snose troškove svih ostalih prava iz radnog odnosa. Njihova nelojalna konkurencija zbog ovakvog stanja ima za 40 do 50 odsto niže troškove rada i dobija mogućnost da određenu robu ili usluge plasira po nižim cenama, što potrošače čija je kupovna moć opala za preko 30 odsto (u periodu 2008 – 2012.) podstiče da robu i usluge uzimaju u nelegalnim tokovima.

Nereformisani Zakon o radu koji stvara visoke troškove za legalne poslodavce i otežava im poslovanje kroz niz birokratskih procedura na ovaj način praktično pogoduje povećanju rada na crno i tokova roba i usluga u sivoj zoni, jer pojedinci koji rade na crno mogu po nižim cenama vršiti uslugu ili plasirati robu koja stiže ilegalnim kanalima. U sadejstvu sa visokim porezima i doprinosima na zarade koji su za veći broj privrednih grana izvan njihovih prihodnih mogućnosti aktuelni Zakon o radu pospešio je povećanje rada na crno i bujanje sivih tokova.

## Šta su poslodavci u istraživanju naveli kao problem

U situaciji kada efekti Svetske ekonomske krize, kriza tražnje na unutrašnjem tržištu (realan pad prometa u periodu 2008 – 2012. je 30,4%), nestabilan privredni ambijent i nedostatak povoljnih izvora finansiranja za mala i srednja preduzeća u Srbiji imaju razoran uticaj na nacionalnu ekonomiju neophodno je učiniti napor ka rasterećenju poslovanja privrednih subjekata i uprošćavanju nagomilanih procedura.

Istraživanje sprovedeno u februaru, martu i aprilu mesecu 2013. godine od strane Unije poslodavaca Srbije i CEFE Srbija (u okviru projekta Podsticajno okruženje za održiva preduzeća Međunarodne organizacije rada) ukazalo je na čitav niz problema s primenom aktuelnog Zakona o radu u svakodnevnoj praksi i značajne troškove koje poslodavci u Srbiji snose. U okviru istraživanja poslodavci su iskazali svoje mišljenje o ključnim segmentima Zakona o radu.

- 72% poslodavaca smatra da otpremninu treba isplaćivati za godine radnog staža provedene kod poslodavca, a ne za sve godine radnog staža
- 81% poslodavaca je odgovorilo da angažuje zaposlene na određeno vreme i da oni u proseku čine udeo od 14,9% zaposlenih u njihovim preduzeću. Za 59% poslodavaca dužina rada na određeno vreme od samo godinu dana predstavlja ograničavajući faktor u njihovim poslovanju.
- Poslodavci smatraju i da rok ograničenja za obavljanje privremenih i povremenih poslova sa sadašnjih 120 dana treba produžiti na 250 dana, jer ih to onemogućava da isto lice duže zaposle na nekom sezonskom poslu
- Poslodavci smatraju da treba skratiti procedure i rokove za primanje zaposlenih na posao i za davanje otkaza
- 69% poslodavaca smatra da treba ukinuti davanja dnevnice zaposlenima koji rade u mestu van sedišta preduzeća (na terenu), u slučaju kada preduzeće finansira sve putne troškove i troškove smeštaja i ishrane zaposlenih
- 59% poslodavaca smatra da treba uvesti obavezni godišnji odmor zaposlenih iz dva dela u cilju lakše organizacije posla u preduzeću, a čak 64% poslodavaca smatra da treba uvesti praksu da se rešenje o godišnjem odmoru može dostaviti zaposlenom elektronskim putem
- Većina poslodavaca smatra da uslovi rada (84%), odnosno doprinos na radu (81%) treba da budu osnovni zakonski kriterijumi za određivanje dodatnih dana godišnjeg odmora, a ne radno iskustvo i stručna sprema zaposlenog
- 81% poslodavaca smatra da bivši sindikalni funkcioner treba po prestanku svoje funkcije da bude ravnopravno tretiran sa ostalim zaposlenim licima u preduzeću
- 62% poslodavaca smatra da prag reprezentativnosti sindikata na nivou preduzeća treba da bude minimum 30% od ukupnog broja zaposlenih
- 61% poslodavaca smatra da treba dozvoliti mogućnost fleksibilnog rada (maksimum 4 sata dnevno, na njihov zahtev) ženama na porodiljskom odsustvu

Navedeni delovi Zakona o radu mogu se izmeniti i prilagoditi praktičnom odnosu između poslodavaca i zaposlenih, uz poštovanje prava zaposlenih utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada. Ova redukcija smanjila bi troškove preduzeća i preduzetnika i eliminisala nepotrebna birokratska postupanja. Uštede koje bi privreda na taj način ostvarila mogle bi da budu usmerene u nove investicije i razvoj posla, što bi dugoročno donelo i otvaranje novih radnih mesta, ali i skok realnih zarada u onim firmama gde bude dobrih poslovnih rezultata.

## **B. Akcija u cilju reformi. Dejstvo na nadležne institucije.**

Rezultati istraživanja sprovedenog među poslodavcima u periodu februar – april 2013. godine biće dostavljeni institucijama direktno ili indirektno nadležnim za kreiranje zakonodavnog okvira za oblast rada i kontrolu primene normi Zakona o radu u privredi, kao i reprezentativnim socijalnim partnerima u okviru Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije

Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike  
Ministarstvo privrede i finansija  
Narodna skupština Republike Srbije (sve poslaničke grupe)  
Predsednik Vlade Republike Srbije  
Prvi potpredsednik Vlade Republike Srbije  
Inspekcija rada  
Savez samostalnih sindikata Srbije  
Ujedinjeni granski sindikat «Nezavisnost»

Od ovih institucija i socijalnih partnera Unija poslodavaca Srbije zatražiće intenziviranje rada Radne grupe za promenu Zakona o radu i ubrzavanje reforme radnog zakonodavstva određivanjem prioriteta i rokova za implementaciju preko potrebnih promena.

Finalni dokument Radne grupe za promenu Zakona o radu obuhvatio bi predloge promena svih spornih članova Zakona o radu koji stvaraju prepreku razvoju privrede i normalnom poslovanju u skladu sa ekonomskim mogućnostima preduzeća i preduzetnika, kao i ograničavajući faktor za zapošljavanje novih lica.

## **C. Efekti reforme Zakona o radu**

Reforma Zakona o radu treba da povoljno utiče na poslovni ambijent u Republici Srbiji i donesu niz kratkoročnih i dugoročnih rezultata.

### **1. Kratkoročni rezultati**

- Jednostavnija i efikasnija organizacija posla u privrednim subjektima
- Manji troškovi poslovanja
- Značajno smanjenje broja administrativnih procedura
- Kvalitetnija i efikasnija interna komunikacija unutar kolektiva
- Preciznije određeni odnosi na relaciji poslodavac – zaposleni, što će olakšati upravljanje ljudskim resursima
- Kreiranje sistema stimulacije zaposlenih koji ostvaruju značajne rezultate na radu u odnosu na one koji nisu toliko efikasni, a do sada su imali jednak tretman
- Veće zapošljavanje mladih i lica starijih od 45 godina

## 2. Dugoročni rezultati

- Unapređenje privrednog ambijenta za domaće i strane investitore
- Ostvarivanje ušteda u poslovanju koje se mogu preusmeriti u investicije i otvaranje novih radnih mesta
- Povećanje produktivnosti u privredi
- Smanjenje nezaposlenosti kroz uvođenje fleksibilnih oblika rada
- Postavljanje odnosa poslodavaca, sindikata i zaposlenih na realne ekonomske osnove