

MARIO RELJANOVIĆ

Na šta mislimo kada kažemo...

Dostojanstven rad

Beograd, 2021.

EDICIJA TRG

Urednici edicije:

Ivica Mladenović, Srđan Prodanović i Gazela Pudar Draško

Naslov:

Na šta mislimo kada kažemo...
Dostojanstven rad

Autor:

Mario Reljanović

Naučni saradnik, Institut za uporedno pravo, Beograd

Izdavač:

Institut za filozofiju i društvenu teoriju Univerzitet u
Beogradu; Institut za demokratski angažman jugoistočne
Evrope

Dizajn korica:

Nikola Stevanović

Prelom:

Sonja Nikolić, Tijana Baltić

Mesto i godina izdanja:

Beograd, 2021

ISBN:

978-86-80484-65-5

Štampa:

Colorgrafx

Tiraž:

100 primeraka



INSTITUT
ZA FILOZOFIJU
I DRUŠTVENU
TEORIJU



FONDACIJA ZA
OTVORENO DRUŠTVO
SRBIJA

Ova publikacija je nastala u okviru projekta "Angažuj, inspiriši, osnaži: Rizom angažovane demokratije" koji realizuje Institut za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu u partnerstvu sa Institutom za demokratski angažman jugoistočne Evrope, uz podršku Fondacije za otvoreno društvo. Stavovi izrečeni u tekstu predstavljaju stavove autora

SADRŽAJ:

Polazne pretpostavke.....	1
Radiografija stanja.....	6
Šta da se radi?.....	14

Na šta mislimo kada kažemo...

Dostojanstven rad

Polazne pretpostavke

Dostojanstven rad nije apstraktan koncept koji dolazi iz teorije radnog prava, već je nastao iz praktične težnje u borbi za osnovna radna prava. Koncept se vremenom razvija na bazičnim principima individualnih radnih prava i snage kolektiviteta i solidarnosti, socijalne sigurnosti i socijalne zaštite, a operacionalizuje se kroz niz dimenzija i indikatora. Ove dimenzije ukazuju na važnost postojanja i poštovanja osnovnih radnih prava ali i na specifične aspekte koje rad u savremenim okolnostima tržišta donosi¹. Svaka od tih dimenzija može se ukratko elaborirati; sve one zajedno daju sliku kompletnu koncepta

¹ Vid. *Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version*, International Labour Office, Geneva, 2013. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_223121.pdf (pristupljeno 15. 4. 2021).

dostojanstvenog rada čija institucionalna operacionalizacija može imati transformacioni potencijal za izgradnju kvalitativno drugačije društveno-ekonomske formacije.

Mogućnosti zapošljavanja. Da potencijal tržišta rada apsorbuje ponudu radnika, jedan je od najvažnijih preduslova funkcionisanja radnih prava. Balans između ponude i potražnje za radom dovodi do pravičnijih uslova rada, većih mogućnosti za zapošljavanje, niske stope nezaposlenosti i visoke stope radno aktivnog stanovništva. Istovremeno, kvalitativni indikatori moraju biti u skladu sa kvantitativnim – poslovi koji se nude ne smeju dovesti do prekarizacije rada i podzaposlenosti. Osim toga, nevoljni rad sa nepunim radnim vremenom ili obavljanje poslova ispod radnih potencijala mogu biti prisutni samo izuzetno, a period čekanja na zaposlenje mora se svesti na minimum.

Odgovarajuće zarade i produktivan rad. Zarada je jedan od osnovnih motiva za rad, pa tako naknada koja se dobija za ulaganje rada određene vrednosti mora biti adekvatna. U tom smislu se mora obezbediti pravična zarada, kao i garantovana zarada na državnom nivou koja mora biti dovoljna da se ispuni smisao rada – mogućnost da radnik pruži sebi i svojoj porodici dostojanstven život. Medijana zarade – zarada koju prima najveći broj radnika – treba da bude jednaka ili viša od troškova života koji omogućuju normalno funkcionisanje domaćinstva, dok se podrazumeva da je broj radnika koji se nalaze na minimalnim ili garantovanim zaradama nizak. Radnicima se obezbeđuju uslovi rada u kojima mogu biti dovoljno produktivni da prosečan radnik bez potrebe za prekovremenim radom proizvede višak vrednosti koji bi mu omogućio adekvatnu zaradu u odnosu na navedene parametre.

Pristojno radno vreme. Ograničeno radno vreme

podrazumeva pre svega osmočasovni radni dan uz izuzetnu mogućnost prekovremenog rada i četrdesetočasovnu radnu nedelju koja traje pet radnih dana (neke države već odustaju od ovog koncepta i prelaze na manji broj radnih časova nedeljno, pa čak i na četvorodnevnu radnu nedelju; u Francuskoj je npr. vlada pluralne leveice – socijalisti, komunisti, zeleni – početkom 2000. uvela tridesetpetočasovnu radnu nedelju, uz zakonsko destimulisanje prekovremenog rada kroz drastično povećanje cene prekovremenih sati). Osim toga, tradicionalni međunarodni standardi predviđaju i garantovan plaćeni odmor u toku dnevnog rada (pauza u toku rada koja je uračunata u radno vreme), dnevni odmor od minimum 12 časova (sa jasnom tendencijom u mnogim evropskim državama da se poveća na 14 časova), nedeljni odmor od minimum 24 časa (u većini država je ovaj standard povećan na 48 sati u skladu sa skraćanjem radne nedelje) i plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri radne nedelje (sa tendencijom povećanja na pet radnih nedelja).

Usklađenost rada, porodičnog i ličnog života. Ovaj složeni standard sastoji se iz dve komponente. Prva se tiče podrške roditeljstvu i podrazumeva pravo na razne vrste plaćenog odsustva povodom proširenja porodice koje mogu koristiti oba roditelja, kao i na druge mogućnosti koje roditeljima olakšavaju profesionalnu ulogu u periodu kada se ostvaruju u porodičnoj ulozi (fleksibilno radno vreme, rad sa nepunim radnim vremenom, rad od kuće, i slično). Druga komponenta usmerena je na izjednačavanje roditelja u propisima ali i u praksi poslodavaca, kako bi se iskorenila sveprisutna diskriminacija žena, trudnica i majki.

Rad koji treba ukinuti. Država garantuje pravo na rad, ali je rad uvek dobrovoljan. U tom smislu posebna pažnja posvećuje se apsolutnoj zabrani i ukidanju ropškog rada, položaja sličnog ropstvu, prinudnog rada,

dužničkog rada, kao i svih ostalih oblika rada sa kojima se lice nije saglasilo. U okviru ovog standarda nalazi se i ukidanje zloupotrebe dečjeg rada (naročito najgorih oblika dečjeg rada), zabrana trgovine ljudima i radne eksploatacije generalno, prinudnog rada migranata ili osoba na izdržavanju zatvorske kazne.

Stabilnost i sigurnost posla. Da bi neko mogao da se svojim radom profesionalno iskaže, napreduje, ali i obezbedi sredstva za život sebi i svojoj porodici, potrebno je da radi u izvesnim uslovima rada koji su utvrđeni zakonom i ugovorom o radu, ali i da radi u kontinuitetu, bez stalne pretnje da će njegov rad postati suvišan i da će njegov radni odnos prestati. Prekarni rad se u tom smislu postavlja kao antipod dostojanstvenom radu – lica u prekarnom odnosu rade samo na određeno vreme, u uslovima rada koji su na zakonskom minimumu, a često i ispod njega, u konstantnoj neizvesnosti i strahu od gubitka posla.

Jednake mogućnosti i postupanje prilikom zapošljavanja. Zabrana diskriminacije pri zapošljavanju, na radu i u vezi sa radom, podrazumeva da se sva lica tretiraju prema standardima jednakosti i ravnopravnosti, bez obzira na lična svojstva koja poseduju. Poslodavcu bi jedino važna morala biti ona svojstva koja su od značaja za obavljanje poslova za koje se lice prijavilo, odnosno na kojima je angažovano – obrazovanje, stručnost, radno iskustvo, specijalizacija, radni učinak, i slično. Svako razlikovanje prema nekoj karakteristici koja nije relevantna za obavljanje posla – nacionalna, etnička, rasna, verska pripadnost, pol ili rod, seksualna orijentacija, zdravstveno stanje (koje ne utiče na radnu sposobnost za obavljanje poslova) – nije i ne može biti relevantno, još manje odlučujuće u izboru lica za posao, obezbeđivanju istih uslova rada kao ostalim radnicima, odnosno mogućnosti da na tom poslu napreduje kao i drugi radnici.

Bezbedna radna okolina. Pravo na bezbednost i zaštitu zdravlja radnika jedno je od prvih i osnovnih prava za koja su se radnici izborili. Poslodavac ima odgovornost da radnicima obezbedi uslove rada u kojima njihovo zdravlje i život neće biti ugroženi. Takođe ima obavezu da radnike obuča za bezbedan rad, dok radnici imaju obavezu da mere bezbednosti poštuju.

Socijalna sigurnost. Socijalna sigurnost obuhvata mere socijalnog osiguranja i socijalne zaštite. Socijalno osiguranje se tradicionalno vezivalo za rad ali se u drugoj polovini XX veka i naročito u XXI veku granica između socijalnog rada i socijalne zaštite briše – pa tako u mnogim državama imamo pravo na garantovane (socijalne) penzije, kao i opšte zdravstveno osiguranje. Mere socijalne zaštite zasnivaju se na odgovornosti države da pruži osnovnu podršku svojim građanima koji su se našli u teškom finansijskom i socijalnom položaju. Podrška se daje teško zapošljivim licima, licima sa niskim prihodima, radno nesposobnim licima, ali je moguće utvrditi i mere koje se odnose na specifične kategorije lica kojima je potrebna jednokratna ili kratkotrajna podrška u nekoj životnoj situaciji – na primer, pomoć trenutno nezaposlenima, ili podrška porodici koja je dobila prinovu.

Socijalni dijalog. U ovom standardu se zapravo sublimira veliki deo kolektivnih prava radnika. Osnovno takvo pravo je pravo na udruživanje u sindikate, kao i pravo na sindikalno delovanje (uključujući i pravo na štrajk). Iz tih prava sledi i pravo da se uključe u pregovore sa vlasnicima kapitala i državom, odnosno da kolektivno pregovaraju i zaključuju kolektivne ugovore. Socijalni dijalog se međutim ne završava samo na kolektivnom pregovaranju – to je suptilni mehanizam konstantnog prevazilaženja sukoba između na ekonomskom polju sukobljenih socijalnih grupa, kao i njihovo delovanje u zajedničkim bipartnitnim i tripartinim telima, kao što su

socijalno-ekonomski saveti, u okviru kojih se raspravljaju kako politička i strateška, tako i normativna rešenja koja su povezana sa socijalnim i ekonomskim pravima.

Uz ove karakteristike dostojanstvenog rada, svakako treba pomenuti bar još dve. Sa jedne strane, izuzetno je važno da se radnicima obezbedi *pravo na stručno usavršavanje ili osposobljavanje* za druga zanimanja u skladu sa kretanjima potražnje na tržištu rada. Sa druge strane, država mora sva navedena prava ne samo priznati, nego upravo država mora imati aktivnu ulogu u njihovoj *efikasnoj zaštiti*, kako vansudskim tako i sudskim putem – u protivnom će ceo sistem radnih i socijalnih prava biti obesmišljen.

Radiografija stanja

Imajući u vidu navedene standarde, može se načiniti analiza kako se – i da li se? – pravo na dostojanstven rad realizuje u Srbiji. U analizi iz 2019. godine, preispitivanjem šest od deset dimenzija dostojanstvenog rada, utvrđeno je da Srbija većinu standarda ne zadovoljava na odgovarajući način, ili ih ne zadovoljava uopšte².

Mogućnosti zapošljavanja. Iako stopa nezaposlenosti prethodnih godina pada, primetno je da zaposlenost ne raste³. Tome doprinose demografske promene, pojačani odliv radno sposobnog stanovništva u inostranstvo, kao i veći procenat radno neaktivnog stanovništva (lica

² Mario Reljanović i Sarita Bradaš, *Indikatori dostojanstvenog rada u Srbiji*, Beograd: FES, 2019.

³ Stopa zaposlenosti pre pandemije u prvom kvartalu 2020. godine bila je niža od stope zaposlenosti 2014. godine. (Snežana Simić, Ksenija Petovar, Katarina Stanić, Sarita Bradaš, Mario Reljanović i Ivan Sekulović, *Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike – alternativni izveštaj za period 2016 – 2020. godine*, Beograd: FOD, 2021, str. 5–6).

koja nisu zaposlena, niti aktivno traže posao). Struktura zaposlenosti je takva da preovlađuju prekarni oblici rada, naročito u privatnom sektoru⁴. Udeo radana određeno vreme, kao i rada van radnog odnosa, neprestano raste, dok su uslovi rada koji se nude izuzetno nepovoljni. Podzaposlenost je takođe akutan problem⁵. Iako se mnoge mere umanjivanja prava radnika pravdaju tržišnim zakonima ponude i potražnje na koje država ne može da utiče, funkcionisanje tržišta rada očigledno ne počiva na takvim principima. Tako nedostatak radnika u pojedinim profesijama, do kojeg je došlo pre svega zbog ekonomskih migracija, ne prati tržišna logika da se za preostale radnike poboljšaju uslovi rada. Naprotiv, u takvim uslovima uvoze se radnici koji pristaju da rade po nepovoljnijim uslovima, a takva praksa je po pravilu nezakonita⁶. Nadležni organi međutim ne reaguju adekvatno i šalju poruku da je pomenuta pojava, iako protivna važećem radnom pravu Srbije, dobrodošla.

Odgovarajuće zarade i produktivan rad. Zarade su niske u odnosu na vrednost rada koju radnici stvaraju u procesu rada. Minimalna zarada nije dobro formulisana zakonom i predmet je zloupotreba poslodavaca, dok garantovana zarada ne postoji⁷. Zahvaljujući lošem stanju na tržištu rada, tržišno određivanje cene rada dovodi do toga da ni radnici u radnom odnosu sa punim radnim vremenom ne mogu ostvariti prihode dovoljne za dostojanstven život. Medijana zarade

⁴ Bojan Urdarević i dr., *Analiza stanja ekonomskih i socijalnih prava u Republici Srbiji*, Beograd: OIC-CDR, 2019, str. 41.

⁵ *Ibidem*, str. 40–42.

⁶ Mario Reljanović, „Dole suverenitet, živela eksploatacija!“, *Peščanik*, 2020. Dostupno na: <https://pescanik.net/dole-suverenitet-zivela-eksploatacija/> (pristupljeno 28. 4. 2021).

⁷ Mario Reljanović, i Sarita Bradaš, *Indikatori dostojanstvenog rada u Srbiji*, str. 11–12.

drastično se razlikuje od prosečne zarade i najveći broj radnika nema primanja koja su adekvatna i dovoljna⁸. Mehanizmi zaštite nisu efikasni, pa je sve učestalija pojava da radnici za svoj rad ne dobijaju zaradu ili ona neprimereno kasni, a neretki su i slučajevi primoravanja da u gotovini vraćaju deo novca koji je poslodavac bio u obavezi da im uplati kao minimalac ili da poslodavac na zaradu koja se isplaćuje u gotovini ne plaća poreze i doprinose. Radnici van radnog odnosa nemaju pravo na zaradu, već samo na naknadu koja nije zaštićena radnim zakonodavstvom.

Pristojno radno vreme. Iako su usklađena sa usvojenim standardima dostojanstvenog rada, zakonska ograničenja i standardi radnog vremena se ne poštuju u praksi, a država nema efikasne mehanizme za suzbijanje uočenih nezakonitosti. Najčešće kršenje odnosi se na dužinu trajanja prekovremenog rada, kao i na neplaćeni prekovremeni rad. Osim toga, krše se ograničenja dnevnog i nedelnog rada, a u praksi se dešava i da poslodavci primoravaju zaposlene da se odreknu prava na godišnji odmor. Radnici van radnog odnosa nemaju garantovano nijedno od navedenih prava i stepen njihove radne eksploatacije je najveći.⁹

Usklađenost rada, porodičnog i ličnog života. Iako su učinjeni značajni napori ka suzbijanju rodne diskriminacije, kao i diskriminacije po osnovu bračnog i porodičnog statusa, i dalje postoji nedozvoljena praksa i rodni jaz je veliki. I sam Zakon o radu¹⁰ sadrži diskriminatorne odredbe u vezi

⁸ *Ibidem*, str. 15–16.

⁹ Mario Reljanović, *Alternativno radno zakonodavstvo*, Beograd: Rosa Luxemburg Stiftung SEE i Centar za dostojanstven rad, 2019, str. 119–124.

¹⁰ Službeni glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje.

sa brakom i porodicom¹¹. Radno zakonodavstvo ne prati trendove uporednog i evropskog prava i mnoge olakšice roditeljima koje postoje u evropskim državama prilikom zasnivanja ili proširenja porodice, nisu našle svoje mesto u pravnom sistemu Srbije¹².

Rad koji treba ukinuti. Iako je Srbija formalno prihvatila međunarodne instrumente kojima se ukida ropstvo i prinudni rad, slučajevi koji se pojavljuju u praksi govore da oni nisu u potpunosti implementirani. Uredba o merama socijalne uključenosti korisnika novčane socijalne pomoći¹³ uvela je u pravni sistem Srbije prinudni rad¹⁴, baš kao i Zakon o dualnom obrazovanju¹⁵ kojim se krše i standardi zabrane zloupotrebe dečjeg rada¹⁶. Postoje primeri radnih migracija u kojima se migranti nalaze u stanju žrtava trgovine ljudima¹⁷. Rad lica na izdržavanju kazne zatvora takođe

¹¹ Mario Reljanović, „Zakon o radu vs. vanbračna zajednica“, *Peščanik*, 2018. Dostupno na: <https://pescanik.net/zakon-o-radu-vs-vanbracna-zajednica/> (pristupljeno 18. 4. 2021).

¹² Videti: Ivan Sekulović, *Protiv diskriminacije žena – Mere u oblastima rada i zapošljavanja kao prioritet u strateškim dokumentima Srbije u procesu pristupanja EU*, Beograd: FCD, 2020.

¹³ Službeni glasnik RS, br. 112/2014.

¹⁴ Sofija Mandić, „Rad oslobađa“, *Peščanik*, 2014. Dostupno na: <https://pescanik.net/rad-oslobadja/> (pristupljeno 15. 4. 2021); Mario Reljanović, „Rad oslobađa – nastavak ludila“, *Peščanik*, 2015. Dostupno na: <https://pescanik.net/rad-oslobadja-nastavak-ludila/> (pristupljeno 15. 4. 2021).

¹⁵ Službeni glasnik RS, br. 101/2017 i 6/2020.

¹⁶ Mario Reljanović, „Da li ćemo im i decu oprostiti?“, *Peščanik*, 2017. Dostupno na: <https://pescanik.net/da-li-cemo-im-i-decu-oprostiti/> (pristupljeno. 17. 4. 2021).

¹⁷ „Slučaj radne eksploatacije indijskih radnika u Srbiji“, *Astra – anti trafficking action*, 2020. Dostupno na: <https://www.astra.rs/slucaj-radne-eksploatacije-radnika-iz-indije-u-srbiji/> (pristupljeno 22. 4. 2021).

ne odgovara osnovnim međunarodnim standardima dostojanstvenog rada¹⁸.

Stabilnost i sigurnost posla. Kao što je napomenuto, najveći broj novih poslova spada u prekarna i nesigurna radna angažovanja. Radnici koji rade van radnog odnosa nemaju pravo na otkazni postupak, otkazni razlog i otkazni rok, kao ni prava na optremninu ili druga prava povodom prestanka radnog odnosa. Njima se ugovor o radnom angažovanju može raskinuti u bilo koje doba, a raskid važi od istog trenutka. Novim propisima data je mogućnost zakonitog angažovanja u različitim preкарnim oblicima rada (Zakon o agencijskom zapošljavanju¹⁹, Zakon o zadrugama²⁰, Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima²¹).

Jednake mogućnosti i postupanje prilikom zapošljavanja. Diskriminacija pri zapošljavanju i na radu postoji i pored relativno kvalitetnog zakonskog okvira, koji se međutim ne primenjuje dok adekvatan nadzor države izostaje. Naročito je izražena diskriminacija po osnovu roda, sindikalne i političke pripadnosti, etničke pripadnosti, zdravstvenog stanja i radne sposobnosti (invaliditeta), uz izuzetno visoke procenete poslodavaca koji diskriminaciju percipiraju kao redovnu pojavu²². Kapaciteti i nadležnosti inspektora rada

¹⁸ Saša Dragojlo, „Ispostava austrijskog građevinskog giganta plaćala srpske zatvorenike manje od evra po satu“, *Balkaninsight*, 2020. Dostupno na: <https://balkaninsight.com/2020/08/20/ispostava-austrijskog-građevinskog-giganta-placala-srpske-zatvorenike-manje-od-evra-po-satu/?lang=sr> (pristupljeno 18. 4. 2021).

¹⁹ Službeni glasnik RS, br. 86/2019.

²⁰ Službeni glasnik RS, br. 112/2015.

²¹ Službeni glasnik RS, br. 50/2018.

²² Videti: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Diskriminacija na tržištu rada*, Beograd: Službeni glasnik, 2019.

nisu dovoljni da se efikasno suprotstave ovim nezakonitim praksama.

Bezbedna radna okolina. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu nije usklađen sa osnovnim međunarodnim standardima. Najveći problem ipak predstavlja nepostojanje adekvatnog nadzora nad primenom propisa, što rezultira visokim brojem povreda i povreda sa smrtnim ishodom na radu²³. Radnici na crno nisu zaštićeni, a zabeleženo je da poslodavci angažuju i radnike-migrante, kao i druge vrste radnika, koji ne prolaze adekvatne obuke. Za vreme pandemije pokazalo se da poslodavci ne žele da ulažu u sredstva za ličnu zaštitu radnika u procesu rada, što je dovelo do pojave nekoliko epidemioloških žarišta u proizvodnim pogonima.²⁴

Socijalna sigurnost. Politika privlačenja direktnih stranih investicija kroz davanje olakšica i povlastica, devastirala je budžet Republike Srbije. Otuda se godinama unazad kreiraju politike smanjenja socijalnih davanja. Pomenuta Uredba o socijalnoj uključenosti, umanjenje penzija koje je bilo aktuelno tokom nekoliko prethodnih godina, izmene i dopune Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti²⁵, novi Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom²⁶, najavljeni novi Zakon o socijalnoj zaštiti – svim

²³ Ivan Sekulović, *Izveštaj o stanju radnih prava u Srbiji za 2020*, Beograd: FCD, 2020, str. 27-28.

²⁴ Sarita Bradaš, Mario Reljanović i Ivan Sekulović, *Uticaj epidemije COVID-19 na položaj i prava radnica i radnika u Srbiji*, Beograd: FCD, 2020, str. 33.

²⁵ Službeni glasnik RS, br. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 i 113/2017 – dr. zakon.

²⁶ Službeni glasnik RS, br. 113/2017 i 50/2018.

ovim aktima je zajedničko da umanjuju krug primalaca socijalnih davanja, ili iznos socijalnih davanja. Ovakva politika naišla je više puta na osudu i međunarodnih tela zbog nepoštovanja osnovnih standarda socijalne uloge države.²⁷

Socijalni dijalog. Socijalni dijalog se u Srbiji zapravo nikada nije značajno razvio, a prethodnih godina nalazi se na najnižem mogućem nivou. Sve su češći primeri zabrane rada sindikata. Iako je reč o krivičnom delu²⁸, nema reakcije državnih organa na takve prakse. Izmenama Zakona o radu 2014. godine ukinuti su svi tada važeći kolektivni ugovori, što je jedinstven slučaj u normativnoj praksi i najgrublje nepoštovanje socijalnog dijaloga od strane države.²⁹ Kolektivno pregovaranje je nerazvijeno, a veliki poslodavci izbegavaju formalno udruživanje kako bi izbegli i obavezu vođenja pregovora za zaključenje najvažnijih, granskih kolektivnih ugovora. Socijalno-ekonomski savet, kao i druga bipartitna i tripartitna tela, nemaju nikakav uticaj na formiranje strategija, javnih politika, kao ni na donošenje propisa u oblasti ekonomskih i socijalnih prava.

Pravo na stručno usavršavanje ili osposobljavanje. Politike stvaranja privremenih poslova, uz veliku fluktuaciju radnika i fokusiranje na najjednostavnije manuelne poslove na kojima se ne može napredovati, doveli su do značajnog umanjenja

²⁷ Snežana Simić i dr., *Ibidem*, str. 33; Mario Reljanović, „Evropska socijalna povelja i srpska socijalna tuga“, *Peščanik*, 2015. Dostupno na: <https://pescanik.net/evropska-socijalna-povelja-i-srpska-socijalna-tuga/> (pristupljeno 14. 4. 2021).

²⁸ Krivični zakonik, Službeni glasnik RS, br. 85/2005, 88/2005 – ispr., 107/2005 – ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 i 35/2019, krivično delo „Sprečavanje političkog, sindikalnog i drugog udruživanja i delovanja“ iz člana 152.

²⁹ Mario Reljanović, *Alternativno radno zakonodavstvo*, *Ibidem*, str. 246–247.

mogućnosti za celoživotno usavršavanje. Istovremeno, programi koji se odnose na dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju, nisu dovoljno usmereni ka realnim potrebama na tržištu rada. Mladi koji nemaju radnog iskustva zloupotrebjeni su kao besplatna radna snaga pod izgovorom stručnog osposobljavanja – to je omogućeno kako regulativom Zakona o radu, tako i novim programima Vlade za radno angažovanje mladih, koji vode direktno u ekstremne oblike radne eksploatacije.³⁰

Zaštita radnih prava. U skladu sa već obrađenim problemima, može se zaključiti da sistem nadzora nad primenom radnog zakonodavstva ne funkcioniše. Inspekcija rada je devastirana ignorantskim stavom države koji traje decenijama unazad, broj inspektora rada, njihova sredstva za rad i uslovi rada daleko su od dovoljnih za efikasno ostvarivanje njihovih nadležnosti.³¹ Sa druge strane, oni i nemaju nadležnosti koje su dovoljne da bi se sprečile nezakonite prakse poslodavaca, a istovremeno direktno trpe pritiske države da se samoograničavaju u sprovođenju inspeksijskog nadzora. Vansudska zaštita prava praktično ne funkcioniše, a sudovi su neefikasni i radni sporovi traju u proseku po nekoliko godina. Takođe je indikativno da se i pored zahteva struke ne razmišlja o uvođenju specijalizovanih radnih sudova, dok su izmene propisa uglavnom usmerene ka destimulaciji radnika da traže zaštitu prava pred sudom.³²

³⁰ Snežana Simić i dr., *Ibidem*, str. 21–23; Mario Reljanović, „Moja prva nadnica“, *Peščanik*, 2020. Dostupno na: <https://pescanik.net/moja-prva-nadnica/> (pristupljeno 16. 4. 2021).

³¹ Ivan Sekulović, *Ibidem*, str. 21–22.

³² Mario Reljanović, *Alternativno radno zakonodavstvo*, *Ibidem*, str. 177–180.

Šta da se radi?

Na osnovu analize stanja radnog i socijalnog zakonodavstva u Srbiji, moguće je dati nekoliko preporuka kako se situacija može promeniti, odnosno kako se indikatori dostojanstvenog rada mogu ispuniti u većoj meri.

Izmena politika zapošljavanja i privlačenja stranih investicija. Politika zapošljavanja trenutno se zasniva na tome da se privuku direktne strane investicije po svaku cenu (takozvana „trka do dna“). Ona je pogrešna jer rezultira većom zaposlenošću koja je kratkog daha i ne može se održati, osim ukoliko državne subvencije nisu konkurentne. Pretpostavka takve politike podrazumeva i dolazak investitora koji su zainteresovani isključivo za kratkoročni ekstraprofit na osnovu olakšica koje ostvaruju. Takvi poslodavci ne ulažu u radnike, a istovremeno otvaraju radna mesta koja su slabo plaćena i nude poslove koji su manuelni i jednostavni. Nemaju obavezu reinvestiranja, tako da se višak vrednosti koji radnici stvaraju zakonito iznosi iz zemlje. Nove politike zapošljavanja morale bi da se okrenu kako unutrašnjim investicijama, tako i kreativnim industrijama u kojima su potrebni visokoobrazovani i specijalizovani izvršioци. Poslovi koji se stvaraju moraju biti dugoročniji, a država ne sme imati podanički odnos prema krupnom kapitalu i poslodavcima generalno, dopuštajući im nesmetano kršenje radnopravnih i drugih propisa, bez sankcionisanja.

Brisanje razlikovanja režima rada u radnom odnosu i rada van radnog odnosa. Rad van radnog odnosa, onako kako je normiran u radnom pravu Srbije, ne postoji gotovo ni u jednoj drugoj zemlji sveta. Jedan od zahteva u postupku harmonizacije sa pravnim tekovinama Evropske unije jeste upravo izjednačavanje radno

angažovanih lica sa zaposlenima.³³ Radno angažovana lica van radnog odnosa trenutno imaju položaj u kojem nemaju nijedno pravo iz radnog odnosa, a poseduju isti obim obaveza i odgovornosti kao zaposleni. Ovo dovodi do njihove ekstremne radne eksploatacije. Izjednačavanjem svih vrsta ugovora o radnom angažovanju sa ugovorom o radu, oni će dobiti osnovna radna prava garantovana propisima i međunarodnim instrumentima.

Zakonodavne intervencije u korist vraćanja osnovnih prava radnicima. Postoji nekoliko desetina primera u kojima se ogleda urušavanje kvaliteta radnih prava zaposlenih. Ove tendencije se moraju preokrenuti. Tako se moraju preispitati i izmeniti odredbe koje su u poslednjoj deceniji izmenjenena štetu zaposlenih – o uvećanoj zaradi, plaćenom odsustvu, drugim novčanim primanjima, godišnjem odmoru i tako dalje. Istovremeno, mora se ozbiljno raditi na redefinisaniu kolektivnih prava koja su trenutno potpuno zapostavljena – počev od pravila o organizovanju i radu sindikata, štrajku, kolektivnom pregovaranju, pa do pravila koja će tek morati da nađu svoje mesto u radnom zakonodavstvu, kao što je učešće radnika u odlučivanju.

Konkretnije socijalne mere i fokusirana socijalna davanja. Osim na radu, država mora da zaštiti građane i povodom rada, odnosno u situacijama kada nisu u stanju da koriste svoje pravo na rad. Socijalna politika države kreće se isključivo u pravcu umanjenja socijalnih fondova i to je trend koji se mora promeniti. Istovremeno, neefikasan sistem socijalne zaštite skup je i nedelotvoran. Često se primenjuju represivne mere umesto edukacije korisnika i direktne pomoći (primer regulisanja

³³ Vlada Republike Srbije, *Akcioni plan za poglavlje 19 – socijalna politika i zapošljavanje*, 2020, mera 1. 2. 4, str. 48-49.

roditeljskog dodatka u Zakonu o finansijskoj podršci porodici sa decom). Socijalna davanja moraju se razvijati u dva smera. Sa jedne strane se mora podržavati i razvijati koncept socijalnih penzija i opšte zdravstvene zaštite. Ovo podrazumeva detaljnu reformu sistema socijalnog osiguranja. Sa druge strane, socijalna davanja moraju ići u pravcu univerzalnog dohotka koji bi realno bio dovoljan za dostojanstven život, a koji ne bi zavisio od radnopravnog statusa lica.

Efikasnija i kvalitetnija zaštita ekonomskih i socijalnih prava. Sadašnji kvalitet zaštite ovih prava takav je da se retko može realizovati na zadovoljavajući način. Stoga je potrebno preduzeti tri koraka kako bi se situacija promenila. Najpre, potrebno je reformisati inspekciju rada u pravcu njene autonomije u odnosu na državu i poslodavce. To bi podrazumevalo takođe više inspektora, šira ovlašćenja ali i veću odgovornost i postojanje unutrašnje kontrole (koja u ovom trenutku postoji samo nominalno). Drugi korak išao bi u pravcu u pravcu promovisanja vansudskog načina rešavanja sporova, najpre putem medijacije i stvaranja mehanizama pomoću kojih bi se jednostavniji radni sporovi po pravilu rešavali ovim putem. Treći korak komplementaran je drugom ali je istovremeno i najteži za realizaciju – vraćanje radnih sudova u pravosudni sistem Srbije, kako bi se obezbedilo efikasnije suđenje koje ne bi uticalo na kvalitet sprovođenja zakona, kako bi se zainteresovane strane aktivno uključile u ovaj segment delovanja, i kako bi se radikalno skratilo trajanje radnih sporova.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

331.5
349.2

РЕЉАНОВИЋ, Марио, 1977-

Na šta mislimo kada kažemo ---. Dostojanstven rad /
Mario Reljanović. - Beograd : Institut za filozofiju i društve-
nu teoriju, Univerzitet : Institut za demokratski angažman
jugoistočne Evrope, 2021 (Beograd : Colorgrafx). - 16 str. ;
18 cm. - (Edicija Trg)

Tiraž 100. - "Ova publikacija je nastala u okviru projekta 'An-
gažuj, inspiriši, osnaži: Rizom angažovane demokratije.'" -->
kolofon. - Napomene i bibliografske reference uz tekst.

ISBN 978-86-80484-65-5 (IFDT)

a) Рад

COBISS.SR-ID 41525513