

PRAVO NA ŽIVOTNE PLANOVE

NESIGURAN rad je samo jedan od aspekata sveobuhvatne nesigurnosti svakodnevnice danas i ovde. U narednim brojevima bavićemo se i drugim aspektima ugroženog prava na životne planove, danas prenosimo zaključke serije razgovora na kojima smo tražili u odgovor na pitanje šta sa „radom na lizing“?

Drešiti, ili seći?

Učitelj nezalica

KADA je u julu 2014. godine donet kontroverzni Zakon o radu, na koji su zamerke imale sve sindikalne organizacije u Srbiji, u okviru njega je definisana mogućnost angažovanja radnika preko agencija za privremeno zapošljavanje, ali je ostavljeno da se čitava ova oblast reguliše posebnim zakonom koji je od tada još uvek u procesu pripreme. Ovakav oblik zaposlenja, koji se često naziva i „rad na lizing“, podrazumeva da se radnici zapošljavaju kod specijalizovanih agencija koje ih onda „ustupaju“ poslodavcima kojima su potrebni radnici na privremenim i povremenim poslovima, što se najčešće definiše kao nestandardni oblik zaposlenja. Radnici u takvim situacijama ne potpisuju bilo kakav ugovor sa poslodavcem kod kog rade, već isključivo sa agencijom, njihov položaj je krajnje nesiguran, a prava su im izuzetno ograničena, što je posebno slučaj u Srbiji, jer još uvek ne postoji zakon koji uređuje ovu oblast. „Rad na lizing“ regulisan je samo podzakonskim aktima koji propisuju vrlo labava pravila osnivanja agencija, bez ikakve zaštite radnika. Iako se ovakva vrsta zapošljavanja odvija u nekoj vrsti zakonskog vakuuma, tokom poslednjih sedam godina broj agencija konstatno raste, kao i broj radnika koji su zaposleni na ovaj način. Procenjuje se da je u Srbiji gotovo 100.000 ljudi zaposleno preko agencija za privremeno zapošljavanje.

U Evropskoj uniji udeo agencijskih radnika u ukupnom broju zaposlenih iznosi u proseku 1,6%, dok u Nemačkoj čak 2,2% zaposlenih čine radnici koji rade preko agencija, a u Velikoj Britaniji čitavih 3,8%. Međunarodna organizacija rada i druge radničke organizacije su decenijama odbijale da priznaju legitimost ovakve vrste zapošljavanja, ali kako je tokom poslednjih decenija dvadesetog veka položaj radnika na globalnom nivou postajao sve lošiji, bile su prinuđene da prihvate postojanje agencija za privremeno zapošljavanje i da zahtevaju da se koliko je moguće zakonski zaštite prava radnika koji se angažuju na ovaj način. Evropska unija je 2008. godine donela Direktivu o radu preko preduzeća za privremeno zapošljavanje, kojom je definisano da radnici koji se angažuju preko agencija moraju imati jednaku platu i iste uslove rada kao i redovno zaposleni kod poslodavca kom su ustupljeni. U Srbiji je, međutim, ostavljena mogućnost da se radnici zapošljavaju na ovaj način a da nije precizirano koja su njihova prava, niti koje su obaveze agencija preko kojih su angažovani i poslodavaca koji koriste usluge agencije, što je situacija koja ostavlja veliki prostor za zloupotrebe.

Kompanija NIS je, na primer, ubrzo nakon privatizacije otpustila 900 radnika iz maloprodaje, nakon čega im je ponudila da rade isti posao preko agencije za duplo manju platu i sa znatno smanjenim ostalim pravima, tako da u NIS-u trenutno radi 4.000 stalno zaposlenih, dok 4.500 ljudi radi „na lizing“. Još više zabrinjava da slična praksa postoji i u velikom broju preduzeća iz javnog sektora, kao na primer u Pošti Srbije, koja je u novembru 2017. godine donela odluku o dodeli ugovora vrednog gotovo četiri milijarde dinara za agencijsko angažovanje radne snage, pri čemu poštarci zaposleni preko agencija, ili omladinskih, odnosno studentskih zadruga imaju dosta niže plate i manje prava nego njihove stalno zaposlene kolege. Pošta nije izolovan primer, slična situacija postoji i u drugim preduzećima kao što su EPS, Telekom, Srbijagas, JP Gradska čistoća, Aerodrom Nikola Tesla... Neophodno je, međutim, istaći da preduzeća iz javnog sektora ne angažuju radnike preko agencija samo zato što žele da uštede na izdacima za radnu snagu i ostvare veći profit, ili da bi držali radnike u stalnoj neizvesnosti, već i zato što su već četiri godine na snazi mere zabrane zapošljavanja u javnom sektoru koje je donela vlada, a koje će biti primenjivane i u 2018. godini. Zato su javna preduzeća

često primorana da na sistematizovanim radnim mestima angažuju radnike „na lizing“, kako bi obezbedila elementarno funkcionisanje dok je zabrana zapošljavanja na snazi. Ova zabrana je uvedena pod uticajem međunarodnih finansijskih institucija (pre svega Međunarodnog monetarnog fonda), u sklopu širih sistemskih pritisaka za sprovođenje mera štednje, koje se koriste za „disciplinovanje“ kako zemalja u razvoju, tako i razvijenih zemalja. Cilj mera štednje jeste smanjivanje budžetskog deficita na nacionalnom nivou, ali ono što je praksa pokazala jeste da štednja najviše pogađa najranjivije delove društva, zato što dolazi do smanjenja socijalnih izdataka, penzija, plata u javnom sektoru, izdataka za obrazovanje i zdravlje, kao i do eskalacije „rada na lizing“ i drugih oblika prekarnog rada.

Regulisati, ili zabraniti?

Mnoge sindikalne organizacije, kao na primer Savez samostalnih sindikata Srbije, isticale su da je agencijski rad samo još jedan vid eksploatacije radnika i da bi trebalo da bude zabranjen. Udruženi sindikati Srbije Sloga pokrenuli su postupak ocene ustavnosti propisa kojima je u našoj zemlji uveden rad na lizing, a sindikati Pošte Srbije su među zahtevе svojih štrajkova tokom 2017. godine između ostalog uvrstili i ukidanje Uredbe o zabrani zapošljavanja u javnom sektoru, angažovanje potrebnog broja izvršilaca i sredstava za rad na tehnološkim radnim mestima, i rešavanje statusa radnika koji rade po osnovu privremenih i povremenih poslova i visine cene rada za radnike koji su radno angažovani po ovom osnovu.

Na drugoj strani bi se mogao izneti argument da u određenim sektorima privrede postoji legitimna potreba za privremenim i povremenim angažovanjem radnika, odnosno za agencijama koje poslodavcima pružaju uslugu angažovanja radnika na privremenim i povremenim poslovima. Tako na primer delovanje agencija može biti opravdano u slučaju sezonskih poslova, kao što su na primer neki poslovi u sektoru turizma ili poljoprivrede, ili u slučajevima kada poslovi za koje se traže radnici nisu deo osnovne delatnosti poslodavca, a jesu stvarno privremeni i povremeni, pa je legitimna i potreba za agencijama koje mogu brzo da obezbede adekvatne kadrove za kraće angažovanje. Takođe bi se moglo reći da privremeni i povremeni poslovi mogu da odgovaraju nekim segmentima stanovništva kao što su studenti, umetnici ili radnici u kreativnoj industriji koji traže honorarne poslove i projekte, roditelji koji zbog porodičnih i drugih obaveza ne žele stalno zaposlenje i druge slične kategorije.

Međutim, uprkos raznim argumentima za postojanje agencija za privremeno zapošljavanje, one se u stvarnosti ne koriste samo u slučajevima kada je to praktično, jednostavno i obostrano povoljno za poslodavce i radnike, već se skoro isključivo zloupotrebljavaju radi simulacije iza koje se krije trajni radni odnos. Ovakvi postupci poslodavcima donose ogromnu korist, jer im sistem omogućava da radnike angažovane preko agencije manje plaćaju, da ne preuzimaju nikakve obaveze prema njima u slučaju raskida ugovora i da im uskraćuju pravo na godišnje odmire, bolovanje i slobodne dane koje regularno zaposleni imaju zagarantovane. Na agencijske radnike je, zbog njihovog neizvesnog statusa, lakše izvršiti pritisak da pristanu na lošije uslove rada, da rade prekovremeno bez dodatne naknade i sl. Zloupotrebom loše i labave regulative poslodavci ne ugrožavaju samo radnike angažovane preko agencija, već dovode do erozije prava svih svojih zaposlenih i do opšteg urušavanja radničkih prava.

Povećanje nesigurnosti zaposlenja predstavlja globalni fenomen, a zapošljavanje preko agencija samo dodatno pogoršava

za samoobrazovanje

RILTEN

uciteljnezalica.org **društvena pitanja**



Imenovati TO ratom



R A D NA IZNAJMLJIVANJE

ovu situaciju, zato što dovodi do stalnog smanjivanja prava radnika i snižavanja cene rada, jedne vrste surove trke do dna. Radnici koji su zaposleni preko agencija ne samo da najčešće imaju loše uslove rada, već nemaju gotovo nikakvu sigurnost u pogledu svoje budućnosti, što dovodi do toga da teško mogu da podižu kredite, prave dugoročne planove ili rešavaju svoje stambeno pitanje. Iz svega ovoga može se lako zaključiti da rad preko agencije za privremeno zapošljavanje zasigurno predstavlja nepovoljno rešenje za najveći deo radnika, ali ukoliko ovakve agencije i ovakvi oblici zaposlenja već predstavljaju deo postojeće situacije, najmanje što bi moralo da se učini da se popravi dramatično loš položaj velikog broja radnika koji su danas primorani da rade preko agencija jeste da se donese adekvatan zakon kojim bi se regulisala ova oblast i koji bi što je više moguće zaštitio prava radnika, definisao obaveze poslodavaca i onemogućio različite vrste zloupotreba. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja već nekoliko godina

radi na nacrtu zakona o agencijskom radu, ali se za sada u javnosti pojavljuje jako malo naznaka o tome kakva rešenja bi mogla biti deo tog novog zakona.

Analiziranjem problema koji trenutno postoje u ovoj oblasti u Srbiji, kao i zakonskih propisa u različitim evropskim zemljama, može se doći do određenih smernica koje bi definisale šta zakon o zapošljavanju preko agencija mora da sadrži.

- Radnik angažovan preko agencije mora bi da ima iste uslove rada i istu zaradu kao i tzv. „uporedni radnik“, odnosno radnik zaposlen na određeno ili neodređeno vreme kod istog poslodavca koji ima istu stručnu spremu i obavlja slične poslove.

- Za radnike angažovane preko agencije morali bi da važe odgovarajući kolektivni ugovori koji su već na snazi kod poslodavca ili u grani u kojoj se angažuju, a ovi radnici bi trebalo da imaju pravo da se sindikalno organizuju i kod poslodavca za kog rade, i na nivou agencije sa kojom sklapaju ugovor. Na ovaj način bi se štitilo njihovo ustavno pravo na štrajk i ostavila bi im se veća mogućnost da se efikasno organizuju u sindikalna udruženja koja bi štitila njihova prava. Radnici „na lizing“, zbog samog karaktera svog radnog odnosa, kraće vreme provode na istom radnom mestu, češće menjaju poslodavce i ne stižu da izgrade odnose poverenja sa kolegama neophodne za sindikalno organizovanje, a sa druge strane su podložniji pritisacima poslodavaca, baš kao i svi zaposleni na privremenim i povremenim poslovima, zato što stalno zavise od potpuno jednostrane odluke poslodavca da li će im ugovori biti produženi, ili prekinuti bez ikakvog obrazloženja i prava žalbe, pa samim tim imaju praktično nikakav prostor da jasno artikuliraju svoje zahteve i zajednički se bore za svoja prava. Zato im je neophodna zaštita sindikata, koji moraju imati pravo da ih štite bez obzira na to da li su članovi sindikata.

- Radi sprečavanja različitih vrsta prevara, a pre svih neisplaćivanja zarade zaposlenima od strane agencije, svaka agencija bi u postupku registrovanja i dobijanja licence morala da ostavi depozit u banci kojim bi garantovala isplatu zarada svim radnicima čak i u slučaju svoje neilikvidnosti. Ovakva garancija postoji u brojnim evropskim zemljama, a nivo depozita varira od zemlje do zemlje, i iznosi, na primer, u Sloveniji 30.000 evra, a u Italiji čak do 350.000 evra. Ova mera je dovela do velikog spora među članovima radne grupe za izradu nacrtu zakona, jer predstavnici malih agencija smatraju

da bi uvođenje depozita njih dovelo u neravnotežan položaj u odnosu na velike agencije. Čak i da je njihova bojazan opravdana, eventualna ugroženost malih agencija se mora rešavati na neki drugi način. Potpuno je neprihvatljivo da se položaj malih agencija štiti izostavljanjem mere koja agencijskim radnicima pruža minimalnu zaštitu od prevare.

- Ukoliko se ne radi o poslovima izrazito sezonskog karaktera, moralo bi da postoji ograničenje u pogledu procenta radnika koji se smeju zaposliti preko agencija. Ovo rešenje je predstavljalo još jednu od velikih tačaka spoticanja u dosadašnjem radu grupe za izradu nacrtu zakona, zato što predstavnici sindikata insistiraju na tome da bi trebalo ograničiti procenat zaposlenih preko agencija na 10% od ukupnog broja zaposlenih kod istog poslodavca, dok se drugi članovi radne grupe sa tim ne slažu. Ukoliko bi se ovo ograničenje uvelo, smanjila bi se mogućnost poslodavaca da preko agencija zapošljavaju radnike čak i za one pozicije za koje su im potrebni stalni radnici. U Norveškoj je zakonom određeno da ukoliko zaposleni preko agencije čine više od 10% ukupne radne snage određene komanije i ukoliko su angažovani na period duži od godinu dana, poslodavac mora da dobije odobrenje od predstavnika reprezentativnog sindikata za ovakvu vrstu angažovanja radnika.

- Poslodavac koji koristi usluge agencije ne bi smeo da bude lice povezano sa tom agencijom, u skladu sa definicijom povezanog lica koja već postoji u Zakonu o privrednim društvima, čime bi se sprečilo da poslodavci osnivaju „čerke firme“ preko kojih bi simulovano angažovali svoje radnike.

- Zapošljavanje radnika preko agencija ne bi smelo da bude dozvoljeno kada poslodavac pokušava da zameni svoje radnike koji su u štrajku, kao ni onda kada je u toku prethodnih šest meseci došlo do otpuštanja zato što je poslodavac proglasio kolektivni višak radne snage. Ovakva ograničenja postoje u većini evropskih zemalja, a da bi ona zaista efikasno sprečavala malverzacije od strane poslodavaca neophodno je definisati adekvatno visoke kazne za sve one koji zabranu prekrše. U Nemačkoj, na primer, kazna u slučaju zamene radnika u štrajku radnicima preko agencije može da iznosi čak do 500.000 evra. Ukoliko kazne nisu dovoljno visoke ili se ne vrši adekvatna kontrola primene zakona, ovakve odredbe se mogu lako zaobići, na primer tako što se nakon proglašenja viška jednostavnom promenom pravilnika o sistematizaciji radnih mesta zapošljavaju novi radnici preko agencija, što se često dešavalo u Hrvatskoj.

- Neophodno je vremenski ograničiti mogućnost angažovanja zaposlenih preko agencije. Hrvatski zakon definiše da maksimalno trajanje ovakvog radnog odnosa može iznositi tri godine, dok je u Nemačkoj on ograničen na osamnaest meseci. Međutim, i pored ovakvih zakonskih ograničenja, postojali su primeri da su ljudi bili zaposleni na ovaj način i po 10 godina. Da bi se to sprečilo potrebno je sistematski kontrolisati evidenciju i onemogućiti da se radnici samo rotiraju od poslodavca do poslodavca, ili od agencije do agencije.

- Da bi efekat zakona o radu preko agencija bio potpun, njegovo usvajanje bi morala da prati izmena, ili donošenje propisa koji regulišu angažovane radnika preko studentskih ili omladinskih zadruga, položaj radnika zaposlenih na poslovima obezbeđenja i održavanja, kao i brojnih drugih žarišta prekarnog rada. U radnoj verziji zakona o agencijskom zapošljavanju u koju smo imali uvid, navedene kategorije su potpuno preskočene, a jedino se njihovim uključivanjem u sveobuhvatni sistem zaštite radničkih prava mogu sprečiti dalju zloupotrebu od strane poslodavaca. Drugim rečima, čak i ako Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja prihvati naše predloge, i ako Narodna skupština usvoji najbolji, odnosno najpoodniji mogući zakon o agencijama za privremeno zapošljavanje, ukoliko ta poboljšanja ostanu izolovana iz šireg pravnog okvira koji štiti radnike, lako bi se moglo desiti da veliki broj trenutno aktivnih agencija za privremeno zapošljavanje jednostavno promeni pravni oblik u zadruge i nastavi sa primenom praksi koje su izrazito štetne za radnike.

Jedino stalno zaposlenje može pružiti radnicima sigurnost i slobodu u radu i životu, i ono bi trebalo da predstavlja pravilo, a sve ostale vrste povremenog i nestandardnog zaposlenja bi morale da budu izuzetak, koji se koristi samo onda kad za njim postoji stvarna potreba i nedvosmisleni obostrani interes poslodavaca i radnika. Najdelotvorniji način da se poslodavac destimulise od zloupotrebe agencijskog rada je da se propišu posebni nameti za ovu vrstu rada, kako bi se on učinio skuplji u odnosu na redovno zapošljavanje. Naime, povremeni i privremeni rad bi izuzetna potreba poslodavca, privremeno i povremeno rešenje za vanredne situacije. Svaka vanredna situacija iziskuje dodatne obaveze u odnosu na redovne prilike, pa nema razloga da rad „na lizing“ za poslodavca bude jeftiniji od rada u redovnim uslovima. Ukoliko se uspostave ovakva pravila, i ukoliko se ona budu poštovala, poslodavci neće imati motiv da beskraino simuliraju „lizing“ status radnika koji su u stvarnosti trajno angažovani.

Da bi se pravila poštovala neophodno je, naravno, da postoje institucije osposobljene da kontrolišu primenu zakona u stvarnosti. Inspekcija rada u stanju u kom je danas svakako nije osposobljena da kontrolišu da li je radnik zaista angažovan za privremene i povremene poslove, ili radi za stalno simulirajući „rad na lizing“, tako da borba protiv zloupotreba u ovoj oblasti presudno zavisi od osnaživanja Inspekcija da se kompetentno bavi svojim poslom. Pored neizostavne uloge nadležne državne inspekcije, još jednom ističemo neophodnost da se sindikatima i drugima radničkim organizacijama omogući da vrše kontrolu primene određenih zakonskih odredbi i brinu se o zaštiti prava radnika „na lizing“ bez obzira na to da li su članovi sindikata ili ne, budući da se radi o izuzetno ugroženoj kategoriji radnika, i da zloupotreba njihovog nesigurnog položaja ima dalekosežne posledice na nivo prava svih zaposlenih. Ali, da bi do bilo kakvih rezultata došlo, neophodan prvi korak je donošenje zakona koji će uvesti određeni red u ovu potpuno neuređenu oblast, u kojoj su zaposleni do sada bili potpuno obespravljani i ostavljeni na milost i nemilost zakonu jačeg.

Saša Perić i Ivan Zlatić

*Tekst je nastao na osnovu serije razgovora pod zajedničkim nazivom **Kako do podnošljivog zakona o „radu na lizing“?** koji su vođeni tokom leta i jeseni 2017. godine u više gradova u Srbiji, u okviru projekta pravne pomoći koji realizuju Učitelj nezalica i organizacije bivših radnika i sindikalnih aktivista Jugoremedije, Trudbenika, Srboleka, Rekorda i Sporta. U razgovorima su učestvovali članovi Konfederacije slobodnih sindikata, Marks21, Levog samita Srbije, Ne da(vi)mo Beograd i Socijaldemokratske unije, kao i veliki broj pojedinaca neposredno zainteresovanih za zaštitu radnika „na lizing“.*

Izdavač:
Učitelj nezalica i njegovi komiteti

Uredništvo:
Vahida Ramujkić, Noa Treister,
Vladimir Novaković, Ivan
Velisavljević, Ivan Zlatić

Dizajn i prelom:
Matija Medenica

donator:



Švedska
Sverige

partneri:



Imenovati
TO
ratom



Savez za radničko društvo