



Projekat je realizovan
uz podršku Evropske unije



**RADNA EKSPLOATACIJA
JE STVARNA
Preporuke radne grupe
za sprečavanje
radne eksploatacije mladih**

**RADNA EKSPLOATACIJA
JE STVARNA
Preporuke radne grupe
za sprečavanje radne eksploatacije mladih**

RADNA EKSPLOATACIJA JE STVARNA

Preporuke radne grupe za sprečavanje radne eksploatacije mladih

Grupa autora/ki:

Mario Reljanović
Dragan Gajić
Miloš Vučković
Jovana Misailović
Mila Petrović
Bojan Urdarević
Ivana Keranović
Jovan Protić

Dizajn: Darko Kolesar

Štampa: PrintShop, Beograd

Tiraž: 100

Izdavač:

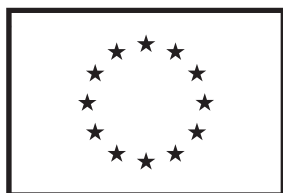
ASTRA – Akcija protiv trgovine ljudima
Beograd, Srbija
©ASTRA 2019



ISBN: 978-86-84889-25-8

Napomena:

Ova publikacija je nastala uz podršku Delegacije Evropske unije u Srbiji kroz EIDHR program u okviru projekta "Make It Work for Youth – MyWaY". Sadržina publikacije je isključiva odgovornost ASTRE i ni na koji način ne izražava stavove Evropske unije. Sva prava su zadržana. Sadržina ove publikacije se može slobodno koristiti i umnožavati u nekomercijalne svrhe, pod uslovom da se uz svaku takvu reprodukciju navede kao izvor ASTRA – Akcija protiv trgovine ljudima.



Ovaj projekat je podržan
od strane Evropske Unije

Sadržaj

PREPORUKE RADNE GRUPE ZA SPREČAVANJE RADNE EKSPLOATACIJE MLADIH	5
1. MOGUĆNOSTI ZA UNAPREĐENJE ZAŠTITE ZAPOSLENIH PRI UPUĆIVANJU NA PRIVREMENI RAD U INOSTRANSTVO	7
2. MOGUĆNOSTI ZA UNAPREĐENJE SISTEMA SUZBIJANJA RADA BEZ PRAVNOG OSNOVA	9
3. ODGOVORNOST POSREDNIKA U ZAPOŠLJAVANJU ZA ISTINITOST OGLAŠENIH USLOVA RADA I SPROVOĐENJE NADZORA U POSTUPKU ZAPOŠLJAVANJA	11
1. Odgovornost Nacionalne službe za zapošljavanje za zakonitost oglasa koje objavi	11
2. Odgovornost poslodavca i Nacionalne službe za zapošljavanje za istinitost oglašanih uslova rada ...	11
3. Nadzor nad posredovanjem za zapošljavanje u inostranstvu	11
4. PREPORUKE U VEZI SUZBIJANJA ZLOUPOTREBA U OBLASTI OMLADINSKO-STUDENTSKOG ZADRUGARSTVA	13
1. Normativni okvir uređenja studentsko-omladinskih zadruga	13
1.1 <i>Opšta pravila omladinskog i studentskog zadrugarstva su oglašena neustavnim i nezakonitim...</i>	13
1.2 <i>Zakon o zadrugama</i>	13
1.3 <i>Izmene Zakona o radu</i>	15
1.4 <i>Zakon o porezu na dohodak građana</i>	15
1.5 <i>Zakon o visokom obrazovanju</i>	15
2. Predlozi unapređenja sistema radnog angažovanja mladih	16
2.1 <i>Varijanta 1</i>	16
2.2 <i>Varijanta 2</i>	16
5. PREPORUČENE IZMENE U REŽIMU OBAVLJANJA PRIVREMENIH I POVREMENIH POSLOVA	17
6. PREPORUKE ZA IZMENU KRIVIČNOG ZAKONODAVSTVA	19

Preporuke Radne grupe za sprečavanje radne eksploatacije mladih

Radna grupa je:

- polazeći od činjenice da je nezaposlenost mladih naročito izražena, stanje na tržištu rada nepovoljno, kao i da postoji slaba potražnja a velika ponuda radne snage na poslovima za koje je mlađa populacija zainteresovana,
- imajući u vidu nedostatke u normativnom okviru i praksi njegove primene, koji dovode do radne eksploatacija najšireg kruga lica,
- imajući u vidu da su mladi posebno ranjiva kategorija, kako zbog materijalne ugroženosti, nedostatka iskustva i veoma suženih mogućnosti izbora otpočinjanja svoje radne karijere,
- imajući u vidu da postoje tradicionalni mehanizmi zloupotreba trenutnog stanja na tržištu rada i poznati vidovi prevarnog i drugog protivpravnog ponašanja koje se tradicionalno veoma teško percipira i sankcioniše,

definisala osnovne probleme koji su vezani za potencijalnu radnu eksploataciju mladih i formulisala opšte i konkretne preporuke za njihovo prevazilaženje u okviru najavljenih normativnih intervencija i izmena, pre svega donošenjem novog Zakona o radu ali i širim sagledavanjem posebnih rešenja u nizu razmatranih propisa.

Radna grupa je predloge formulisala konsenzusom njenih članova, koji su dali svoj doprinos raspravi o svakom pojedinačnom pitanju i oblikovanju predloženih rešenja. Sve preporuke, iako različite po načinu konačnog formulisanja, usmerene su ka istom cilju: poboljšanju kvaliteta položaja radno angažovanih mladih ljudi, njihovom lakšem i sigurnijem angažovanju u uslovima dostojanstvenog rada.

U Beogradu, 15. 04. 2019. godine

1. Mogućnosti za unapređenje zaštite zaposlenih pri upućivanju na privremeni rad u inostranstvo

Imajući u vidu širok spektar potencijalnih zloupotreba, kao i iskustva nadležnih inspeksijskih organa, radna grupa preporučuje sledeće mere.

1. Potrebno je uvesti obavezu inspekcije rada da izvrši **vanredni inspeksijski nadzor** po dobijanju informacije od Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja **kada više od jednog privrednog lica registrovanog na istoj adresi upućuje zaposlene na privremeni rad u inostranstvu** zbog potencijalne zloupotrebe. Ove zloupotrebe su najčešće kada dva ili više privrednih lica koja su registrovana na istoj adresi upućuju zaposlene na privremeni rad u inostranstvo kod istog stranog poslodavca. U tom smislu bi trebalo izmeniti Pravilnik CROSO, tako da se uvede obaveza obaveštavanja inspekcije rada prilikom uočavanja sumnjivih prijava ovog tipa, kao i potpisati Protokol o saradnji Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja kojim bi se detaljnije regulisale navedene i slične situacije u kojima CROSO može pružiti inspekciji rada informacije od značaja za vanrednu kontrolu poslodavaca.

2. **Vraćanje obaveze poslodavca koji zaposlene upućuje na privremeni rad u inostranstvo da dostavlja obaveštenje o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja** u Zakon o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i o njihovoj zaštiti. Potrebno je i da Ministarstvo za rad ponovo počne da objavljuje pomenuta obaveštenja na internet sajtu ministarstva za rad.

3. **Objavljivanje spiska poslodavaca kod kojih su utvrđene nepravilnosti ili neprijavljeni zaposleni pri privremenom upućivanju zaposlenih na rad u inostranstvo na sajtu Ministarstva rada** po uzoru na Spisak poslodavaca kod kojih su zatečena lica na radu na crno.

4. **Uvođenje obaveze poslodavca da pre upućivanja zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo zaposlenom dostavi potvrdu prijave na obavezno socijalno osiguranje** u skladu sa aneksom ugovora o radu koji se potpisuje u skladu sa Zakonom o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti.

5. **Uračunavanje perioda provedenog na radu u inostranstvu u ograničenje trajanja rada na određeno vreme**, odnosno brisanje ili drugačije regulisanje materije koja je predmet odredbi iz člana 8. stavovi 2. i 3. Zakona o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti.

2. Mogućnosti za unapređenje sistema suzbijanja rada bez pravnog osnova

Imajući u vidu rasprostranjenost faktičkog rada u svim starosnim kategorijama radno sposobnih lica, a naročitu ugroženost mladih u ovakvom položaju, kao i ograničenost poslova kojima se mogu baviti, tako i nedostatak radnog iskustva i poznavanja svojih radnih prava, radna grupa preporučuje sledeća potencijalna unapređenja pravnog okvira za suzbijanje rada bez pravnog osnova („rada na crno“).

1. Inspektor rada može da naloži poslodavcu da zaposli radnika bez ugovora o radu, ili drugog ugovora o radnom angažovanju, kojeg je inspektor zatekao na radu. Ovo ovlašćenje bi trebalo proširiti i detaljno regulisati u Zakonu o radu mogućnošću da radnik koji nije zaključio ugovor sa poslodavcem može samostalno da se obrati inspektorima rada, van mesta rada, kada na osnovu priloženih dokumenata inspektor rada može da utvrdi postojanje faktičkog rada. Ovo je značajno pre svega zbog nemogućnosti inspektora rada da zateknu zaposlene na crno kod poslodavca (inspektori se najave pa poslodavac ukloni takve radnike, ili po dolasku inspektora radnici pobegnu, ili fingiraju neki drugi razlog svog prisustva u prostorijama poslodavca i slično), kao i zbog činjenice da radnici na crno često ne žele da se izjasne o svom statusu u toku izvođenja inspekcijskog nadzora, u strahu od odmazde poslodavca, dok poslodavac obavezu držanja ugovora o radu na mestu rada često pravda raznim okolnostima. Istovremeno, ovi radnici često imaju veoma obimnu dokumentaciju koja dokazuje njihovo redovno prisustvo na radu i učesće u procesu rada (prijavne liste za dolazak na posao i odlazak sa posla, liste radnog učinka, potpisane druge dokumente, kao što su prijemnice i slično; dešava se da su radnici koji rade bez ugovora kod istog poslodavca spremni da daju izjavu jedni o drugima u vezi sa radnopravnim statusom koji imaju) pa bi trebalo omogućiti i ovakav način suzbijanja faktičkog rada, koji bi svakako pogodovao i inspektorima rada i radnicima u tom položaju.

2. Uvođenje posebne prekršajne kazne ako poslodavac ne ispuni nalog inspektora rada da zaposli radnika na crno. Ova kazna bi se posebno normirala u prekršajnim odredbama Zakona o radu i računala bi se po neprijavljenom zaposlenom, bez obzira na to da li je inspektor rada s tim u vezi podneo jednu prekršajnu prijavu ili više njih. Prekršajne kazne za poslodavca za neprijavljivanje radnika morale bi se propisati bez mogućnosti umanjenja ispod zakonskog minimuma, posebno kod ponavljanja prekršaja.

3. Uvođenje mogućnosti da inspektor rada naloži vraćanje na rad radnika koji je radio na crno (uz potpisivanje ugovora o radu na neodređeno vreme) a sa kojim je poslodavac prekinuo faktički odnos; izričito normiranje mogućnosti da radnik koji tvrdi da je radio bez pravnog osnova može u roku od 60 dana od dana prestanka faktičkog rada da pokrene radni spor radi utvrđenja statusa zaposlenog i vraćanja na rad zbog nezakonitog otkaza (procesni položaj ovog lica bio bi izjednačen sa licem iz člana 191. Zakona o radu). Ovaj momenat je takođe značajan jer u praksi ni inspekcija rada ni sudovi nisu blagonakloni prema radniku na crno koji traži utvrđenje svog radnopravnog statusa nakon što ga poslodavac „otпусти“, odnosno prekine faktički odnos koji je postojao.

4. Uvođenje prava na naknadu štete u iznosu od 12 prosečnih zarada na nivou Republike ili 12 prosečnih zarada koje bi zaposleni dobio da je radio (u zavisnosti od toga šta je povoljnije po radnika) ukoliko poslodavac nakon naloga inspektora rada ne zaključi ugovor sa zaposlenim već prekine njihov faktički odnos. Ovo pravo bi imao radnik kod kojeg je prestao faktički rad nakon što je inspektor rada naložio poslodavcu da sa njime zaključi ugovor o radu na neodređeno vreme, i to kao naknada štete (alternativa: ako se usvoji pravo radnika da može da pokrene radni spor, onda bi ova naknada mogla biti posmatrana kao pravo na supstituciju reintegracije, u smislu člana 191. Zakona o radu).

5. Nenajavljene kontrole inspektora rada moraju biti pravilo kod sumnje na rad na crno. Svako najavljanje ih obesmišljava. Takođe, trebalo bi preispitati Zakon o inspekcijskom nadzoru u delu koji uvodi najavljene kontrole kao pravilo – ono svakako važi za redovan inspekcijski nadzor ali nikako ne može važiti za vanredni inspekcijski nadzor.

5. Nenajavljene kontrole inspektora rada moraju biti pravilo kod sumnje na rad na crno. Svako najavljanje ih obesmišljava. Takođe, trebalo bi preispitati Zakon o inspekcijskom nadzoru u delu koji uvodi najavljene kontrole kao pravilo – ono svakako važi za redovan inspekcijski nadzor ali nikako ne može važiti za vanredni inspekcijski nadzor.

3. Odgovornost posrednika u zapošljavanju za istinitost oglašanih uslova rada i sprovođenje nadzora u postupku zapošljavanja

Imajući u vidu veliki broj zloupotreba poslodavaca prilikom oglašavanja slobodnih radnih mesta, kako uz posredovanje Nacionalne službe za zapošljavanje, tako i direktnim oglašavanjem ili posredovanjem drugih agencija za zapošljavanje, kao i sistemskim nedostacima koji ne predviđaju odgovornije ponašanje posrednika u zapošljavanju, radna grupa je usvojila preporuke koje su usmerene ka nužnim izmenama propisa i praksi kako bi se preokrenuo negativan trend prevarnog oglašavanja koje rezultira radnom eksploatacijom lica.

Povodom problema ustanovljavanja odgovornosti Nacionalne službe za zapošljavanje za zakonitost oglasa koje objavi, radna grupa predlaže sledeće mere: objavi

- obavezna provera zakonitosti oglasa (poslodavci ne mogu automatski postavljati oglase na sajt NSZ i na drugi način oglašavati slobodne poslove). Postoji obrazac oglasa koji određuje Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
- obaveza posrednika u zapošljavanju da poslodavca upozori na nezakonitost oglašanih uslova za zapošljavanje,
- prekid saradnje sa poslodavcima (do godinu dana) koji ne poštuju upozorenje posrednika u zapošljavanju, kontinuirano objavljuju (ili pokušavaju da objave) oglase nezakonite sadržine, ili na drugi način prekrše obavezu potpunog i istinitog oglašavanja uslova rada,
- obaveštavanje tržišne inspekcije o nezakonitom oglašavanju.

Povodom problema ustanovljavanja odgovornosti poslodavca i Nacionalne službe za zapošljavanje za istinitost oglašanih uslova rada, radna grupa predlaže sledeće mere:

- poslodavac i NSZ bi morali da zaključe ugovor o posredovanju u zapošljavanju,
- lice koje traži posao i NSZ morali bi da zaključe ugovor o posredovanju u zapošljavanju,
- ukoliko su uslovi rada nezakoniti, protiv posrednika u zapošljavanju ili drugog lica koje je omogućilo takvo oglašavanje mora biti pokrenut disciplinski postupak prema Zakonu o radu,
- poslodavac bi morao da odgovara za prekršaj ako zaposlenom ponudi uslove rada koji nisu u skladu sa oglašanim. Vezati u Zakonu o oglašavanju prekršaj obaveze iz člana 6. Zakona (trenutno može da se traži rešenjem da poslodavac ispravi uslove rada koji postoje u odnosu na oglašene). Za član 11. istog zakona već postoji prekršajna odgovornost ali nije jasno da li može da se primeni u ovoj situaciji. Predlog: uvezati te dve situacije (6. i 11) i predvideti prekršajnu odgovornost za član 6, i to tako što bi član 78. stav 1. tačka 2) Zakona o prekršajima glasila: „2) postupi suprotno članovima 6. i 11. ovog zakona”.

Povodom problema ustanovljavanja nadzora nad posredovanjem za zapošljavanje u inostranstvu, radna grupa predlaže sledeće mere:

- ugovor o posredovanju u zapošljavanju kao obavezan element za agencije za posredovanje u zapošljavanju; ugovor bi morao da predvidi uslove rada koji će biti obezbeđeni licu koje traži posao u inostranstvu,

- obaveza agencije je da obavesti NSZ o posredovanju radi zapošljavanja u inostranstvu i obavezno dostavljanje ugovora o posredovanju sa licem koje traži posao i ugovora koji je lice zaključilo sa stranim poslodavcem uz posredovanje agencije.

Potrebno je izmeniti Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti tako da poslodavac čiji su računi u blokadi duže od 30 dana, a što se proverava u odgovarajućoj evidenciji NBS, ne sme da se oglašava putem NSZ, s obzirom na to da blokada računa ukazuje da poslodavac ne može da ispunjava obaveze u pogledu isplate zarade i doprinosa. Iste mere bi trebalo da se odnose i na agencije za posredovanje u zapošljavanju.

Potrebno je zabraniti da se omladinske i studentske zadruge registruju kao agencije za zapošljavanje. Trenutno dve omladinske zadruge imaju dozvole za posredovanje u zapošljavanju, sa tendencijom da ih bude više. Takođe, trebalo bi zabraniti da lice koje je izgubilo dozvolu za posredovanje u zapošljavanju može da učestvuje u osnivanju studentsko-omladinske zadruge.

Potrebno je izričito zabraniti omladinskim i studentskim zadrugama da upućuju svoje zadrugare na privremeni rad u inostranstvo. Ovo je i sada zabranjeno, imajući u vidu da zakon dozvoljava upućivanje samo zaposlenih lica a lica angažovana putem zadruga nisu u radnom odnosu, ali bi zabrana trebalo da bude izričito naglašena u zakonu imajući u vidu negativnu praksu koja je uočena.

Sporazum o priznanju prekršaja mora imati snagu izvršne isprave – u Zakonu o izvršenju i obezbeđenju dopuniti član 41. tako da sporazum o priznanju prekršaja bude izvršna isprava, u skladu sa Zakonom o prekršajima. U tom smislu se predlaže da se doda tačka 8) u članu 41. Zakona o izvršenju i obezbeđenju, koja bi glasila: „8) sporazum o priznanju prekršaja, u skladu sa zakonom kojim se uređuju prekršaji”.

4. Preporuke u vezi sa suzbijanjem zloupotreba u oblasti omladinsko-studentskog zadrugarstva

U oblasti rada studentsko-omladinskih zadruga uočene su mnoge nepravilnosti koje utiču na položaj radno angažovanih lica putem zadruga ali i nužno vode radnoj eksploataciji, konstantnom kršenju zakona i drugih propisa i izigravanju principa zadrugarstva. Imajući u vidu ove okolnosti, radna grupa je ukratko elaborirala postojeće normativno i faktičko stanje i dala određene zaključke i preporuke.

1. Normativni okvir uređenja studentsko-omladinskih zadruga

1.1. Opšta pravila omladinskog i studentskog zadrugarstva su oglašena neustavnim i nezakonitim

Opšta pravila omladinskog i studentskog zadrugarstva (Službeni list SRJ, br. 20/98 i 7/2000 – odluka SUS, Službeni list SCG, br. 1/2003 – Ustavna povelja i Službeni glasnik RS, br. 47/2010) donošenjem Zakona o zadrugama (Službeni glasnik RS, br. 112/2015) izgubila su zakonski osnov svog postojanja. Zakon o zadrugama ne predviđa postojanje opštih pravila kojima se uređuje zakonska oblast zadrugarstva. Ovo je logično, jer su Opšta pravila pisana za prethodno zakonsko rešenje kada je postojao jedan zadružni savez; sada Zakon o zadrugama dozvoljava da ih bude više i svaki zadružni savez može doneti svoja pravila.

Takođe, ne postoji osnov da se Opštim pravilima uređuju pitanja jer je donet na osnovu javnih ovlašćenja zadružnog saveza koja ne postoje u važećem Zakonu o zadrugama. Član 2. Opštih pravila predviđa „Opšta pravila su akt donet za sprovođenje zakonom propisanih javnih ovlašćenja”. Zakon o zadrugama, međutim, ne predviđa javna ovlašćenja ovog tipa.

Odlukom Ustavnog suda IUo-1231/2010 od 20 .02. 2018. godine (Službeni glasnik RS, br. 15/2018) utvrđeno je da opšta pravila omladinskog i studentskog zadrugarstva nisu u saglasnosti sa Ustavom i Zakonom i ona su prestala da važe. Veoma je uznemirujuće da se i pored toga tekst Opštih pravila nalazi u bazama važećih propisa, kao i da ih studentsko-omladinske zadruge primenjuju u svakodnevnom radu.

Imajući u vidu sve napisano, oblast delovanja studentsko-omladinskih zadruga trebalo bi urediti drugim aktom. Ovo je naročito važno imajući u vidu da je pitanje rada ovih zadruga trenutno praktično regulisano samo sa nekoliko odredaba Zakona o zadrugama, koje nisu ni izdaleka dovoljne da obezbede ostvarivanje zadrugarstva na način koji je u duhu zakona i ideje zadružnog sistema, odnosno zadružne imovine.

1.2. Zakon o zadrugama

Zakon o zadrugama morao bi da pretrpi nekoliko izmena koje su nužne kako bi se zadrugari zaštitili od zloupotreba i kako bi prestala njihova radna eksploatacija suprotno zakonu i smislu zadrugarstva.

Član 11. stav 8. Zakona o zadrugama glasi: „Studentsko-omladinske zadruge, na organizovan način obezbeđuju zadrugarima obavljanje privremenih i povremenih poslova kod privrednih subjekata u skladu sa propisima kojima se uređuje oblast rada, a u cilju sticanja dopunskih sredstava za školovanje i zadovoljenje osnovnih socijalnih, kulturnih i drugih ličnih i zajedničkih potreba”.

Član 23. stavovi 5. i 6. Zakona o zadrugama glase:

„Status zadrugara studentsko-omladinske zadruge može steći lice koje nije mlađe od 15 godina ni starije od 30 godina.”

„Zadrugar studentsko-omladinske zadruge mlađi od 18 godina može da obavlja privremene i povremene poslove pod uslovima propisanim odredbama koje uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada.”

Ukoliko se napravi presek trenutnog stanja, a tumačeći čl. 23. st. 5 Zakona o zadrugama, postoje tri pravne situacije:

- rad dece uzrasta 15–18 godina života,
- rad studenata uzrasta 18–26 godina života i
- rad ostalih lica uzrasta 26–30 godina života.

Prve dve kategorije su po našim propisima oslobođene od plaćanja poreza i doprinosa po osnovu socijalnog osiguranja, te u tom smislu i predstavljaju najinteresantnije grupe za radnu eksploataciju. Poređenja radi, student od 25 godina je daleko jeftiniji za zadrugu, odnosno korisnika rada nego student od 27 godina jer je ovaj drugi obveznik svih doprinosa, te u tom smislu i nema razlike između njegovog rada i radnog odnosa sa stanovišta doprinosa. Ako bi dva studenta obavljala isti posao, jedan ima 25, drugi 27 godina, bili bi nejednako plaćeni, jer bi ovaj od 27 godina morao da plati poreze i doprinose kojih je ovaj od 25 oslobođen, tako da bi u konačnom obračunu naknade dobio manje novca. Posebno je pitanje interesantno sa stanovišta korisnosti tih doprinosa, odnosno da li se nekom „isplati” da mu se „upišu” doprinosi za tri dana koliko je radio. Gotovo je izvesno da bi veliki broj studenata prihvatio da ne plati doprinose za posao koji tako kratko traje, a da dobije više novca. Upravo iz razloga da se ne bi pravila razlika koja se može shvatiti i kao diskriminatorna, predlog je da se godine sa 30 smanje na 26 koliko traje redovno školovanje. Ovo je u skladu i sa propisima o socijalnom osiguranju, kao i Zakonom o porezu na dohodak građana (član 13. stav 2: „Zaradom, u smislu ovog zakona, smatraju se i ugovorena naknada i druga primanja koja se ostvaruju obavljanjem privremenih i povremenih poslova na osnovu ugovora zaključenog neposredno sa poslodavcem, kao i na osnovu ugovora zaključenog preko omladinske ili studentske zadruge, osim sa licem do navršenih 26 godina života, ako je na školovanju u ustanovama srednjeg, višeg i visokog obrazovanja”).

Pod redovnim školovanjem podrazumeva se redovno i kontinuirano izvršavanje obaveza predviđenih studijskim planom i programom u cilju stručnog usavršavanja studenta, u toku redovnih studija, bez obzira na to da li je upisan na budžetskom ili samofinansirajućem delu liste, na privatnom ili fakultetu čiji je osnivač država i na nivo i vrstu studija. Bitno je da se osoba školuje u kontinuitetu, da ispunjava svoje studijske obaveze u datim rokovima (nebitno da li je prosek 6 ili 10).

Takođe, predlog je da član 23. stav 7. Zakona o zadrugama glasi: „Zadrugar studentsko-omladinske zadruge koji obavlja privremene i povremene poslove koji imaju obeležja radnog odnosa, ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa”.

Trebalo bi izričito zabraniti učešće studentsko-omladinskih zadruga na tenderima, budući da one po prirodi ne mogu angažovati radnike na poslovima trajnog karaktera, kao i imajući u vidu da poreske olakšice koje su date zadrugama automatski ih stavljaju u povoljniji položaj u odnosu na druge potencijalne

ponuđače. Dodatno, trebalo bi zabraniti tendere – a ova praksa je već dobro zabeležena i učestala – koji se odnose isključivo na ponuđače koji su studentsko-omladinske zadruge. S tim u vezi, trebalo bi zabraniti i oglašavanje poslova koji traju duže od maksimalne dužine trajanja ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova – ovde je reč o očigledno nezakonitom oglašavanju.

Konačno, predlog je da se zabrani studentsko-omladinskim zadrugama slanje zadrugara na rad u inostranstvo. Iako je ovo trenutno zabranjeno samom prirodom ugovora o privremenim i povremenim poslovima, postoji suprotna i pravno neutemeljena praksa studentsko-omladinskih zadruga. Ova zabrana morala bi da opstane i ukoliko se privremeni i povremeni poslovi u budućnosti budu smatrali oblikom radnog odnosa na određeno vreme.

1.3. Izmene Zakona o radu

U Zakonu o radu nužno je izmeniti sledeće članove:

U članu 197. piše: „Poslodavac može za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 90 radnih dana u kalendarskoj godini...”. Privremenost angažovanja ne može biti takva da se proteže na vremenski period koji je duži od nekoliko meseci. Zbog toga produženje potencijalnog trajanja ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova na 120 dana, čak i duže prema nekim predlozima koji su se pojavili u javnosti, ne može odgovarati prirodi i karakteru ovog ugovora, odnosno prirodi poslova zbog kojih se zaključuje. Svako trajanje poslova duže od tri ili četiri meseca zahteva zaključenje ugovora o radu.

Pažnja se mora posvetiti i članu 198: „Poslodavac može za obavljanje privremenih i povremenih poslova da zaključi ugovor sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruge u skladu sa propisima o zadrugama”. Ovde je racionalno ostavljen prostor da se omladinsko i studentsko zadrugarstvo reguliše posebnim zakonom ili podzakonskim aktom. Ono se, međutim, više ne može regulisati opštim pravilima, iz razloga koji su izneti u prethodnom tekstu, tako da se ne može tumačiti kao pravni osnov za donošenje nekih novih opštih pravila koja bi važila za sve zadružne saveze (budući da sam Zakon o zadrugama predviđa mogućnost osnivanja više zadružnih saveza).

1.4. Zakon o porezu na dohodak građana

Kontrola nad radom zadruga treba da krene od Poreske uprave, po Zakonu o poreskom postupku i poreskoj administraciji jer se upravo tu može efikasno sprečiti rad lica starijih od 30 godina života preko zadruga. Preko JMBG Poreska uprava u postupku kontrole može da sazna da li je neko lice koje obavlja poslove preko omladinskih i studentskih zadruga starije od 30 godine, ili nije, i u skladu sa tim da pokrene prekršajni postupak. U tom smislu doneto je interno *Uputstvo za postupanje pri izdavanju prekršajnog naloga, podnošenje zahteva za pokretanje prekršajnog postupka i u postupku pred prekršajnim sudom* i ovlastiti poreske organe da izriču mandatne kazne Zadrugama kao privrednim subjektima ukoliko su im osnivači ili članovi stariji od 30 godina (odnosno 26 godina, prema predlogu radne grupe).

1.5. Zakon o visokom obrazovanju

Zakon o visokom obrazovanju ne poznaje oblast studentsko-omladinskih zadruga. Istovremeno ne predviđa nikakve olakšice za studente koji istovremeno rade i studiraju. Problem je aktuelan ako se zna da veliki broj studenata prirodnih nauka često koristi završnu godinu studija ili master studije za pronalaženje zaposlenja sa punim radnim vremenom. Bolonjski proces, obavezna prisutnost na predavanjima i vežbama neretko ne dozvoljava fleksibilizaciju, jer ova oblast nije uređena.

2. Predlozi unapređenja sistema radnog angažovanja mladih

2.1. Varijanta 1

U ovoj varijanti polazi se od toga da se zadrže termin i pojam „omladinsko i studentsko zadrugarstvo”, te da kao i do sada te poslove obavljaju zadruge uz eventualne korekcije postojećih zakonskih rešenja. Neke od njih su navedene u prethodnom delu teksta. Akcenat je na primeni propisa i kontroli njihovog sprovođenja.

2.2. Varijanta 2

U ovoj varijanti polazi se od toga da se posebno tretira rad učenika i rad studenata. Ne postoji jedinstven koncept omladinskih i studentskih zadruga.

Rad učenika mogao bi da se nazove „ugovor o povremenom radu učenika”. Poslove posredovanja u zapošljavanju u ovoj situaciji obavljale bi srednje škole za učenike svoje škole. Ministarstvo rada i Ministarstvo prosvete doneli bi Pravilnik o posredovanju u zapošljavanju učenika, a na osnovu Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (koji treba izmeniti). Ugovor bi potpisivao maloletnik uz supotpis zakonskog zastupnika i korisnika. Ugovor bi sadržavao obavezne elemente: visinu zarade, ograničeno radno vreme, odmore i odsustva, nadzor itd. Važno: učenik bi se mogao angažovati samo za vreme zimskog, prolećnog i letnjeg raspusta, čije trajanje za svaku kalendarsku godinu propisuje Ministar prosvete.

Rad studenata 18–26 godina bio bi pod pokroviteljstvom studentskih centara. Neophodno je izmeniti Zakon o visokom obrazovanju, konkretno član 69, tako da bi svaki univerzitet imao svoj studentski centar. Postupak bi bio regulisan Pravilnikom o posredovanju pri zapošljavanju studenata, po kojem bi se zaključivao ugovor o radu na privremenim i povremenim poslovima (neophodno je izvršiti izmenu Zakona o radu pa predvideti novu vrstu radnog odnosa koji bi se odnosio na studente). Zaposleni studenti bili bi zaštićeni normama radnog zakonodavstva u pogledu odmora, radnog vremena i tako dalje, ali se zarada koju ostvare ne bi smatrala dohotkom na koji se plaća porez.

5. Preporučene izmene u režimu obavljanja privremenih i povremenih poslova

Imajući u vidu postojeće masovne zloupotrebe ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova, činjenicu da se ovaj režim rada van radnog odnosa zloupotrebljava, kako u privatnom tako i u javnom sektoru, kao i da je reč o prevaziđenom, uporedno gledano jedinstvenom konceptu koji vodi urušavanju prava radno angažovanih lica, radna grupa je predložila da se – u skladu sa Nacrtom akcionog plana za poglavlje 19 i procesom usaglašavanja radnog prava sa pravnim tekovinama Evropske unije – ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova u budućem normiranju smatra oblikom radnog odnosa na određeno vreme, pri čemu bi njegova specifičnost bila u izuzetno kratkom trajanju ovakvog angažovanja. Radna grupa nije razmatrala nužne izmene ostalih zakona (Zakon o doprinosima na obavezno socijalno osiguranje, Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima i drugi) čije bi se izmene, odnosno potencijalno ukidanje, morale podrazumevati ako se usvoji predložena izmena Zakona o radu. Radna grupa takođe preporučuje da se razmotri i brisanje, odnosno drugačije regulisanje i drugih oblika radnog angažovanja van radnog odnosa predviđenih Zakonom o radu i drugim zakonima, a u cilju usaglašavanja sa Direktivom 1999/70/EZ, kako je i predviđeno Nacrtom akcionog plana za poglavlje 19.

1. U Zakonu o radu, u članu 37. stavovi 1. do 3. menjaju se i glase:

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova, koji ne traju duže od 90 dana u toku kalendarske godine, poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vreme radi obavljanja privremenih i povremenih poslova.

Poslodavac može zaključiti najviše dva ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

2. Članovi 197. i 198. Zakona o radu, brišu se.

6. Preporuke za izmenu krivičnog zakonodavstva

v

Radna grupa je konstatovala da su, iz iskustva inspeksijskih organa i organizacije ASTRA, kao i imajući u vidu praktično izobičajavanje krivičnogopravnog sankcionisanja kršenja radnog i socijalnog zakonodavstva, nužne izmene koje bi podrazumevale najmanje dve intervencije u okviru Krivičnog zakonika.

Potrebno je izmeniti krivično delo iz člana iz člana 163. Krivičnog zakonika, tako da se preciznije odredi poseban oblik kršenja prava iz radnog odnosa i prava iz socijalnog osiguranja, kroz neisplaćivanje zarada.

Povreda prava po osnovu rada i prava iz socijalnog osiguranja

Član 163.

Ko se svesno ne pridržava zakona ili drugih propisa, kolektivnih ugovora i drugih opštih akata o pravima po osnovu rada i o posebnoj zaštiti na radu omladine, žena i osoba sa invaliditetom ili pravima iz socijalnog osiguranja i time drugom uskrati ili ograniči pravo koje mu pripada kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do dve godine.

Kaznom iz stava 1. ovog člana kazniće se lice koje svesno ne isplati tri ili više zarada u periodu od šest meseci.

Nema krivičnog dela iz stava 2. ovog člana ako je do neisplate zarade došlo usled stečaja poslodavca.

Kaznom iz stava 1. ovog člana kazniće se lice koje daje netačne podatke u obračunu zarade.

Predlog vezan za izmenu ovog krivičnog dela glasi:

U Zakonu o radu trebalo bi regulisati isplatu zarade isključivo putem bankovnog računa.

Potrebno je uvesti novo krivično delo kojim bi se prepoznala, inkriminisala i sankcionisala nedozvoljena praksa poslodavaca koja vodi radnoj eksploataciji lica

Trgovina radnom snagom

Član XXXX.

Ko prevarnim oglašavanjem, lažnim prikazivanjem, prikrivanjem činjenica, dovođenjem u zabludu ili održavanjem u zabludi u pogledu uslova rada, zloupotrebom ovlašćenja, poverenja, odnosa zavisnosti, zadržavanjem ličnih isprava ili korišćenjem teških prilika drugog, a u nameri da sebi ili drugome pribavi protivpravnu imovinsku korist, radno eksploatiše drugo lice kazniće se zatvorom od 2 do 11 godina.

Za delo iz stava 1. ovog člana kazniće se i lice koje je učesnik ili je moralo znati da učestvuje u izvršenju krivičnog dela iz stava 1. ovog člana kaznom zatvora od 1 do 10 godina.

Za delo iz stava 1. i stava 2. ovog člana učinjeno prema maloletnom licu učinilac će se kazniti kaznom zatvora

od najmanje četiri godine.

Ako je usled dela iz stava 1. do 3. ovog člana nastupila teška telesna povreda nekog lica, učinilac će se kazniti zatvorom od 5 do 10 godina, a ako je nastupila teška telesna povreda maloletnog lica, usled dela iz stava 3. ovog člana, učinilac će se kazniti kaznom zatvora od najmanje 7 godina.

Ako je usled dela iz stava 1. do 3. ovog člana nastupila smrt jednog ili više lica, učinilac će se kazniti kaznom zatvora od najmanje 10 godina.

Ko se bavi vršenjem krivičnog dela iz stava 1. i 2. ovog člana, ili je delo izvršeno od strane grupe, kazniće se kaznom zatvora od najmanje 5 godina.

Ako je delo iz stava 1. i 3. ovog člana izvršeno od strane organizovane kriminalne grupe, učinilac će se kazniti kaznom zatvora od najmanje 9 godina.

Pristanak lica na radnu eksploataciju ne utiče na postojanje krivičnog dela iz stava 1. i 3. ovog člana.

Napomena: Izraz „radna eksploatacija” koji se koristi u ovom članu nije definisan Krivičnim zakonikom i u proceni šta je radna eksploatacija koristiće se iskustva primene i tumačenja odredbi Krivičnog zakonika u pogledu krivičnog dela „Trgovina ljudima”.

CIP - Каталогизација у публикацији - Народна библиотека Србије, Београд

349.22-053.2

RADNA eksploatacija je stvarna : preporuke radne grupe za sprečavanje radne eksploatacije mladih / [Mario Reljanović ... et al.]. - Beograd : ASTRA - Akcija protiv trgovine ljudima, 2019 (Beograd : PrintShop). - 20 str. ; 30 cm

Podatak o autorima preuzet iz kolofona. - Tiraž 100.

ISBN 978-86-84889-25-8

1. Рељановић, Марио, 1977- [аутор]

а) Радни односи -- Млади -- Правна заштита

COBISS.SR-ID 277106444

