

VODIČ:

RADNICI NA LIZING

PRAVA RADNIKA PRIVREMENO ANGAŽOVANIH
PREKO AGENCIJA ZA ZAPOSŁJAVANJE

"RADNICI NA LIZING - VODIČ O PRAVIMA RADNIKA PRIVREMENO
ANGAŽOVANIH PREKO AGENCIJA ZA ZAPOSŁJAVANJE"
SHARE FONDACIJA I MEĐUNARODNI CENTAR OLOF PALME
BEOGRAD, MART 2016.

UREDNICI: ĐORĐE KRIVOKAPIĆ, EMIRA MEŠANOVIĆ
TEKSTOVI: MILICA JOVANOVIĆ
ILUSTRACIJE: PEĐA GINEVSKI
DIZAJN I PRELOM: OLIVIA SOLIS VILLAVERDE

ŠTAMPARIJA: NS PRESS DOO NOVI SAD
TIRAŽ : 200

PARTNERI:



Vodič je izrađen na osnovu istraživanja SHARE Fondacije Položaj radnika angažovanih na privremenim i povremenim poslovima, "lizingom" preko agencija za zapošljavanje i "na crno", sprovedenog 2015. godine za potrebe Međunarodnog centra Olof Palme



ATTRIBUTION-SHAREALIKE CC BY-SA

This license lets others remix, tweak, and build upon your work even for commercial purposes, as long as they credit you and license their new creations under the identical terms. This license is often compared to "copyleft" free and open source software licenses. All new works based on yours will carry the same license, so any derivatives will also allow commercial use. This is the license used by Wikipedia, and is recommended for materials that would benefit from incorporating content from Wikipedia and similarly licensed projects.

8 UVOD U LIZING

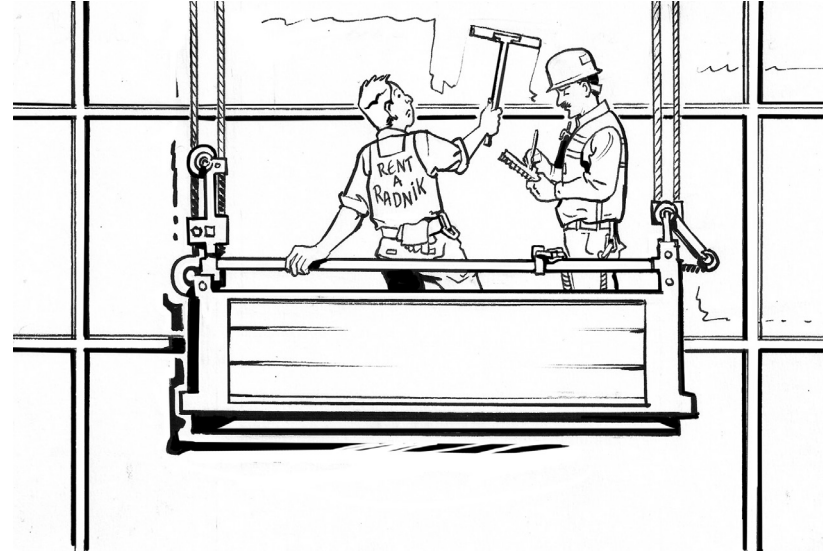
12 SRBIJA I NAJAMNI
RAD

18 PRAVNI OKVIR I RUPE
U ZAKONU

26 RADNIČKA INTERNA-
CIONALNA: ISKUSTVA I
PREPORUKE

30 PRELISTAVANJE
ŠTAMPE

34 KAKO DALJE?



važni pojmovi: prekarijat, prekarni rad, privremeno zapošljavanje, lizing radnika, ustupanje radnika, najamni radnici, agencije za zapošljavanje

UVOD U LIZING

UVOD U LIZING

Počelo je kao gorka šala: posle automobila, u Srbiji se od sada i radnici mogu uzeti na lizing. Razumljiva je ogorčenost, izazvana beskrajnom tranzicijom i pratećim potresima na domaćem tržištu, visokom stopom nezaposlenosti i teškim uslovima za rad. Međutim, bez sve šale, lizing je decenijska praksa u svetu i nije nužno vezana za osiromašenje privrede.

U najkraćem, reč je o zakupu ili, preciznije, pravu na korišćenje robe ili usluge na određeno vreme, pri čemu se posao sklapa preko posrednika. Istorija poznaje ovaj oblik poslovanja od pamtiveka i, bilo da se radi o uslugama najamnih ratnika ili radnika, posrednik je bio taj čija je obaveza da brine o dužnostima ali i dobrobiti najamnika.

Savremena ekonomija beleži da su se prve posredničke agencije javile sredinom 20. veka u Americi, često surovom ali nesporno jednom od najdinamičnijih tržišta na svetu. Preko agenata su se zapošljavale lekarke, glumice, čistači i građevinski radnici, dok su radni odnosi vremenom regulisani pod pritiskom oštećenih radnika i poreskih službenika.

Poslednjih decenija, usled razvoja tehnologije i globalizacije tržišta, ovakav oblik zapošljavanja naprosto je eksplodirao. Posrednicima pri zapošljavanju pridružili su se čak i posrednici pri nalaženju posrednika pri zapošljavanju. Možda zvuči besmisleno, ali svetska privreda je sve složenija, razvijaju se potrebe koje u zatvorenim nacionalnim ekonomijama ranije nikome nisu padale na pamet.

“Fleksibilnost rada” moto je pod kojim moderna privreda unapređuje društva širom sveta, ali se iza istih ideja krije prostor za krupne zloupotrebe. Na kraju krajeva, u osnovi ovih odnosa leži profit i ukoliko ne postoje odgovarajuće zaštitne prepreke, u obliku zakona i kontrole, njihova žrtva biće radnik.

Što je veći broj radnika izvan sistema zaštite, i sama država oseća sve teže posledice.

Dakle, šta zapravo znači uzeti radnika na lizing? Od koga se takav radnik “uzima” i pod kojim uslovima? Gde takav radnik radi, a gde je stvarno zaposlen? Kod koga prima platu i gde ostvaruje svoja prava?

Rentiranjem, odnosno ustupanjem ili iznajmljivanjem radnika bave se specijalizovane agencije sa

kojima, pod utvrđenim uslovima i u skladu sa nacionalnim zakonima, radnik zasniva radni odnos. Bilo da je ovaj odnos zasnovan na određeno vreme, po ugovoru, ili na drugi način – radniku je takva agencija direktni poslodavac, koji na sebe preuzima sve zakonom predviđene obaveze.

Međutim, takav radnik svoje radno vreme provodi na drugom mestu, u firmi kojoj je matična agencija iznajmila radnika, u skladu sa ugovorom sklopljenim između agencije i firme. Budući da rentirani radnik ne ulazi u korpus zaposlene radne snage kompanije koja koristi najamni rad, njegova plata, doprinosi i druge zakonom propisane beneficije padaju na teret agencije. U zavisnosti od odredbi ugovora, ukoliko radnik doživi povredu na radnom mestu ili bude izložen diskriminaciji u radnom okruženju, troškove odštete neće snositi firma u kojoj provodi radni dan, već agencija, njegov pravi poslodavac.

Prednosti iznajmljivanja radnika za potrebe javnih i privatnih preduzeća su jasne, bilo da na ovaj način rešavaju pitanje povremenih poslova ne gubeći vreme i novac na administrativnu obradu radnih mesta ili da, u slučaju kompanija iz javnog sektora, zaobiđu ograničenja u pogledu broja radnih mesta.

Pristankom na neizvesnost angažmana i promenljivost radnog okruženja, radnik će prava ostvariti u agenciji koja ga zapošljava, u skladu sa opštim radnim pravom u svojoj državi, bez obzira na to što rad zapravo obavlja na drugom mestu.

Pod uslovom da su ovi odnosi regulisani zakonom.

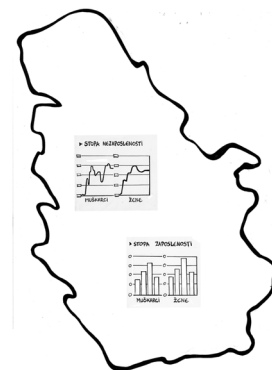


SRBIJA I NAJAMNI RAD

SRBIJA I NAJAMNI RAD

Ni posle niza reformskih intervencija i uprkos zahtevima reprezentativnih sindikata, važeći Zakon o radu¹ još uvek ne poznaje privremeno zapošljavanje, odnosno iznajmljivanje radnika preko agencija kao oblik radnog odnosa. Mada su nevidljivi za krovnu regulativu radničkih prava, ovakvih radnika je u Srbiji sve više. Raste i broj agencija koje su, paradoksalno, regulisane sektorskim zakonom.

Tačan broj radnika angažovanih preko agencija nije poznat. Zvanične procene se kreću od 60.000, prema izjavi nadležnog ministra², do 80.000, kako navode predstavnici sindikata. Nezvanično, ovaj broj znatno je veći, uz oscilacije koje zavise od godišnjih doba, investicionih ciklusa ili građevinskih poduhvata u zemlji i inostranstvu.



Usluge agencija koriste različiti akteri, bez obzira da li su iz privatnog ili javnog sektora, uključujući i velika javna i mešovita preduzeća. Od 2014. kada je iz Telekomu saopšteno³ da nema radnika na lizing, do kraja 2015. u ovoj kompaniji je preko agencija angažovano hiljadu radnika⁴. Generalni direktor NIS-a je u martu 2015. izjavio da

01 Zakon o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) http://paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html

02 Novi magazin, juli 2014. <http://www.novimagazin.rs/ekonomija/vulin-dopunama-zakona-o-radu-resicemo-status-radnika-na-lizing>

03 Politika, mart 2014. <http://www.politika.rs/scc/clanak/288387/Lizing-radnici-u-najvecim-firmama>

04 B92.net, decembar 2015. http://www.b92.net/biz/vesti/srbija.php?yyyy=2015&mm=12&dd=15&nav_id=1074752

05 RTV http://www.rtv.rs/sr_lat/ekonomija/aktuelno/nis-nizi-profit-u-nepovoljni-jim-uslovima-poslovanja_574871.html

je više od polovine ukupnog broja radnika te kompanije, njih čak 6000, angažovano na lizing⁵.

Neprecizna kvalifikacija statusa dodatno ometa jasnu sliku o stvarnim razmerama rada na lizing: formalno, u Srbiji ovakav oblik zapošljavanja ne postoji, jer nije definisan zakonom. Postoji samo posredovanje u zapošljavanju, odnosno regrutovanje (headhunting), delimično uređeno Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti⁶. Time je delatnost kojom je ranije mogao da se bavi samo državni organ – Zavod, danas Nacionalna služba za zapošljavanje – otvorena i za privatne agencije.

Prema Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, član 20, agencije se bave "poslovima zapošljavanja", a to mogu biti:

- obaveštavanje o mogućnostima i uslovima za zapošljavanje;
- posredovanje u zapošljavanju u

zemlji i inostranstvu;

- profesionalna orijentacija i savetovanje o planiranju karijere;
- sprovođenje pojedinih mera aktivne politike zapošljavanja, na osnovu ugovora sa Nacionalnom službom za zapošljavanje.

Agenciju za zapošljavanje mogu da osnivaju fizička i pravna lica, uz prethodno pribavljenu dozvolu za rad kod Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike. Ministarstvo izdaje agenciji dozvolu za rad na osnovu pisanog zahteva, uz koji se dostavljaju dokazi o ispunjavanju uslova u pogledu prostorne i tehničke opremljenosti i stručne osposobljenosti zaposlenih, što je bliže uređeno posebnim podzakonskim aktima⁷.

Ministarstvo vodi registar izdatih dozvola za rad i formira bazu podataka o osnovanim agencijama. Prema spisku dopunjenom decembra 2015. važeću dozvolu za rad u Srbiji ima 77 agencija za zapošljavanje⁸. Dozvola za rad se izdaje

6 Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti ("Službeni glasnik RS", br. 36/2009) http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/310_zakon_o_zaposljavanju_i_osiguranju_za_slucuj_nezaposlenosti.pdf

7 Pravilnik o prostornim i tehničkim uslovima za rad agencije za zapošljavanje, uslovima stručne osposobljenosti zaposlenih, programu, sadržini i načinu polaganja ispita za rad u zapošljavanju <http://www.minrzs.gov.rs/files/zaposljavanje/Pravilnik.docx>; Uredba o visini naknade za izdavanje dozvole za rad agenciji za zapošljavanje http://demo.paragraf.rs/combined/01d/t/t2009_12/t12_0233.htm

8 Spisak agencija http://www.minrzs.gov.rs/files/2016_godina/Zaoisljavanje/Spisak_agencija/SPISAK_AGENCIJA_decembar_2015.docx

agenciji za period od pet godina i može se produžiti. Od ukupnog broja, sedište 55 agencija nalazi se u Beogradu, dok je 6 u Novom Sadu. Po dve agencije za zapošljavanje registrovane su u Kruševcu, Nišu, Pančevu i Subotici, a pojedna u Bajinoj Bašti, Valjevu, Kragujevcu, Loznici, Novom Pazaru, Rumi, Sremskoj Mitrovici i Šapcu.

Međutim, desetine hiljada radnika o čijem statusu povremeno govore i nadležni ministar i zainteresovani sindikati, nisu radnici kojima je neka od licenciranih agencija naprosto pomogla da nađu dobar posao. Kada se u Srbiji govori o "radnicima na lizing" misli se na ljude iz neregulisane, sive zone tržišta rada – nevidljive za zakon i nadležne inspekcije, iznajmljene firmama pod znatno lošijim uslovima, na koje su prinudeni da pristanu jer nemaju drugog izlaza.

Mada problemi radnika na lizing do šire javnosti stižu tek sa vestima o nekoj aferi ili sporu, užu krugovi zainteresovanih aktera prate problem privremenog zapošljavanja preko agencija sa više dužne pažnje.

Savez samostalnih sindikata Srbije je na svom 15. kongresu prošle godine usvojio Rezoluciju

ju⁹ u kojoj se ističe da nesavesni poslodavci često zloupotrebljavaju mogućnost zapošljavanja radnika preko agencija za zapošljavanje. Sindikalci ovog saveza su ukazali da korišćenje rada preko agencija postaje dominantno u svim sektorima, dok je položaj radnika koji rade preko agencija za zapošljavanje izuzetno težak jer su često u strahu od gubitka posla, ne učlanjaju se u sindikate, nemaju precizno definisan radni odnos, primaju različite zarade za iste poslove kod različitih poslodavaca i slično. Rezolucijom su zatražene izmene i dopune odgovarajućih propisa i to pre svega Zakona o radu i Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, a kao preduslov za ove promene navodi se konsenzus kroz socijalni dijalog na tripartitnoj osnovi: država - sindikati - poslodavci. Konačno, predložene su mere za uređenje pravnog statusa agencija za zapošljavanje i zaštitu radnika od zloupotreba.

Dve godine ranije, Savez samostalnih sindikata grada Novog Sada i opština saopštenjem se obratio javnosti i resornom ministarstvu ukazujući da sve veći broj poslodavaca zapošljava radnike na lizing preko agencija za zapošljavanje, pri čemu ti radnici nemaju nikak-

9 Rezolucija o najmu radne snage i agencijama za privremeno zapošljavanje, 15. Kongres SSSS, maj 2015. http://www.sindikats.rs/aktuelno_files/ves-ti_pdf/15kongres/rezolucija_privremeno%20zaposljavanje.pdf

va prava, budući da im se onemogućava sindikalno organizovanje, da primaju minimalne zarade pa i zarade niže od minimalnih.¹⁰

Savet stranih investitora se u svojoj publikaciji "Bela knjiga za 2014. godinu - Predlozi za poboljšanje poslovnog okruženja u Srbiji" osvrnuo na ovo pitanje, ističući da iznajmljivanje radne snage u kompanijama u Srbiji, iako se donekle toleriše u praksi, zbog nepostojanja formalne regulative može izazvati probleme i poslodavcima.¹¹ Naime, postoji rizik da iznajmljeni radnici tvrde da su praktično zaposleni kod kompanije gde vrše radne aktivnosti, iako nemaju nikakav ugovor – što

je najčešće u slučajevima kada su otpušteni zbog prestanka poslovne saradnje između agencije za iznajmljivanje radne snage i kompanije koja koristi njihove usluge.

Preporuke Saveta stranih investitora odnose se na posebne propise ili izmene Zakona o radu kojim bi se regulisao koncept iznajmljivanja radne snage i sva važna pitanja koja iz toga proističu - odnos poslodavca i pojedinca, poslodavca i korisnika usluga, zaposlenog i korisnika usluga, bezbednost i zdravlje na radu i slično – i to na način koji podrazumeva da između iznajmljenog radnika i korisnika iznajmljene radne snage nema radnog odnosa.

KOMENTAR:

Prekarni rad kao mera naše aktuelne bede obeležje je savremenog sveta, u kojem je profit sve sigurniji, a rad i radnici sve nesigurniji. Iako postoje međunarodni okviri koji uređuju odnose radnika i agencija za zapošljavanje, kao i pozitivni propisi Republike Srbije, krše se sva radnička, stečena prava - sloboda udruživanja, kolektivnog pregovaranja, radnog vremena, zarade, uslova rada, bezbednosti i zdravlja na radu, osposobljavanja. Visoka stopa nezaposlenosti, gubitak radnih mesta kroz gašenje državnih preduzeća i neizvestan rad u svim sektorima u Srbiji, pri čemu se gubitak posla poistovećuje sa gubitkom života, istovremeno se mogu posmatrati i kao uzrok i kao posledica rada agencija koje iznajmljuju radnike.

Krajnje je vreme da se svi zajedno uključimo i da, upoznavanjem javnosti i svih institucija sa ovim problemom, pokušamo da uredimo način i rad agencija u interesu svih radnika, koji silom prilika i pritisnuti siromaštvom ne biraju kome i pod kojim uslovima prodaju svoj rad.

Zoran Marković, predsednik Samostalnog sindikata Fiat Chrysler Automobili Srbija

10 SSSNS, septembar 2013. <http://www.ssssns.com/index.php/136-vesti/510-zaposljavanje-na-lizing>

11 Savet stranih investitora, Bela knjiga 2014 http://www.fic.org.rs/sw4i/download/files/box/_id_7599/WB_2014SR.pdf

PRAVNI OKVIR I RUPE U ZAKONU

PRAVNI OKVIR I RUPE U ZAKONU

Od prvih posredničkih agencija u Americi, privremeno zapošljavanje ubrzo se razvilo u niz varijeteta dok se praksa raširila po celom svetu. Stepen zaštite radnika i obaveze koje agencije imaju prema sopstvenim državama razlikuju se u zavisnosti od lokalnih iskustava, ali je uskoro uočena potreba da se ovi oblici zapošljavanja regulišu na međunarodnom nivou.

“Svesna značaja fleksibilnosti u funkcionisanju tržišta rada i prepoznajući ulogu koju privatne agencije za zapošljavanje mogu da imaju u funkcionisanju tržišta rada, uz obavezu da se istovremeno radnicima pruži zaštita od svih vrsta zloupotrebe uz istovremeno garantovanje slobode udruživanja”, Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada (MOR) donela je Konvenciju o privatnim agencijama za zapošljavanje 3. juna 1997. godine u Ženevi, na svom 85. zasedanju.

Ovom Konvencijom – označenom rednim brojem 181 – postavljen je međunarodni okvir za uredenje odnosa iznajmljenog radnika i direktnog poslodavca, odnosno agencije, koji podrazumeva obezbeđenje prava radnika, regulisanje uslova pod kojima agencija može da

obavlja svoju delatnost, kao i obaveze države potpisnice Konvencije u sprovođenju njenih odredbi.

Članom 11 Konvencija nalaže državi potpisnici da preduzme neophodne mere kako bi se obezbedila odgovarajuća zaštita za radnike koji su zaposleni u agencijama za zapošljavanje. Ovim članom detaljno je definisano na šta se ‘odgovarajuća zaštita’ odnosi:

- sloboda udruživanja;
- kolektivno pregovaranje;
- minimalna zarada;
- radno vreme i drugi uslovi rada;
- zakonska davanja za socijalnu zaštitu;
- pristup osposobljavanju;
- bezbednost i zdravlje na radu;
- nadoknade u slučaju povreda na radu i profesionalnih bolesti;
- nadoknade u slučaju stečaja i zaštita potraživanja radnika;
- materinska zaštita i davanja, roditeljska zaštita i davanja.

Odredbe Konvencije definišu širok spektar uslova za ureden odnos radnika i agencija, od zabrane zapošljavanja dece do mogućnosti ograničavanja delatnosti agencija u pogledu određenih kategorija radnika ili grane privredne delatnosti. Međutim, da bi drža-

va potpisnica ispunila obaveze postavljene Konvencijom, suštinski preduslov predstavlja usvajanje nacionalnih zakona usklađenih sa Konvencijom MOR 181.

Parlament Srbije potvrdio je Konvenciju 2013. godine, i do danas ona predstavlja jedini pravno obavezujući dokument kojim se okvirno reguliše položaj radnika angažovanih preko agencija za zapošljavanje.¹²

SINDIKAT



12 Zakon o potvrđivanju Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje. <http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/lat/pdf/zakoni/2013/273-13Lat.pdf>

Iako potvrđena međunarodna Konvencija ima pravno dejstvo, za neposrednu primenu njenih odredbi potrebni su nacionalni zakoni.

Važeći Zakon o radu se ne bavi ovom materijom, ali je pristup tržištu rada, ranije ograničen isključivo na državna tela, privatnim agencijama omogućen Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti. Regulisano je kako agencija može dobiti dozvolu za rad i kakve sve uslove mora da ispunjava. Propisane su kaznene odredbe u slučaju kršenja zakona, te uslovi pod kojima se agenciji oduzima dozvola.

Međutim, suštinska materija ove oblasti – ustupanje radnika – ostavljena je izvan nacionalne regulative. Jedini nalog vezan za radnička prava u agencijama propisan je Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti koji, pošto definiše poslove kojima se agencija može baviti, u članu 20 zabranjuje zapošljavanje maloletnih lica i zapošljavanje na poslovima sa povećanim rizikom, kao i posredovanje u zapošljavanju na poslovima učesnika štrajka.

Ministarstvo rada je par meseci po potvrđivanju Konvencije MOR 181, iznelo mišljenje po ko-

jem "agencija za zapošljavanje ne može da vrši privremeno upućivanje zaposlenih na rad kod drugog poslodavca, s obzirom da to nije dozvoljeno Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti".

Akteri na tržištu rada tako su se našli zaglavljani između potvrđene međunarodne konvencije kao najvišeg, i mišljenja ministarstva kao najnižeg naloga na skali pravnog dejstva, bez pravnih posledica koje bi povukao izbor jednog ili drugog.

Kako se regulativa radnih odnosa ne bavi ovim oblikom radnog angažovanja, nadležne inspekcije nemaju pravni osnov za kontrolu agencija sa stanovišta radnih prava u slučaju iznajmljivanja radnika. Agencije kontroliše nadležno ministarstvo, ali samo u pogledu ispunjavanja prostornih i tehničkih uslova, stručne osposobljenosti agencijskog osoblja te polaganja ispita za rad u zapošljavanju.

U takvim okolnostima, nelicencirane agencije otvoreno reklamiraju usluge ustupanja radne snage, budući da su registrovane za odgovarajuću delatnost,¹³ dok ni za agencije sa dozvolom Ministarstva nema naročitih prepreka da se upuste u ovaj posao, budući da im

13 Prema zvaničnoj klasifikaciji delatnosti, šifre 78.20 i 78.30 pokrivaju privremeno zapošljavanje i ustupanje ljudskih resursa: <http://webzrs.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Klasifikacija%20delatnosti/Klasifikacija.pdf>

licence zavise od "prostorne i tehničke opremljenosti". Ukoliko vode urednu administraciju, ni inspekcija neće moći ništa da im zameri.

Dakle, kada su unutrašnji propisi Srbije u pitanju, lizing radnika nije ni dozvoljen ni zabranjen. Na desetine hiljada radnika koji zarađuju za život na ovaj način nalaze se u svojevrsnoj pravnoj praznini, prepušteni isključivo dobroj volji vlasnika agencije u kojoj je radnik formalno zaposlen.

Šta se dešava sa radnicima kada iz bilo kog razloga agencija za zapošljavanje raskine ugovor sa preduzećem u kojem su radili? Da li u tom slučaju radnici nastavljaju sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa kod agencije ili se i njihov radni odnos kod agencije prekida? Ako se prekida, po kom osnovu se prekida, da li ih agencije proglašavaju "tehnoškim viškom", pošto se raskid ugovora o ustupanju radnika između agencije i preduzeća ne može podvesti pod povredu radne discipline ili radne obaveze kao razloge za otkaz ugovora o radu. Da li su radnici na neki način primorani da potpisuju sporazumne raskide radnog odnosa sa agencijom?

Kako radnici na lizing ostvaruju pravo na sindikalno udruživanje? Oni su samo formalno-pravno zaposleni kod agencija za zapošljavanje, a radno vreme provode u preduzeću kome su ustupljeni,

deleći svakodnevne radno-pravne probleme sa zaposlenima u preduzeću u kojem obavljaju posao. Međutim, između radnika na lizing i redovno zaposlenih radnika istog preduzeća stoji nevidljiva ali nepremostiva barijera za zajedničko rešavanje istih problema.

Konačno, čiju su radnu disciplinu i radne obaveze ovi radnici dužni da poštuju - da li one koje predviđa preduzeće gde obavljaju posao, pri čemu nemaju nikakva prava iz radnog odnosa, ili one koje predviđa agencija za zapošljavanje kod koje su u radnom odnosu, a kod koje ne ostvaruju rad niti provode radno vreme?

Ovo su samo neka od pitanja na koja zakonodavac još uvek nije odgovorio, a koja gomilaju probleme praktično obespravljenim radnicima - pa, u krajnjoj liniji, i samoj državi.

Iz novinskih napisa koji uobičajeno prate povremenu raspravu o agencijama za zapošljavanje, jasno je da se ustupanje radnika u javnoj percepciji vezuje za eksploataciju ljudi u nekoj vrsti legalizovanog "ropstva". Svedočenja rentiranih radnika o desetočasovnom radnom danu, bez prava na vikend ili odmor, te sa platom duplo manjom od stalno zaposlenih kolega u istoj firmi, dodatno podstiču negativne asocijacije uz ovaj oblik radnog angažovanja. U ekstremnim slučajevima, lizing radnika u Srbiji prokazan je



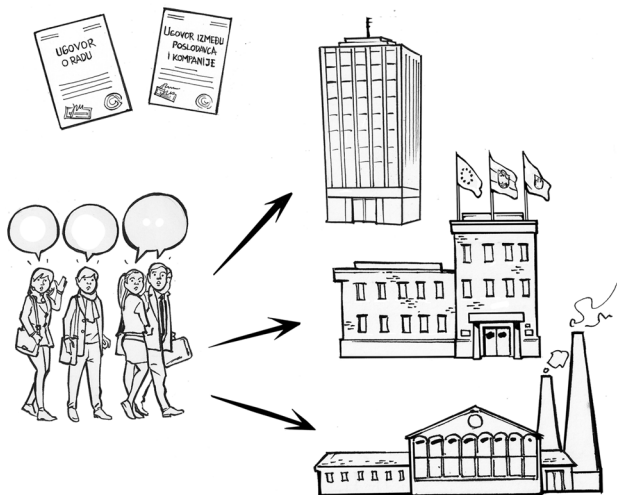
kao vrsta kolonijalizma, usmerena na uništavanje domaće privrede i dalju degradaciju radnika.

Najam radne snage preko agencija u postojećim uslovima kratkoročno je od koristi kompanijama da bi zaobšle pravnu regulativu i obaveze prema državi, te da osetno snize cenu rada. Na duge staze,

međutim, pravni vakuum i nekažnjiva eksploatacija radnika podrijava ne samo opšti ambijent za poslovanje u Srbiji, već se svojevrsnim iscrpljivanjem tržišta posredno ugrožava poslovanje samih kompanija koje koriste pravne praznine za ovaj oblik zapošljavanja.

Na kraju, međunarodni standard

ISO 9001 - Sistem upravljanja kvalitetom koji propisuje zahteve za usklađivanje poslovanja sa međunarodno priznatim normama (dopunjen 2015¹⁴), u posebnom poglavlju obrađuje upravljanje "eksterno nabavljenim procesima, proizvodima i uslugama". Neregulisano pitanje radnika angažovanih preko agencija moglo bi da se ispostavi kao prepeka usklađenosti domaćih kompanija sa svetskim standardima.



14 ISO 9001 Quality Management Systems, Revision http://www.iso.org/iso/iso9001_revision

KOMENTAR:

Mislim da ne možemo da opravdavamo to što se agencije bave iznajmljivanjem radnika, a za to nisu registrovane, što se čini rečima da im to nije ni zabranjeno. Možda, strogo pravnički, u načelu posmatrano time može da se opravda, ali u osnovi to nije tako. Agencije su u osnovi privredna društva, sva privredna društva imaju registraciju za delatnost kojom se bave i ne mogu da se bave delatnostima za koje nisu registrovana. Zašto se preduzeće iz metalnog kompleksa ne bavi lečenjem ljudi ili životnim namirnicama. Hoću da kažem da je bitna delatnost za koju su registrovani.

Siguran sam i da razlog zašto to poslodavci čine nije smanjenje administrativnih troškova, jer oni te troškove plaćaju agencijama, već da je razlog to što žele da neko radi za njih u potpunoj nesigurnosti, za manji novac, i da radi tačno onoliko koliko imaju tog trenutka posla. Tako ucenjen radnik je prinuđen i da prihvati uslove koji su lošiji nego što Zakon garantuje.

Jugoslav Ristić, predsednik Samostalnog Sindikata Srbije za grad Kragujevac

RADNIČKA INTERNACIONALA: ISKUSTVA I PREPORUKE

RADNIČKA INTERNACIONALA: ISKUSTVA I PREPORUKE

Dinamične ekonomije u svetu preporučuju korišćenje posredničkih, odnosno agencija za privremeno ustupanje radnika zato što su u stanju da pokriju doprinose i druge beneficije za zaposlene koje manje kompanije ne mogu da priušte, te predstavljaju uštedu na administrativnim troškovima zapošljavanja novih radnika. Agencije, takođe, snose odgovornost u slučaju radnog spora, što dodatno rasterećuje kompaniju koja unajmljuje radnike.

U pojedinim zemljama propisi omogućavaju da se, u slučaju spora, kompanija koja je unajmila radnike preko agencije posmatra kao "združeni poslodavac", ukoliko se utvrdi da je imala kontrolu nad radnim zadacima, radnim vremenom, obukom ili prekidom angažmana radnika. U tom slučaju kompanija snosi odgovornost po osnovu eventualnih tužbi zbog neizvršenih obaveza, diskriminacije ili slično, kao i troškove odštete.

Kazne su predviđene i ukoliko sud proceni da je korišćenje radne

snage preko posrednika kompaniji služilo da zaobide plaćanje poreza i drugih obaveza prema državi.

Sindikati u pojedinoj kompaniji može imati pravo da u kolektivni ugovor unese uslove pod kojima je moguće angažovanje radnika preko agencije.

Osim Konvencije MOR 181, oslonac za težnje ka punom ostvarivanju prava radnika angažovanih preko agencija za zapošljavanje predstavlja Direktiva Evropskog parlamenta i Savezne ministara EU o privremenom agencijskom radu (2008/104/EC)¹⁵. Direktivom su države članice EU obavezane da primene propisane standarde u okviru nacionalnog zakonodavnog okvira. Najvažnija odredba ove Direktive (član 5, stav 1) nalaže da radnici angažovani preko agencija za zapošljavanje tokom svog angažmana imaju najmanje iste uslove rada kao da su direktno zaposleni. To znači da i radnici na lizing treba da imaju sva prava propisana odgovarajućim zakonom, kao što su

¹⁵ Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of The Council of 19 November 2008 on temporary agency work <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>

pravo na adekvatnu zaradu, dostojanstvo ličnosti i druga prava u slučaju bolesti, pravo na odmore i odsustva, pravo na udruživanje i druga.

Kao zemlja sa kojom Srbija deli slična iskustva urušavanja radničkih prava, Hrvatska je 2014. donela novi zakon o radu, čije su odredbe usklađene sa evropskom Direktivom o privremenom agencijskom radu. Između ostalog, ovim zakonom je agencija za privremeno zapošljavanje definisana kao poslodavac koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu ("korisniku") za privremeno obavljanje poslova, dok se ustupljeni radnik definiše kao radnik kojeg agencija zapošljava radi ustupanja korisniku.

Takođe se propisuje da ugovor o ustupanju radnika između agencije i korisnika mora biti u pisanom obliku, a navode se i obavezni elementi ovog ugovora. U daljim odredbama detaljno se regulišu obaveze agencije i korisnika prema ustupljenom radniku, ograničenje vremena ustupanja radnika, naknada štete kao i otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova.



PRELIS- TAVANJE STAMPE

PRELISTAVANJE ŠTAMPE

Rad na lizing se u savremenoj teoriji smešta među oblike zapošljavanja koji se označavaju zajedničkim nazivom – prekarni rad. U taj opseg spadaju privremeni i povremeni poslovi, poslovi po ugovoru o delu i na određeno vreme i slično, sve do nezakonitog, odnosno rada "na crno". Nova radnička klasa iznikla u takvim uslovima rada naziva se prekarijat. Termin je nastao spajanjem reči precarious (neizvesno, nesigurno – "u zavisnosti od volje drugih") i proletarijat.

Za razliku od klasičnog proletarijata, prekarijat karakteriše neizvesnost rada, česta kretanja od jednog do drugog radnog mesta vezanog za sve 'kreativnije' ugovore o radu i neretko u posrednom odnosu preko agencija ili zastupnika. Takođe, istorijska specifičnost ove klase leži u stepenu formalnog i neformalnog obrazovanja: obrazovanje prekarnog radnika najčešće znatno prevazilazi potrebe posla koji obavlja, uključujući opštu kulturu, informisanost, društvene veštine i slično, budući da je ukupni društveni standard sredine iz koje potiče prekarni radnik daleko viši od okruženja u kom su nekada živeli proletari.

Pregled arhive štampanih medija u Srbiji ukazuje da teme vezane za status prekarnih radnika dobijaju vrlo skroman prostor, a najčešće je reč o šturim vestima, istrgnutim iz konteksta, predstavljenim u svetlu neke od aktuelnih afera. Senzacionalizam i površna obrada teme uslovljavaju lošu informisanost šire javnosti o problemima prekarnih radnika i šansama za njihovo rešavanje. S druge strane, utisak je da mediji i ne poseduju dovoljno tačnih podataka, najčešće se oslanjajući na povremeno kontradiktorna saopštenja aktera.

U zavisnosti od godišnjeg doba, mediji o prekarnom radu u Srbiji pišu kao o poželjnim sezonskim poslovima, za kojima vlada jagma čak i u susjednim zemljama, eksperimentalnom modelu socijalne zaštite ili zgodnoj zaradi "sa strane". S obzirom na rastuću nezaposlenost i osiromašenje, neizvesnu budućnost proizvodne industrije i decenijsku iscrpljenost tržišta radne snage permanentnim reformama bez epiloga – očekivao bi se znatno veći i ozbiljniji interes javnosti za status prekarnih radnika čiji broj, po nekim ocenama, daleko

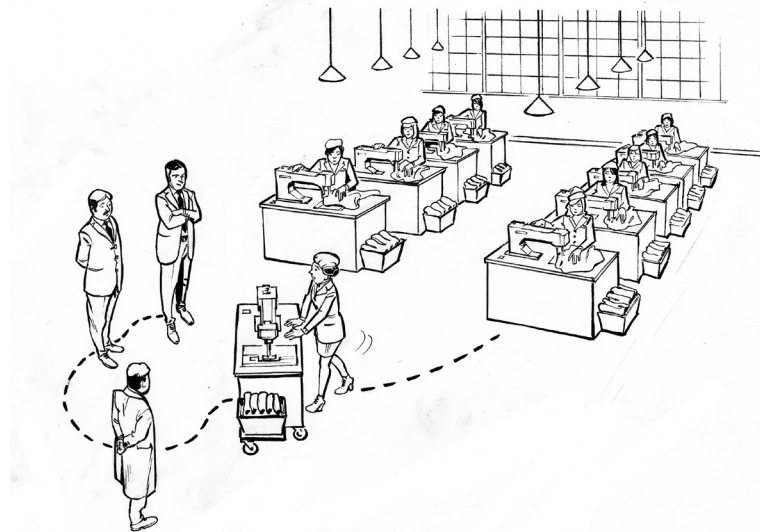
prevazilazi uobičajen prosek u evropskim zemljama.¹⁶

Bez obzira na namere i znanja aktera, vidljivost radničkih pitanja u domaćim medijima je niska, teme su fragmentisane, a aktivnosti svedene na nepovezane epizode. Iako publika brže i masovnije reaguje na senzacionalizam i sukobe, ovakav pristup nužno urušava poverenje u aktere, čak i među lojalnim članovima zajednice, dok umesto glavne poruke uz temu ostaje asocirana prolazna afera. Takođe treba imati u vidu da je sindikalizam u javnoj percepciji decenijama vezan za negativne predstave – 'polutke i paketići', odnosno kratkoročno ispunjavanje privatnih interesa, korupciju i zakulisne dogovore sa vlastima ili poslodavcima.

Za razliku od tradicionalnih medija, prisustvo sindikata na internetu je bolje i upadljivo rasterećeno negativnih karakteristika, budući da sami akteri imaju veću kontrolu nad sadržajem. S druge strane, rezultat te kontrole

je pažnja usmerena na konkretni sindikat, dok su radničke teme opet od sekundarnog značaja. Prednosti jeftinih i lako dostupnih društvenih mreža i platformi za razmenu video/foto sadržaja, uglavnom se slabo koriste.

Broj domaćinstava u Srbiji koja imaju internet priključak prošle godine je premašio 60%. Više od polovine građana koji imaju mobilni telefon svakodnevno pristupa internetu na ovaj način. Broj korisnika društvenih mreža u stalnom je porastu. Nekomunikativni sajtovi koji služe kao oglasna tabla za saopštenja sindikata, fejsbuk statusi pisani u birokratskim frazama ili tvitovisi sa internim šalama i uspomenama sa zajedničkih izleta – trebalo bi da postanu stvar prošlosti.



16 "Procenjuje se da u evrozoni na određeno vreme radi 16 do 17 odsto zaposlenih, pri čemu je taj procenat u Portugaliji i u Španiji nešto viši - iznosi 22, odnosno 25 odsto [...] broj privremenih ugovora ... čine između 14 i 18 odsto zaposlenih u zemljama članicama OEBS-a"; Istraživanje prekarnosti rada i radnika (5), Danas (18.05.2015) http://www.danas.rs/dodaci/biznis/budjenje_prekarijata_.27.html?news_id=301837

KAKO DALJE?

KAKO DALJE?

Visoka stopa nezaposlenosti u Srbiji, neizvesna budućnost velikih preduzeća kao i rastuća popularnost evropskih pokreta koji vraćaju radnička pitanja u politički fokus, ukazuju da je u javnom diskursu otvoren značajan prostor za aktivizam i javno zagovaranje bitnih tema iz oblasti radničkih prava.

Bez obzira da li im je primarni interes solidarnost sa obespravljenim radnicima, ili želja da posluju u skladu sa međunarodnim standardima, ne bi trebalo da bude ozbiljnih prepreka u zajedničkom nastupu poslodavaca i sindikata prema državi: što hitnija implementacija osnovnih odredbi Konvencije o privatnim agencijama za zapošljavanje MOR 181 u postojeće zakone.

Na ovaj način bi se omogućilo redefinisavanje uslova pod kojim posluju agencije za zapošljavanje i otvorio prostor za uvođenje nadležnosti inspekcije rada prilikom kontrole poslovanja agencija. Takođe, kompanijama bi tako bio pružen oslonac u nacionalnom zakonodavstvu prilikom ispunjavanja uslova za međunarodni standard ISO 9001 - Sistem upravljanja kvalitetom.

Među prioritete aktivnosti koje se mogu preduzeti pre donošenja odgovarajućeg zakona, svakako

spada i bliža saradnja sa inspekcijom rada, kako bi prilikom nadzora mogla lakše da razlikuje različite vrste rada i brzo identifikuje najamni rad, kao i uslove koje treba da ispunjava.

Kao relativno nov koncept koji obuhvata niz različitih oblika zapošljavanja, prekarni rad je potencijalna tačka međusindikalne saradnje i pruža mogućnost otklona od popularnih stereotipa vezanih za stare ideje o radničkoj klasi i sindikalno organizovanje. Prekarni rad okuplja najniže i najviše slojeve društva, građevinske radnike s jedne i poznate novinare i glumce s druge strane. Kreirati jasnu zajedničku platformu postavlja se kao težak izazov, ali i kao ogromna šansa za širok konsenzus u društvu.

Hitna primena osnovnih odredbi Konvencije MOR 181 u domaće zakone, konačno, ublažila bi pritisak i snizila tenzije u javnosti, ostavljajući akterima vremena da u međusobnom dijalogu kreiraju održiva dugoročna rešenja.

