Z K O N O R D U U R E P U B L I C I S R B I J I – U S K L I V N J E S P R V O M E V R O P S K E U N I J E R E L N O O B E N J E I L I M I T^{*}

Aleksandar R. Ivanovi , doc. dr

Internacionalni Univerzitet u Novom Pazaru
Novi Pazar, Srbija
a.ivanovic@uninp.edu.rs

Dragana Randjelovi , doc. dr

Internacionalni Univerzitet u Novom Pazaru
Novi Pazar, Srbija
d.randjelovic@uninp.edu.rs

Apstrakt

U ovom radu, autori će pokušati da sagledaju rešenje novog Zakona o radu u Srbiji, a pre svega njegov socijalni spektar kroz položaj i pravni status. S druge strane, nastojemo da utvrdimo i doliže i do koje mere opravdano otkrivaju zakonodavci ispunio da obe nj o usklavljenju radnog pravstva meunarodnim standardima i pravom Evropske unije. U istakvaju zvanog izveštaj Svet Evrope, pokušemo da dmo nšu ocenu uskladenosti novog Zakona o radu s Evropskom socijalnom poveljom. Iako je njegov uticaj na k o „perj nic budu eg progres drž ve“, koji e spre iti r d n crno, pove ti stopu z pošlijenosti, uskladiti r dne propise s propisima Evropske unije, poboljšati pr v r dnik , n lizom u r du pok z emo d je novi Z kon o r du, ne s mo d leko ispod st nd rd me un rodnog r dnog i socij lnog pr v , ve i d se njime krše i odredbe Ust v Republ ike Srbije i sm njuje nivo dostignutih ljudskih pr v . Ovim oktrois nim ktom, donetim bez j vne r spr ve, pruž se legitimn osnov z eksplo t ciju r dnik i proširuje plej d mogu nosti kojim se poslod vci služe z r d ostv riv nj svojih interes , n užtrb pr v z poslenih. Poseb n kcen t u r du, bi e d t rešenjim koj su d t po pit nju pr v m terinstv i roditeljstv po novom z konu. Neke od odredbi koje e biti predmet n še kritike su: pove nje r d n odre eno vreme n dve godine (ime se pove v socij ln i ekonomsk nesigurnost), z minuli r d se uzim s mo vreme provedeno kod poslednjeg poslod vc , (zbog eg e pl t biti m nj i do 15%), neregulis nje gencij z posredov nje pri z pošlj v nju, posredno ukid nje pr v n ogr ni eno r dno vreme kroz ob vezu z poslenog d bude st lno „r spoloživ“ poslod vcu i mogu nost prer spodele r dnog vremen po slobodnom n ho enju poslod vc . Efekti loših z konskih odredbi e se negativno odr ziti i n celokupnu socij lnu sferu, p d n t litet , pogorš nje ekonomskog polož j z poslenih, p d n tržištu nekretnin , sm njenje poslovnj b n k i dr. U r du emo uk z ti n neophodnost formir nj r dnih grup i donošenje izmen i dopun ije usv j nje mor biti rezult t j vnih r spr v n kojim e u estvov ti svi relev ntini inioi. Jedino n t j n in mogu e je ostv riti h rmoniz ciju r dnog pr v s pr vom Evropske unije i bolju z štitu i ostv riv nje pr v z poslenih.

Ključne reči: zakon o radu, radno pravo, položaj radnika, pravnici

^{*}Rad je prezentovan na „Osmom seminaru za mlade istraživa e iz oblasti radnog i socijalnog prava“ (*8th Seminar for young researchers on Labour and Social Law*), održanog u Varšavi.

NEW LABOUR LAW IN THE REPUBLIC OF SERBIA - HARMONIZATION WITH THE LAW OF EUROPEAN UNION, REAL PROMISE OR A MYTH

Abstract

In this paper, the authors will try to review the solutions of the new Labour Law in Republic of Serbia, and especially its social aspect through the position and rights of workers. On the other hand, the authors seek to determine whether is and in which extent the new Labour Law fulfilled the expectations of the legislator as well as the promises which were given to the people, that this Code will make harmonization of labor law with international standards and EU law. In anticipation of the official report of the Council of Europe, the authors try to give their assessment of the compliance of the new Labour Law with the European Social Charter. Although it was announced as a "harbinger of the future progress of the country", which will prevent undeclared work, increase the rate of employability, harmonize regulation of labor law with the EU standards, improve workers' rights, through the analysis the authors in this paper try to show that the new Labour Law, is not only far below the standards of international labor and social law, but it violates the provisions of the Constitution of the Republic of Serbia and reduces the level of achieved human rights. With this octroyed act, adopted without public debate, there is a legitimate basis for the exploitation of workers and expanding range of possibilities which employers are used in order to achieve their own interests at the expense of the rights of employees. Special emphasis in this paper will be given to solutions that were given to the rights of motherhood and parenthood under the new law. Some of the provisions which will be subject to criticism by the author are: an increase definite term work for two years (thus extending the social and economic insecurity), for past labour it just takes time spent at the last employer, (because of that will be less salary and up to 15%), increasing the duration of the probationary period to six months, indirectly denying the right to limited working hours through the obligation of the employee to be always "available" to the employer and the possibility of redistribution working hours per free discretion of the employer. According to the author's effects of bad legal provisions will have a negative impact on the entire social sphere, the falling birth rate, the deterioration of the economic situation of employees, the decline in the housing market, the reduction of banking business and others. At the end of the paper the authors point out the necessity of forming working groups to amend the law and the adoption of amendment must be the result of public hearings with participation of all relevant factors. Only in this way it is possible to achieve harmonization of labor law with the European Union and better protection of rights of employees.

Keywords: labour law, harmonization with EU standards, the position of workers, workers' rights.

JEL codes: K31

UVOD

Revidir n evropsk socij ln povelj predst vlj n jv žniji region lni izvor ekonomskih i socij lnih pr v z drž ve koje nisu l nice Evropske unije. Evropsk socij ln povelj , posle pripremnih r dov koji su z po eli još 1953. godine, usvojen je 1961. godine u Torinu, stupil n sn gu 1965. godine. Revidir n evropsk socij ln povelj je usvojen 1996, stupil je n sn gu 1999. godine.

Evropski socijalni povelj, odnosno Revidirani evropski socijalni povelj se smatra svojevrsnim "socijalnim ustavom" Svet Evrope. Srbija je Zakonom o potvrđivanju 2009. godine ratifikovala Revidirani evropski socijalni povelj.

Revidirani evropski socijalni povelj sadrži 31 članaka kojim se garantuju socijalni pravici, državim i nacionalnim Svet Evrope ostvarljiva sloboda i konvencije izberu 16 članaka socijalni pravici i njihovim obavezama i predviđaju obavezu državnim i šest od devet članaka koje Povelja proklamuje kao najvažniji i koji predstavljaju „tvrdo jezgro Povelje“. Ured ovih devet članaka, odnosno osnovnih socijalnih prava, su: pravo na rad (1.1), pravo na organizovanje (1.5), pravo na kolektivno pregovaranje (1.6), pravo na socijalnu sigurnost (1.12), pravo na socijalnu i medicinsku pomoć (1.13), pravo radnika migranata i njihovih porodica na zaštitu i pomoć (1.19), pravo dece i omladine na zaštitu (1.7), pravo porodice na socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu (1.16) i pravo na jednako dostojanstvo i postupak u obavljanju posla i u zanimanju bez diskriminacije po osnovu polne pripadnosti (1.20). U pogledu tzv. tvrdog jezgra Revidiranog evropskog socijalnog povelja, Srbija je ratifikovala u celosti 11 novih (pravo na rad), 5 (pravo na organizovanje), 12 (pravo na socijalnu sigurnost), 13 (pravo na socijalnu i medicinsku pomoć), 16 (pravo porodice na socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu) i 20 (pravo na jednako dostojanstvo i jednako tretman u poslu) članaka bez diskriminacije po osnovu pola (Lumbard, 2009:12).

Međunarodna zaštita socijalnih i ekonomskih prava priznatih Poveljom i nadzor nad njihovom primenom ostvaruje se putem izveštaja koje su države članice Svet Evrope dužne da periodično podnose o njihovoj implementaciji i primeni.

Srbija je do sada podnela tri izveštaja o sprovođenju obaveza iz Povelje, na osnovu kojih Evropski komitet za socijalna prava je podneo 3 godišnja izveštaja. [10] Izveštaji su pokazali da je samo 1/3 odredbi Zakona o radu iz 2005. godine usklađeno s Poveljom. Komitet za socijalna prava je u svom izveštaju istakao da, na osnovu raspoloživih podataka koje su nadležni organi dostavili, utvrđeno da od 22 odredbe, 8 u skladu s Poveljom, 3 je krše, dok 11 nemaju dovoljno podataka za ocenu.

Što se tiče zemalja članica, Evropska unija utvrđuje minimalne standarde kojim one moraju da se rukovode prilikom regulisanja obavljanja rada. U skladu s Ugovorom o 1.153, EU donosi direktive kojima se utvrđuju minimalni zahtevi za radne uslove i uslove zaposlenosti i obaveštavanje i svesti radnika. [11] U izvore prava od kojih je obavljanje rada odnos pre svega spada i Povelja. Jednako o osnovnim pravima radnika, koju je Evropski parlament usvojio 1989. godine i Povelja o osnovnim pravima u Evropskoj uniji, doneta 2000. godine, potpisana od strane predstavnika Evropskog parlamenta, Svet i Komisije.

U radu ćemo na ovaj način utvrditi da li novi Zakon o radu ispunjava obavezu vlada i elite i pruži bolju zaštitu i veća prava radnicima, s druge strane pokušaćemo da utvrdimo da li je u njemu bilo kakvih koraka usklađivanja radnog prava s Revidiranim evropskim socijalnim poveljom.

NOVI ZAKON O RADU – N D U BOLJU BUDUĆNOST RADNIKA ?

Visok stop nezaposlenosti, niske plate, izrbljivlje od strane poslodavca, su neki od razloga zbog kojih su radnici s velikom nadom iščekivali novi zakon o radu. S druge strane, stvaranje povoljnijih uslova za strane investicije, sprečavanje rđavnog, usglavljanje s međunarodnim standardima, poboljšanje položaja radnika, povećanje stope zaposlenosti, su neki od razloga zbog kojih je vlada jučerašnjim utjecajem na novi zakon o radu kao „perjunicu budućeg progres države“.

Novi zakon i ne predstavlja potpuno novo zakonsko rješenje već samo dopune i izmene starog zakona. Ono što mu se mora priznati jeste da je precizirao i definisao pojmove koje njegov prethodnik nije. Međutim, donet bez javne rasprave, po hitnom postupku, na pravednom i demokratskom načinu, iz stvaranih vrata uz prisustvo ograničenog broja predstavnika, pri čemu protestima sindikata, srušio je na samom početku iluzije da će radnicima pružiti bolju budućnost.

NOVI ZAKON O RADU – NOVI UDARNI PRVAK RADNIKA

Prvi udarni pravnik jeste povećanje dužine trajanja radnog vremena s godinu na dve. Ova odredba nije novina u zemljama članicama Evropske unije, niti u zemljama u regionu, u Hrvatskoj traje ugovor o radu na određeno vreme ne može biti duže od tri godine, u Crnoj Gori dve godine. Međutim, hrvatski zakon propisuje da zbog ključnog ugovora na određeno vreme može biti samo izuzetno, ako postoji objektivni razlog, za poslenom se moraju obezbediti isti uslovi rad kao i za poslenom koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vreme. Srpski zakon o radu ne sdrži ove dodatne garancije, već samo propisuje obvezu postojanja objektivnih uslova za ključanje radnog vremena. Nepostavljanje uslova izuzetnosti, omogućava poslodavcu da redovno zbog ključanja ugovore. Produžetkom radnog vremena produžava se i socijalni i ekonomski neizvesnost zaposlenih. Usled nemogućnosti dugoročno obezbede sigurnost primanja, oni se teško odlučuju na rešavanje egzistencijalnih životnih pitanja, pre svega planiranje porodice i rešavanje stvarnog pitanja što dalje povlači dalekosežne posledice u vidu pada nataliteta, pada tržišta nekretnosti. Nemogućnost rešavanja egzistencijalnih pitanja, stvarni psihološki pritisak, nemogućnost planiranja budućnosti vodi u socijalno otuđenje mladih i frustracije. Radnici postaju poslušne marionete svojih poslodavaca koje ispunjavaju bespogovorno sve zahtevе u strahu od otpuštanja.

Umesto da podstigne pošljivanje na neodređeno vreme i time doprinosi socijalnoj sigurnosti, njegov primen proizvede upravo suprotan efekt. Iz Unije poslodavci isti u daju zakonodavstvu razvoju privrede jer doprinosi doli budućim primljenim kratkoročno vreme. Ovo apsurdno izjavljivanje govori u prilog činjenici da je zakon krojen po meri poslodavca i ne radnika. Nezadovoljni mladi ljudi, nesigurni u svoju budućnost, ne mogu dati svoj maksimalni doprinos razvoju privrede.

U pravu EU radnog vremena je uređen Uputstvom Saveta br. 91/383/EZ o dopunjenim zahtevima za poboljšanje bezbednosti i zdravlja radnika na radu na

određeno radno vreme ili privremenog radnog odnosa, od 25. jun 1991. godine. Uputstvom S. vet. br. 99/70, od 28. jun 1999. godine utvrđeno je da je radno vreme pravo, a određeno vreme izuzetno i može biti izključeno iz objektivnih razloga, države i lica su obavezane da u cilju sprečavanja zloupotrebe ovih ugovora preduzmu odgovarajuće mere, određivanje ukupnog trajanja stopnih ugovora određeno vreme, određivanje broja obnavljanja, itd. (Obradović, 2008:54) Srpski Zakon o radu ne predviđa nijednu od ovih mera, i time samo konjuguje dosadašnju proširenu praksu izključivanja ugovora određeno radno vreme i njihovo neograničeno obnavljanje.

Iako uvedeno na predlog investitora i MMF-ov, produženje radnog vremena pokazuje se kao loše rešenje u praksi. U Sloveniji je samo 10% zaposlenih primljeno za stalno, svi ostali na određeno.

Novi Zakon o radu, iz razlika od prethodnog definiše pojam radnog vremena kao „vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema lozim poslovima, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom“. (1.50. st.1) Međutim, odredbom po kojoj „Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripreman da se od zovane poziv poslova da obavlja poslove koje se ukoliko treba potreb, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom. Vreme pripremanosti i visina knade za istu uređuje se zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.“ (1.50) iz življenja brojnih pitanja i sumnje. Ovako nepreciznim odredbama i pojmovima koji ostavljaju mesto širokom tumačenju zakonodavca je samo legalizovao iznamljivanje radnika. Njome se krše odredbe Ustava o ograničenom radnom vremenu, jer obavezuje zaposlenog da bude pripreman i raspoloživ poslovima u radnom vremenu. Neodgovornost zaposlenog može rezultirati i otkazom, jer se propisuje i davanje vremena koje zaposleni u toku pripremanosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslova smatra se radnim vremenom, jer kršenje radne obaveze predstavlja jedan od otkaznih razloga. Ovime je novi Zakon ukinuo pravo na dostojanstvo radnika i sveo ga na rob koji u strahu od otkaza, bez ikakvog prava na privremeni život bespogovorno izvršava naloge poslova.

Prem Uputstvu Evropskog parlamenta i S. vet. 2003/788/EZ od 04. novembra 2003. godine radno vreme je definisano kao period tokom kojeg radnik radi, na radno mesto je poslova u obavljanju svoje aktivnosti i dužnosti, u skladu sa nacionalnim pravom i/ili pravom.

Zakonodavac i drugim rešenjima krši odredbe Ustava Republike Srbije i nivo dostignutih ljudskih prava. Naime, on u 1. 53. uvodi stav koji prethodni zakon nije imao i propisuje da zaposleni može raditi do 12 sati dnevno. Ovim se krši 1. 20 Ustava Republike Srbije koji propisuje da se dostignuti nivo ljudskih prava ne može smanjivati 1. 60. kojim se jemči pravo na ograničeno radno vreme. Ova odredba protivna je i 1. 2. Evropske socijalne povelje u kome se u cilju obezbeđivanja efikasnosti ostvarivanja prava na pravi uslove rada strane ugovornice obavezuje da osiguraju razumna broja dnevnih i nedeljnih sati i da se radni nedeljni postepeno smanjuje do nivoa koji dozvoljava porast produktivnosti. Zakonodavac ostavlja slobodu poslova, kod koga se rad obavlja u smenama i noću ili kad god prirodni poslovi organiziraju radno vreme, radniku nedelju i radno vreme može organizovati i drugačije od pravih po kome im pet

radnih dana u nedelji radni dan traje osam sati. Zbog zlikovnog njegovog prethodnika koji je predviđeno obavezu poslodavca o promeni obavešti zaposlenog u roku koji ne može biti kraći od sedam dana, on ovaj rok skrta i omogućiti da on iznosi ispravo 48 sati, ime ukidati prvoradni privremeni život i njegovo slobodno organizovanje. Uvodi i klizno radno vreme odnosno ostavlja slobodu poslodavcu da po etki izvršiti radnog vremena utvrdi u određenom vremenskom intervalu, ukoliko prirodni organizacijom do dozvoljivo. Ove odredbe su još jedna potvrda da je zakon krovno po meri poslodavca.

Smnjuje se i plaćeno odsustvo sedamnaest radnih dana sluju sklapanja brak, poročaj supruge, teže bolesti član porodice i u drugim slučajevima utvrdjenim opštim aktom i ugovorom o radu.

Novi Zakon o radu direktno smanjuje primanja zaposlenih zbog ukidanja naknade od 26% zsmenski radi zbog odredbe kojom se propisuje da se naknada iz minulih godina od 0,4% računati smon osnovu godin provedenih kod poslednjeg poslodavca. To konkretno znači da ko zaposleni promeni poslodavca naknada iz minulih godina je nula, ime smanjenje zarade može i do 6.000 dinara. Vladi isti ede ovim rešenjem stimulisati zaposljavanje starijih lica, nprotiv, ovime se smostimulise otpustiti zaposlenih koji dugo zarade kod istog poslodavca jer nati jn in on postiže mesečnu uštedu i do 6.000 dinara. Ova odredba je u suprotnosti s odredbama Ustava kojim se zabranjuje svaki vid diskriminacije jer se njome vrši diskriminacijazme u lica kojisu promenili poslodavca i onih kojnisu, l. 20 pokome se dostignuti nivo ljudskih i m njinskih prava ne može smanjivati, ko i l.12 Revidirane evropske socijalne povelje. U Hrvatskoj postoji naknada zsmenski radi on iznosi 10%, dok je naknada znani 40%.

Ukidati se i naknada zneiskorišeni deo godišnjeg odmora, po proceni dvareprezentativn sindikat, novi zakon umnji e primanja vreme godišnjeg odmora z 38,4%, povrednaru bi em njepl en z 21,2%, bolov nje z 42,4%.

Zakonodavac smanjuje otpremninu pri odlasku u penziju s tri n dve prose nez zarade. U Crnoj Gori otpremnin iznosi tri prose nez zarade.

Poslodavac koji otkaze ugovor o radu zaposlenom usled prestanka potrebe za obavljanjem određenih poslova ili smanjenjem obima posla sluju tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, može zaposliti drugo lice n istim poslovima n konistek rok od tri meseca. Ostaje nej sno zbog eg je rok šest meseci smanjen n tri, ili zbog eg nije predviđeno obavez poslodavca dn jpreponudi strom radniku povrati n posao. Ovom odredbom su smopružene nove mogućnosti z zloupotrebe od strane poslodavca.

Dopunma koje su uinjene u pogledu r zlog usled kojih poslodavac može diti otkaz zaposlenom poslodavcu su pružene široke mogućnosti z tumenje odredbi zakon po svom n ho enju i brojne zloupotrebe. Odredba po kojoj poslodavac može diti otkaz zaposlenom ukoliko „njegovo ponšnje predstavlja radnju izvršenj krivih delu injenog n radu i u vezi s radom, nezvisno od tog d li je protiv zaposlenog pokrenut krivi ni postupk z krivno delo“ (l. 178. st. 5.) iz zivun jmnju ruku u enje n u ne jvnosti. Njenim tumenjem se n me e jedini z klju kd je pružen mogućnost poslodavcu d slobodno procenid li je zaposleni uinio krivno delo. Po kojim kriterijumima, kojim metodima i kojim

znajem e on to uiniti, potpuno je nejasno, meutim ono što nije sporno jeste mogućnost poslovanja direktno iz državnika. Ovo je i u suprotnosti s čl. 24 Revidirane evropske socijalne povelje kojim se strane ugovornice obavezuju da priznaju pravo svih državljanima da se zaposle bez obzira na njihov zlog koji bi se odnosili na njihove sposobnosti ili političke ili završne ili operativne zadržavajući preduzetništvo, ustrojstvo ili službu.

Iako je Srbija potpisala Konvenciju Međunarodne organizacije rad broja 181 koja se odnosi na privatne gencije iz poslovanja i time preuzela obavezu da uskladi svoje radno zakonodavstvo s ovom Konvencijom, ni novi Zakon o radu ne sadrži nijednu odredbu po ovom pitanju. Neunošenjem odredbi kojim se regulišu odnosi između gencija, zaposlenih i poslovanja ne samo što se krši međunarodna obaveza već se ignorira i zadržavaju preko pedeset hiljada radnika, koliko, po nekim procenama, radi preko ovih gencija. Danas u Srbiji ima preko 60 gencija iz posredovanja pri poslovanju, među njima i mnogo onih koje posluju nezakonito. Ove gencije koriste i rupe u zakonu „rentiraju“ radnike iz interesovanih firmi, među kojima i državnih firmi. „Rentirni“ radnici se tretiraju kao jeftin rob, poslovanje prema njima nemaju nikakvih obaveza, oni imaju zli tretman u odnosu na ostale zaposlene u tim firmama, znatno manje plate (i do tri puta manje), a i same gencije koriste i se nedostatkom regulative uskraćuju ovim radnicima, u cilju ostvarenja sopstvenog profita, osnovni radni pravni, a time se krše odredbe Ustava. Iako „rentirni“ radnici i nisu zaposleni poslovanjem kod kojih su upućeni već gencija iz posredovanja pri poslovanju, ovakvim praksom nejednako tretman direktno se krši čl. 104 Zakon o radu kojim se garantuje jednako za rad iste ili iste vrednosti koji se ostvaruje kod poslovanja. Neophodne su izmene Zakon o radu, kojim će se u skladu s Konvencijom broj 181, urediti međusobni pravni gencija, zaposlenih i korisnika preduzeća, pravni zaposlenih preko gencije na sindikalno organizovane, kolektivno pregovaranje, minimumu za rad, propisati nemogućnost unošenja ugovorne klauzule koja brani zadržavanje radnog odnosa u korisnim preduzećima i dr. U Evropskoj uniji, pored toga što je precizno regulisano rad gencija iz posredovanja pri poslovanju, pravni radnik garantovan su i na elom jednako plaćanj jednako rad. Član 141 Ugovor o osnivanju Evropskih zajednica sadrži princip jednako plaćanj jednako rad. Na osnovu ovog člana usvojeno je nekoliko uputstava. Princip jednako tretman predviđen je i Poveljom Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika iz 1989. godine, i Poveljom o osnovnim pravima EU iz 2000. godine. Države članice su dužne da preduzmu mere radi uklonjenja svih zakona i drugih propisa ili administrativnih postupaka koji nisu u skladu s na elom jednako tretman. (Obradović, 2008:28).

U svetlu sprovedenog situacionog istraživanja u Srbiji i činjenice da je za prosečnu potrošku korpu u oktobru 2014. godine bilo potrebno izdvojiti 66.307 dinara, a da je prema Anketi o potrošnji dominstva, prosečno dominstvo imalo na raspolaganje 55.787 [13] dinara ostaje velik sumnjada li novi zakon poboljšati situaciju i omogućiti raskidanje praksi kršenja čl. 4 Revidirane evropske socijalne povelje kojom se države potpisnice obavezuju da priznaju pravo radnika na radu kojim i njihovim porodicama obezbediti pristojan životni standard. Sindikati su predložili vezivanje minimuma za rad za minimumu potrošku korpu, što bi bilo

jedino rešenje koje bi bilo u skladu s Poveljom, me utim, predlog je odbijen. Ni novi Zakon o radu ne uvodi precizn meril z utvr iv nje minim lne z r de ve p uš lno n br j p r metre kojim e se rukovoditi Socij lno-ekonomski s vet pri njenom odre iv nju. Ni ov formul se ne sprovodi do kr j , zbog nedost tk sredst v , što predst vlj kršenje i z kon i Povelje.

Novi Zakon je zn tno sm njio otk znj rok u slu ju d z posleni ne ostv ruje potrebne rezult e r d i on s d iznosi od n jm nje os m d n do mesec d n n jviše. Po st rom z konu je t j rok iznosio od n jm nje mesec d n do tri mesec . Ov odredb je u suprotnosti s l. 4 Revidir ne evropske socij lne povelje koj ob vezuje str ne ugovornice d prizn ju pr vo svih r dnik n r zum n period otk znog rok u slu ju prest nk z poslenj .

RODITELJSKO I MATERINSKO PRAVO PO NOVOM ZAKONU O RADU

U Srbiji z poslen žen uživ posebnu z štitu z vreme trudno e i poro j . Trudnice im ju pr vo n porodiljsko odsustvo ili odsustvo r di nege detet do godinu d n z prvo dvoje, odnosno dve godine z sv ko n redno dete, k o i z štitu od dobij nj otk z u tom periodu. Zakonom je regulis no d trudnice ne smeju d r de u uslovim u kojim se n ruš v njihovo ili detetovo zdr vlje, z br njeno im je podiz nje teret , izloženost zr enjim , ekstremnim temper tur m i vibr cij m . Z poslen žen z vreme trudno e, k o i žen koj doji dete ne može r diti prekovremeno ili no u. Z br njen je posredn i neposredn diskrimin cij lic koj tr že z poslenje po osnovu trudno e, poslod v c ne može usloviti z sniv nje r dnog odnos lek rskim uverenjem d žen nije trudn . Unošenje odredbe po kojoj ukoliko tužil c u ini verov tnim d je izvršen diskrimin cij , teret dok ziv nj d nije bilo pon š nj koje predst vlj diskrimin cij u p d n tužioc , predst vlj izuzetno pohv lno rešenje koje je u skladu s st nd rdim Evropske unije i Direktivom EU broj 43/2000.

Izmen m i dopun m Zakon o radu un pre en je polož j trudnic i porodilj i proširen je z štiti žen koje r de i doje dete. „Poslod v c je duž n d z poslenoj ženi koj se vr ti n r d pre istek godinu d n od ro enj detet im pr vo n jednu ili više dnevnih p uz u toku dnevnog r d ili skr enje r dnog vremen u tr j nju od 90 minut k ko bi mogl d doji svoje dete, ko dnevno r dno vreme z poslene žene iznosi šest i više sov “. (l.93) P uz ili skr eno r dno vreme se u ovom slu ju r un ju u r dno vreme. Pored postoje e z štite trudnic koje r de n n ro ito teškim poslovim , novim izmen m poslod v c je duž n d ženi koj doji dete n e drugi odgov r ju i pos o koji ne e štetiti zdr vlju m jke i detet . U slu ju nedost tk ov kvog posl duž n je d ženi koj doji obezbedi pl eno odsustvo. Žen m koje doje dete i r de poslod v c ne može d uvede no ni ni prekovremeni r d. Poslod v c ne može otk z ti ugovor o r du ukoliko mu je bilo pozn to postoj nje trudno e n d n otk z ili ko z pošljen u roku od 15 d n od prijem otk z dost vi poslod vcu odgov r ju u potvrdu lek r o postoj nju trudno e. Z poslenim trudnic m n odre eno vreme se r dni odnos produž v do istek koriš enj pr v n odsustvo.

Ov z konsk rešenj jesu u skl du s st nd rdim Evropske unije i Konvencijom Me un rodne org niz cije r d broj 183 o z štiti m terinstv . Srbij sp d u zemlje s n jdužim tr j njem porodiljskog odsustv i odsustv s r d r di nege detet , jedn je od retkih evropskih zem lj koj obezbe uje pun iznos z r de tokom tr j nj porodiljskog odsustv i odsustv s r d r di nege detet .⁸ Me utim, iz Unije poslod v c Srbije upozor v ju d su ov kv rešenj suprotn principu slobode ugov r nj i d e dr sti no sm njiti z pošlj v nje žen koje tek pl nir ju porodicu. Potencij lno dobro rešenje bi bilo ono koje predl že Unij poslod v c Srbije, o uvo enju poreskih stimul cij z poslod vce kod kojih su z pošljene žene koje doje, ili rešenje po kome bi drž v snosil deo n kn de z r de z vreme koje žen ne provede u efektivnom r du ul zi u r dno vreme. Re lno bi bilo o ekiv ti d e ov dod tn z štit trudnic i porodilj odvrtiti poslod vce u z pošlj v nju ml dih žen , t ko d je treb lo predvideti stimul cije z poslod vce u cilju spre v nj ov kvih situ cij . Ost je d se vidi k kvu e pr ksu iznedriti ov z konsk rešenj .

BIBLIOGRAFIJA

1. Ivoševi , Z. (2006) *Radno pravo*. Beograd: Službeni glasnik.
2. J š rev i , S. (2005) *R dno pr vo Evropske unije*. Beogr d.
3. Jovanovi P. (2012) *Radno pravo*. Novi Sad: Pravni fakultet, Centar za izdava ku delatnost.
4. Lub rd , B. (2004). *Evropsko r dno pr vo*. Podgoric . CID.
5. Lub rd , B. (2009). *Revidir n evropsk socij ln povelj* . Beogr d.
6. Obr dovi , G-Jevti , M. (2008). *Zn jni spektri r dnog pr v Evropske unije*. Beogr d
7. R. Blanpain-C. Engels (1998) *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Kluwer Law International.
8. Zakon o radu, „Službeni gl snik RS“, br. 24/2005, 61/2005 i 54/2009.
9. Zakon o radu, „Službeni gl snik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 I 75/2014.
10. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/ConclusionsIndex_e n.asp, pristup dana 28.02.2015. godine
11. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=hr>, pristup dana 03.02.2015. godine
12. <http://www.euractiv.rs/ljudska-prava/4515-socio-ekonomska-prava-u-srbiji>
13. <http://www.crnonabelo.com/zastita-trudnica-u-srbiji/>, pristup dana 05.03.2015. godine
14. <http://www.euractiv.rs/pregovori-sa-eu/6977-fleksibilniji-radni-propisi-na-putu-ka-eu->

⁸ <http://www.crnonabelo.com/zastita-trudnica-u-srbiji/>, pristup dana 05.03.2015. god.

RESUME

To summarise.

Does the law create favorable conditions for investment? Yes. Investors get cheap labour, according to which they have no obligation, with the payment of the minimum wage, which is one of the lowest in the region.

Does the law prevent undeclared work? Of course not. Not only that the labour law did not protect the status of employees, but also by ignoring the agencies he ignore fifty thousands of workers.

Does the law harmonize with international standards? Somewhat. However, amendments are necessary.

Will the law increase the rate of employability? No. Employers are not stimulated to employ new workers, because the legislator has given the legitimate basis of the already widespread practice that an employee performs work for at least two workers. One law can not increase the rate of employability. This can only be the result of coordinated action series of socio-economic measures.

Finally.

Will the law improve the position of workers? Certainly not. The new labour law has facilitated the release of employees; employers have less costly employees who have a shorter working duration, thereby endangering the workers to constantly be in a vicious circle of receiving and release and change employers; the introduction of sliding working hours and allowing the employer organizes the working hours at its discretion, removes the right to private life and closer working relationship of slavery; allows the employer to regularly conclude fixed-term contracts which extends the social and economic uncertainty of employees; Not specifying the minimum wage brings into question the existence of employees and their families. This octroyed act issued without a public hearing, there is a legitimate basis for the exploitation of workers and expanding constellation of possibilities that employers are used in order to achieve their own interests at the expense of employees' rights. With him disappears the basic elements of the dignity of work, employees become disempowered laborers.

The effects of bad legal provisions will have a negative impact on the entire social sphere, the falling birthrate, the deterioration of the economic situation of employees, the decline in the property market, the reduction of banks' and others.

Harmonization with the EU should ensure that Serbian citizens have equal rights in the labor market of the EU member states and their citizens, and the citizens of EU member states allow such a right in Serbia. Alignment with European and international standards should enable better workers rights and the improvement of living standards. Why then this adjustment in Serbia entails new violations of workers' rights and the deterioration of their socio-economic status? There is a necessary of new amendments that will be the result of social dialogue, in which the participation of all relevant factors, and that will provide better solutions and enable more effective accomplishment so far achieved rights.