

СИНДИКАТ ЕЛЕКТРОПРИВРЕДЕ СРБИЈЕ

Председнику Синдиката Милану Ђорђевић

ПРЕДМЕТ : ПРИМЕДБЕ

НА НАЦРТ ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА

ЗАКОНА О РАДУ (верзија од 23.05.2014. год.)

За Синдикат радника ЕПСa , нису прихватљиви следећи предлози, за измене и допуне Закона о раду, дати од стране министарства а на захтев послодавачких удружења:

1. Члан 37. Радни однос на одређено време, где је максимално трајање радног односа на одређено време од 12. месеци, повећано на 24. месеца.

У Европској Унији, чак и у време кризе, рад на одређено време и други облици флексибилног рада (рад са непуним радним временом и тд) не прелазе 17-19%, а код нас рад на одређено време, је правило и већина радних уговора је на одређено време.

2. Члан 77. Плаћено одсуство са 7. дана смањено на 5. радних дана.

3. Члан 104. Опште правило да се запосленима гарантује једнака зарада за исти рад исте вредности који остварују код послодавца, предложеним изменама, сужава овај принцип на то да се послодавац, једино, обавезује да исплати једнаку зараду мушкарцу и жени зарад једнаке вредности.

3. Члан 108. Укида се право на увећање зараде по основу сменског рада.

При томе објашњења која даје министарство да је сменски рад вреднован заправо кроз увећање зарада по основу ноћног рада је потпуно не основано, и последица је или не знања или намере .

Увећање зараде по основу рада у сменије опште прихваћено у Е , и креће се до 50% увећања основне зараде по основу сменског рада. Увећање по основу рада у сменама је одређено због сталног мењања ритма рада што за последицу има нарушавање здравља и потпуни поремећај социјалног живота запослног, и нема никакве везе са ноћним радом, који представља посебни основ за увећање зарада.

4. У члану 108 . Увећање зараде од 0,4% по **основу минулог рада**, се односи само на време проведено код послодавца, а не као до сада на укупни радни стаж.

Предлагач погрешно тумачи да је минули рад заправо награда за верност послодавцу, ради се о томе да је тзв минулирад, заправо основ за већу стручност и вештине запосленог које постају све веће са повећањем укупног радног стажа запосленог.

5. Члан 114. Смањује **се накнада зараде за време одсуствовања рада** (годишњи одмор, празник, боловање, плаћено одсуство и тд.) уместо накнаде зараде у висини просечне зараде у предходна 3. месеца, смањује се на накнаду зараде у висини основне зараде увећане за минули рад.

У Немачкој је накнада зараде за време коришћења годишњег одмора једнака просеку плате за предходна 3.месеца уз све додатке осим прековременог рада. нарочито ће бити оштећени запослени који раде ноћу и у сменама.

6. Члан 118. Предвиђа се смањивање права везаних **за накнаду трошкова превоза** за долазак за рад, у смислу да уколико запослени промени место боравка, након заснивања радног односа нема право на накнаду трошкова превоза.

Овакав предлог представља кршење права запослених на слободно кретање, предвиђено Европском конвенцијом за заштиту Људских права.

7. Члан 119. Предвиђа смањивање **отпремнине при одласку у пензију запосленог** са 3.три просечне зараде на 2.две просечне зараде.

Предвиђена је исплата отпремнине само за године стажа проведе не код последњег послодавца.

(У Аустрији се за технолошке вишкове исплаћује до 12. Просечних зарада.)

8. Члан 178. Отказни рок за запосленог се повећава са 15, дана на 30. дана.

9. Члан 181. Укида се **обавеза** послодавца **да синдикату достави на мишљење Упозорење да се** запосленом може отказати уговор о раду.

Предлаже се да запослени може уз своје изјашњење доставити и мишљење синдиката.

Овакав предлог има за циљ минимизирање улоге синдиката.

10. Члан 184. Повећавају се рокови застарелости за давање отказа запосленом са 3.месеца односно 6. Месеци на 6. Месеци од дана сазнања о учињеној повреди радних обавеза и 12. месеци од момента кад је учињена повреда радне обавезе.

11. Члан 188. **Укида се заштита синдикалних представника** од стављања у неповољнији положај и заштита од отказа уговора о раду за време обављања синдикалне функције и 1.годину након престанка функције.

Овакав предлог је супротан одредбама Конвенција МОРа и Препоруци МОРа о заштити представника радника.

Оваква одредба закона очигледно има за циљ застрашивање свих оних који намеравају да се баве синдикатом, и сигурно води укидању синдиката, или стварање послушних синдиката.

12. Члан 219. Повећан је проценат чланова синдиката за **стицање репрезентативности код послодавца** и то са 15% на 20%.

13. Члан 233. Преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца је смањено са 3.године на 1. годину од момента када је утврђена репрезентативност синдиката.

14. У ЧЛАНУ 5. ПРЕЛАЗНИХ И ЗАВРШНИХ ОДРЕДАБА ПРЕДВИЂЕНО ЈЕ ДА СВИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ ПРЕСТАЈУ ДА ВАЖЕ НАКОН ПРОТЕКА 6.МЕСЕЦИ ОД МОМЕНТА УСВАЈАЊА ЗАКОНА О РАДУ.

Евидентно је настојање предлагача на пред наведених измена Закона о раду, слабљење права радника и смањивање зарада, све под изговором да ће јефтина радна снага привући стране инвеститоре (најмања минимална зарада). при томе је симптоматично , да се предлагачи позивају на европске стандарде, а предлози су управо супротни прихваћеним европским стандардима и пракси, а што смо конкретно приказали код коментара појединих предлога за измене закона о раду.

Наша радна снага је иначе најмање плаћена не само у Европи него и у нашем окружењу, па то ипак није довело нове инвеститоре.

Потребно је побољшати пословно окружење, односно успоставити – Правну државу, успоставити независно и стручно судство, јачати институције и сузбити корупцију и тад да би се евентуално привукли инвеститори.

Код нас је нажалост лоби послодаваца много јачи од синдикалног, па то свакако може довести до даљег смањивања радних права.

На основу изнетог, потребно се супроставити свим напред изнетим предлозима за умањивањем радни права и права синдиката .

Уколико су на сцени, овакви крајње либерални ставови по питању радног законодавства, што ће неминовно довести до још већег богаћења богатих а осиромашења широких слојева друштва, онда је неопходно, предложити формирање посебних специјалних судова који би решавали радне спорове, потребна је обука и образовање судија који су де радне спорове, потребно је хитно решавање ових спорова.

У предлогу закона чак је брисана одредба према којој је радни спор могао максимално да траје 6. месеци, (став3. Члана 195. Закона о раду) такође је потребно предложити и ослобађање радника учесника у спору од плаћања судских такси, и тако запосленима којима се крше радна права, и чак месецима не исплаћује зарађена плата, што је масовна појава , **учинити правду доступном.**

Вера Томовић дипл прав