

RADNA SNAGA

1,09

Sa razvojem fleksibilnih formi rada, koje su naročito uzele maha u poslednjih nekoliko godina, potreba za sveobuhvatnijim izmenama Zakona o radu postaje sve izraženija. Nakon značajnog pomaka u unapređenju radno-pravne regulative 2014. godine, kada je usvojeno je preko 65% preporuka iz prethodnih izdanja Bele knjige, nije bilo većih promena matičnog zakona. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, najavilo je početak projekta „Podrška poboljšanju uslova rada i pripremi Republike Srbije za učešće u EURES-u“, koji bi, između ostalog, trebalo da obuhvati usklađivanje domaćeg zakonodavstva sa pravnim tekovinama EU, izradu novog Zakona o radu i Zakona o radnoj praksi.

Savet stranih investitora u ovom izdanju Bele knjige nastavlja da ukazuje na potrebu izmena i daljeg unapređenja propisa u oblasti rada. Prioritet u izmenama Zakona o radu daje, između ostalog, uređenju fleksibilnijih formi rada, poput rada od kuće i rada na daljinu, uređenju radnih praksi, digitalizaciji radnopravne dokumentacije i komunikacije između poslodavca i zaposlenog, pojednostavljenju kompleksne strukture zarade i obračuna naknade zarade. Dodatno, potrebne su određene izmene zakonskih odredbi koje regulišu prestanak radnog odnosa, poput onih koje uređuju rokove zastarelosti i otkazni rok, kao i jasno definisanje procedure rešavanja viška zaposlenih. Ovo izdanje Bele knjige ukazuje i na niz zakonskih odredbi čija je primena dovela do nedoumica u poslovnoj praksi ili različitih tumačenja od strane sudova.

Savet stranih investitora pozdravlja pomake učinjene u pogledu postupka zapošljavanja i mobilnosti stranih državljana na domaćem tržištu, te konstatuje da je veći deo preporuka Saveta datih u fazi usvajanja izmena zakona koji regulišu rad i boravak stranaca usvojen. Izmene važećih propisa u pravcu uvođenja jedinstvene dozvole i vođenja postupka u elektronskom obliku, vode ka pojednostavljenju procedure odobrenja boravka i rada stranaca u Srbiji.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu usmeren je na približavanje domaćeg sistema bezbednosti i zdravlja na radu evropskim standardima, podizanju nivoa svesti i odgovornosti kod svih učesnika u sistemu bezbednosti i zdravlja na radu, što bi ultimativno trebalo da doprinese poboljšanju u kvalitetu primene bezbednih i zdravih uslova rada. Ipak, rad od kuće i na daljinu ostaje zakonski neregulisan u dovoljnoj meri, te se još jednom aktuelizuje potreba da se izmenama Zakona o radu, bliže urede međusobna prava i obaveze u vezi sa radom od kuće, odnosno na daljinu. Budući da je u prethodnom periodu usvojena većina podzakonskih akata u ovoj oblasti, očekuje se da novi zakon doživi punu primenu, te da se tek sagledaju efekti njegovih rešenja u praksi.

Nastavak započetih reformi u oblasti rada neophodan je preduslov za stvaranje poslovnog ambijenta u kome će tržište Srbije privlačiti strane investicije i pospešiti otvaranje novih radnih mesta. Odbor za ljudske resurse, ulažući svoje znanje i iskustvo u primeni propisa, nastojao je da ukaže na prioritete u potrebi daljeg unapređenja ove oblasti.

RADNOPRAVNI PROPISI

PREGLED REALIZACIJE PREPORUKA BK

Preporuke:	Prvobitno date u BK:	Značajan napredak	Određeni napredak	Bez napretka
Zakon o radu				
Digitalizacija radnopravnih dokumenata. Radi usklađivanja sa trendovima, rešenjima i mogućnostima koje donosi proces digitalizacije, potrebno je izmeniti Zakon o radu u cilju definisanja alternativnog načina administriranja prava i obaveza iz radnog odnosa uz upotrebu elektronskih dokumenata i elektronskog potpisa (donošenje akata i zaključivanja ugovora), alternativnog vođenja formalne komunikacije na relaciji poslodavac – zaposleni elektronskim putem, pre svega putem i-mejla ili drugih sličnih kanala elektronske komunikacije i uz upotrebu elektronske oglasne table, elektronske evidencije kao i dostavljanje dokumentacije elektronskim putem i sl, kao načina i formi koji bi bili potpuno ravnopravni sa trenutno važećim. Takođe, smatramo da je neophodno izmeniti i Zakon o evidencijama u oblasti rada u odnosu na tri ključne stavke: određivanje maksimalnog perioda čuvanja do pet godina nakon prestanka radnog odnosa, izričitog omogućavanja elektronskih evidencija i upotrebe različitih IT alata u tu svrhu, te propisivanja pravilnog načina odlaganja dosijea zaposlenih koji su sačinjeni u papirnom obliku.	2016			√
Fleksibilni uslovi rada van prostorija poslodavca. Uvođenje mogućnosti uređivanja radnog odnosa prilikom zasnivanja ili tokom radnog odnosa tako da zaposleni jedan deo radnog vremena radi van prostorija poslodavca (a ne samo od kuće) kao i mogućnost menjanja režima rada i u toku radnog odnosa zaključenjem aneksa ugovora o radu, odnosno bez obaveze zaključenja aneksa (u slučaju kada je prelazak na režim rada van prostorija poslodavca povremen ili kratkoročan, u kom slučaju se na uslove rada od kuće neposredno primenjuju odredbe opštih akata poslodavca). Potrebno je precizirati razliku između rada od kuće i rada na daljinu (po mestu rada ili po sredstvima rada), te relativizovati potrebu definisanja „mesta rada“ kao obaveznog elementa ugovora o radu uvođenjem npr. „primarnog mesta rada“ za slučaj rada na daljinu kao i uvesti opšte principe za naknadu troškova za rad van prostorija poslodavca, jer je neophodna pravna izvesnost i sigurnost. U okviru fleksibilne organizacije rada bi trebalo proširiti mogućnosti uvođenja prekovremenog rada kako ne bi bile vezane samo za iznenadne i neočekivane okolnosti. Poslodavac i zaposleni bi trebalo da imaju slobodu da se dogovore o povodu i svrsi prekovremenog rada, a poslodavci bi trebalo da imaju pravo da ugovore menadžersku naknadu koja bi obuhvatala i naknadu za prekovremeni rad menadžera u kompaniji.	2018			√

Preporuke:	Prvobitno date u BK:	Značajan napredak	Određeni napredak	Bez napretka
Racionalna struktura zarade i naknade zarade. Predlažemo da se radni učinak predvidi samo kao mogućnost, a ne da bude obavezni deo zarade. Takođe, predlog je i da osnovica za obračun naknade zarade za vreme odsustva sa rada bude jednaka osnovnoj zaradi uvećanoj za minuli rad. To bi znatno olakšalo svim poslodavcima da upravljaju zaradama i imaju više fleksibilnosti kako pri ugovaranju zarade, tako i pri planiranju budžeta, a sama struktura zarade bi bila razumljivija. Takođe, predlažemo da se izmenama Zakona o radu jasno definiše šta su elementi odnosno uslovi za utvrđivanje osnovne zarade i kojim opštim aktom poslodavca se utvrđuju ti elementi, kao i da se utvrde uslovi za ponudu aneksa kojim se ugovara izmena osnovne ugovorene zarade.	2021			√
Fleksibilno angažovanje učenika i studenata na praksi. Predlažemo izmene i dopune Zakona o radu u delu koji uređuje stručno osposobljavanje i usavršavanje. Ovim izmenama treba predvideti odgovarajuće fleksibilne modalitete angažovanja učenika srednjih škola, studenata i drugih lica van radnog odnosa (kako iz oblasti školovanja, tako i van oblasti školovanja) radi sticanja praktičnih znanja i iskustva u stvarnom radnom okruženju, unapređenja karijere i lakšeg budućeg zaposlenja. Iz postojećih odredbi o stručnom osposobljavanju i usavršavanju treba ukloniti dodatne uslove kojima se ograničava mogućnost takvog angažovanja i isto treba omogućiti bez obzira na delatnost poslodavca i da li je u pitanju društveni ili privatni sektor. Nadležno ministarstvo može da utvrdi sve neophodne mehanizme za sprečavanje zloupotreba ovog instituta, ukoliko je to bio razlog za uvođenje ograničenja u članu 201. S tim u vezi, a radi razvoja dobre i sigurne prakse, potrebno je da se odredbe Zakona o radu usklade i dopune tako da čine konzistentnu radnopravnu regulativu sa odredbama Zakona o dualnom obrazovanju i Zakona o dualnom modelu studija u visokom obrazovanju koje regulišu uslove radne prakse učenika srednjih škola i studenata. Alternativno, dobar put za regulisanje radnog angažovanja studenata mogao bi biti i odgovarajući zakon o radnoj praksi. Međutim, nacrt ovog zakona koji je bio na javnoj raspravi predviđao je manjkava rešenja na osnovu kojih praktikanti mogu da obavljaju radnu praksu u određenom periodu nakon školovanja, za rad u zanimanju u okviru stečenog nivoa kvalifikacija, što ostavlja prostora za tumačenje da radnu praksu u okviru pomenutog zakona studenti ne mogu da obavljaju za zanimanje za koje je predviđeno visoko obrazovanje (budući da u tom momentu imaju stečeno srednje obrazovanje). Ostaje da se vidi kakvo će biti konačno rešenje budućeg zakona i da li će isti predstavljati adekvatni osnov za radno angažovanje studenata.	2016			√

Preporuke:	Prvobitno date u BK:	Značajan napredak	Određeni napredak	Bez napretka
Fleksibilniji uslovi i procedure prestanka radnog odnosa. Potrebno je: (a) izmeniti rokove zastarelosti za vođenje postupka tako da budu duži (subjektivni rok od 6 meseci da se produži na barem godinu dana, a objektivni rok na 3 godine), (b) u slučaju otkaza ugovora o radu produžiti maksimalno trajanja otkaznog roka sa 30 na 60 dana, (c) omogućiti poslodavcima da u formi elektronskog dokumenta donose rešenja kojima se utvrđuju mere (otkaz ili blaža mera) ili kojim se zaposleni oslobađaju odgovornosti, kao i da se dostava tih rešenja izvršava elektronskim putem, (d) odbijanje zaposlenog da u prostorijama poslodavca primi rešenje koje mu se uručuje tretira kao da je akt dostavljen, (e) omogućiti poslodavcu da jednostrano oslobodi zaposlenog dolaska na rad u otkaznom roku (kada je otkazni rok propisan/ugovoren) uz isplatu naknade zarade u visini osnovne zarade zaposlenog, (f) urediti postupak prestanka radnog odnosa usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena – višak zaposlenih kada postoji obaveza donošenja programa – da li je poslodavac u obavezi da prvo izmeni pravilnik o sistematizaciji poslova ili da ipak prvo donese program rešavanja viška zaposlenih, a kada ne postoji obaveza donošenja programa, jasno navesti koje su obaveze poslodavca odnosno da li je poslodavac obavezan da se u predmetnom slučaju obrati reprezentativnom sindikatu kod poslodavca i republičkoj organizaciji nadležnoj za zapošljavanje, da li je u obavezi da primeni mere za novo zapošljavanje i kako se primenjuju te mere s obzirom da postoji više dilema, pogotovo kod prekvalifikacije i dokvalifikacije, itd, (g) urediti postupak otkaza zbog zloupotrebe prava na odsustvo usled privremene sprečenosti za rad i upotrebe alkohola od strane zaposlenih, (h) definisati Zakonom o radu da se zasnivanje radnog odnosa kod drugog poslodavca koji je izvršio prijavu tog zaposlenog na osiguranje, bez prethodnog davanja pisanog otkaza prethodnom poslodavcu, smatra otkazom ugovora o radu od strane zaposlenog i to sa prvim danom kada se nije pojavio na radu kod poslodavca.	2018			√
Otkazivanje ugovora o radu sa probnim radom. Izmeniti član 36 Zakona o radu tako što će se precizirati: (a) da je dovoljno obrazloženje za raskid ugovora sa probnim radom, za vreme trajanja probnog rada, izveštaj neposredno nadređenog, te da poslodavac nije dužan da ostavlja zaposlenom bilo kakav dodatni rok za poboljšanje svog rada; (b) da u slučaju iz člana 36 stav 4 uopšte nije potrebno da poslodavac na bilo koji način obrazlaže zašto zaposleni nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, već da može doneti samo deklarativno rešenje kojim se konstatuje da zaposlenom prestaje radni odnos danom isteka probnog rada.	2023			√
Uvođenje smernica za definisanje minimalne naknade koju poslodavac isplaćuje zaposlenom u slučaju ugovaranja klauzule zabrane konkurencije nakon prestanka radnog odnosa. Dopuniti član 162 stav 2 Zakona o radu preciziranjem da ugovorena visina naknade ne može biti niža od, primera radi, 1/3 prosečne neto zarade u prethodna tri meseca pre prestanka radnog odnosa, za svaki mesec važenja klauzule zabrane konkurencije, nakon prestanka radnog odnosa.	2023			√

Preporuke:	Prvobitno date u BK:	Značajan napredak	Određeni napredak	Bez napretka
Preciziranje procedure vraćanja zaposlenog na rad. Dopuniti član 191 Zakona o radu preciziranjem da ukoliko sud pravnosnažno obaveže poslodavca da zaposlenog vrati na rad, a poslodavac u svojoj organizaciji nema upražnjeno radno mesto na koje može rasporediti zaposlenog, ima pravo da zaposlenog proglasi viškom u smislu člana 179 stav 5 tačka 1 Zakona o radu i isplati mu otpremninu.	2023			√
Preciziranje dostavljanja akata iz radnog odnosa. Dopuniti član 193 Zakona o radu preciziranjem da se odredbe o dostavljanju rešenja o otkazu iz člana 185 Zakona o radu odnose na sve akte iz radnog odnosa, uključujući i ponudu i aneks ugovora o radu.	2023			√
Promena poslodavca. U članu 147 je potrebno precizirati tačno šta se smatra promenom poslodavca, odnosno koji sve slučajevi (osim statusnih promena propisanih Zakonom o privrednim društvima), predstavljaju promenu poslodavca.	2023			√
Otkazivanje ugovora o radu u smislu člana 149 Zakona o radu. Član 149 Zakona o radu je neophodno izmeniti tako što će se precizirati po kom osnovu poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji odbije preuzimanje ugovora o radu – da li ga mora proglašavati tehnološkim viškom ili je moguće otkazati ugovor po osnovu člana 175 stav 1 tačka 7 (u drugim slučajevima utvrđenim zakonom).	2023			√
Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom				
S obzirom na to da se propisi navedeni u prethodnom tekstu smatraju naročito važnim za privlačenje i održavanje stranih ulaganja, kao i da je sama svrha ovog Zakona inkluzija osoba sa invaliditetom, Savet je u prethodnom periodu davao i još uvek ima nekoliko predloga kako da se unapredi situacija. U vezi sa ovim, na ovom mestu bismo istakli najbitnije preporuke za unapređenje postojećeg pravnog okvira i prakse:				
Izvršenje klasifikacije delatnosti koje usled svoje specifičnosti (npr. privatno obezbeđenje, proizvodnja, građevinarstvo, itd.) podležu ograničenoj primeni Zakona na način da se u ovakvim delatnostima broj lica sa invaliditetom koji poslodavac mora da zaposli, računa u odnosu na broj zaposlenih koji obavljaju poslove na radnim mestima koje mogu obavljati i zaposleni sa invaliditetom odnosno na radnim mestima za koje se ne zahteva posebna zdravstvena sposobnost shodno Zakonu i/ili samoj prirodi delatnosti.	2016			√
Procena radnih sposobnosti i izdavanje rešenja o procenjenoj radnoj sposobnosti trebalo bi da se vrše od strane istog organa radi skraćanja procedure. Takođe, sama procedura i donošenje odluke bi trebalo ubrzati, a i lista dokumenata koje zahtevaju nadležni organi od zaposlenih bi trebalo da bude razumno skraćena. Sama procedura za sticanje statusa osobe sa invaliditetom je najveći izazov u ovoj oblasti.	2009			√
Verujemo da bi efikasniji način za postizanje većeg stepena zaposlenosti osoba sa invaliditetom bio stimulisanje poslodavaca da zapošljavaju ove osobe putem određenih podsticajnih mera.	2009			√
Rad stranaca				
Centralni registar socijalnog osiguranja bi trebalo da sadrži konkretan naziv poslova na kojima je radio zaposleni koji je proglašen viškom.	2015			√

Preporuke:	Prvobitno date u BK:	Značajan napredak	Određeni napredak	Bez napretka
Tehničko unapređenje portala koje omogućava efikasnu upotrebu svih funkcionalnosti predviđenih propisima.	2024			√
Omogućavanje prijave zaposlenog na CROSO po osnovu Vize D.	2024	√		
Upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo				
Predlaže se produžavanje najdužeg dozvoljenog perioda boravka zaposlenih na menadžerskim pozicijama u inostranstvu po osnovu upućivanja na službeni put bez primene pravila Zakona o upućivanju na ukupno 180 dana sa prekidima u toku kalendarske godine, umesto dosadašnjih 90 dana.	2016			√
Predlaže se dozvoljavanje upućivanje na privremeni rad u inostranstvo u cilju stručnog osposobljavanja i usavršavanja i u entitete koji nisu obavezno povezani sa poslodavcem putem učešća ili kontrole.	2018			√
Predlaže se da upućivanje u inostranstvo zaposlenih mlađih od 18 godina bude dozvoljeno.	2016			√
Iznajmljivanje radne snage				
Predlaže se brisanje člana 14 Zakona o agencijskom zapošljavanju koji ograničava broj zaposlenih na određeno vreme kod agencije za privremeno zapošljavanje koji se mogu ustupiti poslodavcu korisniku.	2020			√
Predlaže se brisanje člana 2 stav 5 Zakona o agencijskom zapošljavanju koji reguliše situacije u kojima ne postoji uporedni zaposleni kod poslodavca korisnika.	2020			√
Predlaže se brisanje člana 17 Zakona o agencijskom zapošljavanju koji propisuje pretpostavku ustupanja.	2020			√
Ljudski kapital				
Obrazovni sistem treba i dalje unapređivati. Za to je suštinski važno uspostaviti redovan kontakt između Saveta i Vlade, ministarstava nadležnih za obrazovanje, omladinu i sport, kao i sa univerzitetima. Savet i poslovna zajednica u Srbiji su spremni da pruže podršku i stave na raspolaganje svoju stručnost, te na osnovu analize potreba privrede i realnog sektora kreirati i uspostaviti nove obrazovne profile, kao i redovno korigovati upisne kvote na svim fakultetima u skladu sa potrebama tržišta.	2008			√
Definisati pravni okvir na relaciji poslodavac – student u cilju pojednostavljenja primene stručne prakse studenata tokom redovnog školovanja.	2017			√
Definisati pravni okvir za osposobljavanje lica visokoškolskih obrazovnih profila za samostalan rad u struci, bez obzira na sticanje uslova za polaganje stručnog ispita odnosno obavljanje pripravnčkog staža.	2017			√
Akcionim planom zapošljavanja Nacionalne službe za zapošljavanje bliže definisati, redefinisati i proširiti spektar obrazovnih profila koji će biti obuhvaćeni akcionim planom i politikom zapošljavanja, odnosno slušati potrebe tržišta i poslodavaca.	2017			√

Preporuke:	Prvobitno date u BK:	Značajan napredak	Određeni napredak	Bez napretka
Napraviti plan migracije ljudskog kapitala unutar teritorije Republike Srbije kako bi se jednako razvila i nerazvijena područja i time smanjio jaz u potrebama privrede u različitim delovima zemlje, a i kako bi se sprečila migracija van Republike Srbije već se dalo podsticaj građanima da u okviru teritorije Republike Srbije potraže bolje mesto za život i rad.	2019			√
Razmotriti podršku zapošljavanja smanjenjem troškova zapošljavanja posebno u odnosu na poreze i doprinose na zarade kao i pravno definisati sve aspekte rada od kuće.	2020			√
Olakšati i promovisati dopunski rad na svim nivoima.	2024			√
Bezbednost i zdravlje na radu				
Izmene i dopune Zakona i/ili donošenje podzakonske regulative u vezi sa uslovima rada od kuće odnosno rada na daljinu. Zakon propisuje donošenje podzakonskih akata, radi bližeg regulisanja određenih segmenata bezbednosti i zdravlja na radu. U tom delu, preporuka je da, u meri u kojoj je moguće, podzakonskim aktima čije je donošenje utvrđeno Zakonom budu bliže regulisani i uslovi rada od kuće odnosno na daljinu, a naročito:				
– postupak izrade akta o proceni rizika za poslove koji se obavljaju od kuće, odnosno na daljinu;	2021			√
– procedure u vezi sa sprovođenjem preventivnih mera, mehanizmi kontrole primene mera za bezbedan i zdrav rad i mehanizmi utvrđivanja uzroka i načina povređivanja prilikom rada od kuće, odnosno rada na daljinu (pre svega preventivne mere koje se odnose na: ergonomiju rada, osvetljenost radnog prostora, mikroklimu u radnom prostoru, adekvatnu opremu, prohodnost, upravljanje stromom, održavanje prostora za rad, električne instalacije, zaštitu od požara, zabranjene aktivnosti i ponašanje, te postupanje zaposlenog u slučaju povrede na radu);	2021			√
– obuka zaposlenih za bezbedan rad od kuće/na daljinu i digitalizacija kompletnog procesa obuke i administracije u vezi sa radom od kuće;	2021			√
– jasna podela odgovornosti, obaveza i prava između poslodavca i zaposlenog, u vezi sa primenom mera za bezbedan rad od kuće odnosno na daljinu.	2021			√
Ukoliko regulisanje uslova rada od kuće odnosno na daljinu nije moguće urediti podzakonskim aktima čije je donošenje propisano Zakonom, preporuka je da se Zakon dodatno dopuni u tom delu, s obzirom na tendenciju rasta i razvoja rada od kuće odnosno na daljinu koji, samim tim, zahteva adekvatne mere i procedure za bezbedan i zdrav rad.	2023			√
Prilikom donošenja podzakonskih akata neophodno je konsultovati i privredu, kako bi se podelila praktična iskustva i problemi u primeni pojedinih zakonskih normi, te na taj način predupredilo jednostrano predlaganje normi koje su u praksi teško ili gotovo nemoguće primenjive. Takođe, potrebno je i urediti procese u skladu da opštim intencijama da se zakonski procesi i postupci maksimalno digitalizuju.	2023			√

ZAKON O RADU

1,00

STANJE

Nakon 2014. godine, kada je došlo do značajnih reformi u oblasti radnog prava, nije bilo opsežnijih izmena Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017 i 95/2018; u daljem tekstu: Zakon o radu).

U međuvremenu, u proteklih deset godina, praksa je pokazala da rešenja iz važećeg Zakona o radu ne odgovaraju stvarnim potrebama poslodavaca i zaposlenih. Takođe, značajan broj odredaba Zakona o radu poslodavcima nameće preterano složene administrativne, organizacione i finansijske obaveze, koje otežavaju poslovanje.

Konkretno, neophodno je Zakonom o radu:

- omogućiti korišćenja elektronskog dokumenta i elektronskog potpisa, u cilju efikasnije i fleksibilnije administracije dokumenata iz radnopravnog odnosa;
- uvesti fleksibilne uslove za rad van prostorija poslodavca, u cilju efikasnije organizacije rada i optimizacije troškova rada;
- regulisati ugovor za angažovanje učenika i studenata za radne prakse;
- predvideti racionalnije uslove za utvrđivanje dužine godišnjeg odmora;
- precizirati odredbe koje regulišu izmene ugovorenih uslova rada (aneks), u cilju obezbeđivanja pravne sigurnosti;
- izmeniti kompleksnu strukturu zarade, u cilju pojednostavljenog obračuna i zaštite poslodavca od visokog troška koji se javlja prilikom isplate naknade zarade;
- predvideti fleksibilnije uslove udaljenja sa rada i jednostavniju proceduru otkaza ugovora o radu, u cilju rastećenja poslodavčeve administracije.

Takođe, od donošenja izmena Zakona o radu iz 2014. godine do danas:

- pojedine odredbe Zakona o radu su ostale neusklađene sa Direktivama EU;
- poslodavci i zaposleni se susreću sa brojnim problemima u praksi usled nedoumica u tumačenju i primeni nedovoljno preciznih odredbi;
- sudska praksa je, delom upravo zbog odredbi podložnih

različitom tumačenju, i dalje neujednačena.

POBOLJŠANJA

U prethodnoj godini nije bilo poboljšanja, imajući u vidu da se Zakon o radu nije menjao, a problemi u vezi sa primenom Zakona o radu se praktično samo uvećavaju.

Potrebno je značajno izmeniti Zakon o radu, i to, kako usklađivanjem sa Direktivama EU, tako i adresiranjem problema sa kojima se poslodavci i zaposleni suočavaju u praksi.

PREOSTALI PROBLEMI

Neki od najznačajnijih problema u primeni postojećih odredbi Zakona o radu su preneti iz prethodnih godina:

1. Pravna nesigurnost u vezi sa (ne)mogućnošću primene elektronskog potpisa i elektronskog dokumenta.

Zakonom o elektronskom dokumentu, elektronskoj identifikaciji i uslugama od poverenja u elektronskom poslovanju je propisano da se elektronskom potpisu ne može osporiti punovažnost ili dokazna snaga samo zbog toga što je u elektronskom obliku, a kvalifikovanom elektronskom potpisu se potvrđuje isto pravno dejstvo kao i svojeručnom. Propisano ne važi samo u slučaju da je posebnim zakonom predviđeno da se pravni poslovi ne mogu preduzeti u elektronskoj formi. Iako Zakon o radu ne propisuje da radnopravne dokumente nije moguće doneti u elektronskoj formi, tj. potpisati elektronski, izvesne odredbe implicitno stvaraju sumnju da li su elektronska forma i elektronski potpis punovažni. Naime, Zakon o radu predviđa da je poslodavac dužan da "preda" zaposlenom jedan primerak ugovora o radu, pa se postavlja pitanje da li je moguće "predati" elektronski dokument i ako da, šta se smatra predajom. Takođe, Zakon o radu eksplicitno omogućava izdavanje rešenja o godišnjem odmoru i platnog listića u elektronskom obliku, čime se otvara pitanje da li to znači da ostala dokumenta, za koja takva mogućnost nije eksplicitno propisana, nije moguće doneti u elektronskom obliku. Dakle, važeći Zakon o radu je neusaglašen sa Zakonom o elektronskom dokumentu, elektronskoj identifikaciji i uslugama od poverenja u elektronskom poslovanju.

2. Fleksibilna organizacija rada.

Zakonska rešenja koja omogućavaju fleksibilan rad za sada

ne prate želje, potrebe i mogućnosti poslodavaca i zaposlenih u praksi. Najpre, rad od kuće i rada na daljinu, kao dve kategorije rada van prostorija poslodavca, uopšte nisu definisani Zakonom o radu. Takođe, nejasno je da li Zakon o radu omogućava uvođenje povremenog rada van prostorija poslodavca, bez obaveze zaključenja aneksa ugovora o radu, a na osnovu uslova utvrđenih u poslodavčevim opštim aktima i putem komunikacije između nadređenog i zaposlenog. Iako odredba člana 50 stav 2 omogućava da zaposleni deo radnog vremena radi od kuće, ova odredba nije adekvatna za implementaciju hibridnog režima rada. Zakonom o radu nije predviđena ni mogućnost prelaska iz režima rada iz prostorija poslodavca na režim rada van prostorija poslodavca, i obrnuto. Konačno, ne postoje smernice u vezi sa naknadom troškova nastalih u vezi sa radom van prostorija poslodavca. Naime, nejasno je da li obaveza ugovaranja "naknade drugih troškova rada i načina njihovog utvrđivanja" znači da poslodavac treba da predvidi "druge troškove" ili strane mogu saglasno da konstatuju (ne)postojanje "drukih troškova".

Nezavisno od vrste angažovanja zaposlenih, odredbe koje regulišu prekovremeni rad su prilično restriktivne i trebalo bi da budu izmenjene omogućavanjem višeg nivoa fleksibilnosti po pitanju uvođenja prekovremenog rada i načina kompenzovanje prekovremenog rada (kroz izričito propisivanje mogućnosti kompenzovanja ne samo kroz uvećanje zarade, već, alternativno, i kroz sate ili dane plaćenog odsustva). Fleksibilnost je posebno značajna kada je reč o zaposlenima na menadžerskim pozicijama.

3. Kriterijumi za godišnji odmor.

Zakon o radu propisuje da zakonski minimum od 20 radnih dana godišnjeg odmora uvećava u skladu sa obaveznim kriterijumima (stručna sprema, radno iskustvo, uslovi rada i doprinos na radu), što je za poslodavce nepraktično i administrativno opterećujuće.

4. Izmena ugovorenih uslova rada radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade.

Poslodavci imaju poteškoće u primeni člana 171 stav 1 tačka 5) Zakona o radu koji propisuje da poslodavac može da ponudi zaposlenom izmenu ugovorenih uslova rada (aneks) radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade. Zakonodavac je prilikom propisivanja ovog razloga za izmenu ugovorenih uslova rada imao u vidu situaciju u kojoj se osnovna zarada kod poslodavca utvrđuje pri-

menom koeficijenta i minimalne cene rada. Međutim, takav način utvrđivanja zarade je zastareo i u praksi privatnog sektora se retko primenjuje. Naime, u privatnom sektoru osnovna zarada se najčešće ugovara u fiksnom iznosu, koji se određuje uzimajući u obzir uslove rada, kao i znanja i sposobnosti potrebne za obavljanje konkretnog posla. Zbog toga navedena zakonska odredba otvara dilemu da li je moguće izmeniti osnovnu zaradu zaposlenog u situaciji kada takva izmena nije posledica promene "elemenata za utvrđivanje osnovne zarade", budući da se ti elementi u praksi gotovo nikada ne navode.

Takođe, članom 107 stav 1 Zakona je propisano da se osnovna zarada određuje na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu. Stoga iz Zakona nije jasno da li su elementi za utvrđivanje osnovne zarade isto što i uslovi za utvrđivanje osnovne zarade, a takođe je nejasno kojim opštim aktom je potrebno da se ugovore uslovi odnosno elementi za utvrđivanje osnovne zarade, tj. da li se oni utvrđuju pravilnikom o radu ili pravilnikom o sistematizaciji radnih mesta. Pomenute nejasnoće i nekonzistentnosti zakonskih odredbi dovode do problema u praksi, kada Poslodavci žele da ponude zaposlenima izmenu iznosa osnovne zarade, jer u odsustvu jasnih zakonskih normi veliki broj poslodavaca nije ni utvrdio ili nije jasno utvrdio elemente odnosno uslove za utvrđivanje osnovne zarade. Dakle, usled pomenutih nejasnih i nekonzistentnih zakonskih odredbi, poslodavac se suočava sa problemom da nema formalnopravni osnov da ponudi zaposlenom izmenu ugovorene osnovne zarade.

5. Struktura i obračun zarade i naknade zarade.

Zarade se, prema Zakonu o radu, sastoji od zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Dalje, deo zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu se sastoji iz osnovne zarade, zarade po osnovu radnog učinka i uvećane zarade. Svi navedeni elementi, detaljno se razrađuju, opštim aktom i ugovorom o radu. Napred navedena struktura je krajnje složena, i onemogućava strane kompanije koje posluju u Srbiji da implementiraju svoje standardizovane politike zarada na način na koji to čine u ostalim državama u kojima posluju. Umesto toga, kompanije su prinuđene da primenjuju komplikovanu strukturu i sistem obračuna zarada propisan domaćim zakonodavstvom.

Ovakva struktura ne donosi bilo kakvu stvarnu korist zaposlenima, jer poslodavci prilikom ugovaranja osnovne zarade uzimaju u obzir i druga primanja koja su obavezni da isplate (npr. regres za korišćenje godišnjeg odmora, ishrana u toku rada). Na taj način zaposleni na kraju primaju isti ukupan iznos zarade koji je poslodavac planirao, bez obzira na to da li je on iskazan kroz jednu kategoriju zarade ili podeljen na više njih. Stoga je neophodno da se struktura zarade i obračun zarade pojednostavi.

Dodatno, obračun naknade zarade na osnovu prosečne zarade u prethodnih 12 meseci često dovodi do toga da naknada zarade bude viša (najčešće zbog isplaćenog bonusa) od same zarade koja bi zaposlenom pripala da je u istom periodu radio. Ovo onemogućava planiranje budžeta kompanije i ima negativan uticaj na zaposlene koji znaju da će imati viša primanja u periodu odsustva nego što bi imali da su radili.

6. Radna praksa za učenike srednjih škola i studente.

Zakon o radu u članu 201 predviđa mogućnost angažovanja lica putem ugovora o stručnom osposobljavanju i ugovora o stručnom usavršavanju. Međutim, za zaključenje ugovora o stručnom osposobljavanju je neophodno da je zakonom ili pravilnikom predviđeno obavljanje pripravničkog staža, odnosno polaganje stručnog ispita, dok je za zaključenje ugovora o stručnom usavršavanju neophodno da je posebnim propisom predviđeno stručno usavršavanje za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije, zbog čega je primena ovih ugovora u praksi izuzetno ograničena i retka, posebno kada je u pitanju privatni sektor.

Radne prakse, tj. angažovanje učenika srednjih škola i studenata koji žele da se usavrše i steknu određena praktična znanja i veštine radi ličnog razvoja i lakšeg budućeg zaposlenja, su ostale van okvira Zakona o radu. Stoga poslodavci u praksi imaju poteškoće u angažovanju mladih na pravno siguran način koji bi obuhvatio učenje kroz praksu. U odsustvu odgovarajuće forme ugovora putem koje bi učenici i studenti bili angažovani, poslodavci najčešće koriste ugovor o privremenim i povremenim poslovima radi sprovođenja radne prakse učenika i studenata, s obzirom na to da njegova fleksibilna pravna priroda to omogućava, iako namjera zakonodavca nije bila da se ovaj ugovor koristi u tu svrhu.

7. Sadržaj ponude za premeštaj na drugi odgovarajući posao.

Član 171 stav 1 tačka 1 Zakona o radu propisuje da poslo-

davac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (aneks) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada. Sudska praksa je zauzela stanovište da je u ponudi za zaključenje aneksa ugovora o radu neophodno detaljno obrazložiti koje su to konkretno potrebe procesa i organizacije rada dovele do potrebe premeštaja zaposlenog sa jednog na drugi (odgovarajući) posao. S obzirom na to da Zakon o radu ne propisuje obavezu detaljnog obrazlaganja potreba procesa i organizacije rada, a sudska praksa insistira na tome, poslodavci su u neizvesnosti po pitanju obaveznog sadržaja ponude.

8. Prestanak radnog odnosa usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, zloupotrebe prava na odsustvo usled privremene sprečenosti za rad, upotrebe alkohola, subjektivni i objektivni rokovi zastarelosti, otkazni rok u slučaju otkaza od strane zaposlenog, otkazivanje ugovora o radu sa probnim radom.

Članom 179 stav 5 tačka 1 Zakona o radu predviđeno je da poslodavac može zaposlenom da otkaze ugovor o radu ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla. Dok Zakon o radu uređuje proceduru u vezi sa tzv. masovnim viškom, koja podrazumeva obavezu donošenja programa rešavanja viška zaposlenih, propustio je da uredi proceduru u slučaju tzv. individualnog viška. Takođe, nejasno je da je ovaj otkazni razlog primenljiv i na zaposlene na određeno vreme.

Čak i u vezi sa procedurom rešavanja masovnog viška koja je regulisana se javljaju brojne nedoumice. Tako je, na primer, nejasno da li poslodavac treba najpre da izmeni pravilnik o sistematizaciji radnih mesta ili da donese program rešavanja viška zaposlenih. Ovo pitanje je posebno aktuelno s obzirom da je u toku prethodnih godina objavljeno više presuda Vrhovnog kasacionog suda koje na različit način tumače proceduru viška i redosled pomenutih radnji, upravo usled pomenutih praznina u Zakonu o radu, što pojačava pravnu nesigurnost u primeni ovog zakona. Dodatno, javljaju se razne nedoumice povodom primene mera za zapošljavanje, pogotovo kod dokvalifikacije i prekvalifikacije.

Zakonom o radu je nedovoljno konkretno regulisan prestanak radnog odnosa zbog zloupotrebe prava na odsustvo usled privremene sprečenosti za rad, kao i u

slučaju dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava ili u slučaju njihove upotrebe u toku radnog vremena, što izaziva dileme u praksi.

Subjektivni i objektivni rok zastarelosti (šest meseci od dana saznanja za činjenice/godinu dana od dana nastupanja činjenice), su prekratko definisani, što naročito dolazi do izražaja kod poslodavaca sa velikim brojem zaposlenih, složenim strukturama i procesima, kao i kod onih poslodavaca koji mogu započeti postupak za otkaz ugovora tek pošto interne kontrole utvrde celokupno činjenično stanje. Iz navedenih razloga, u složenim slučajevima često dolazi do probijanja zakonskih rokova, te situacija da zaposleni koji su grubo prekršili radne obaveze ili nisu poštovali radnu disciplinu ostaju u radnom odnosu.

Veliki problem predstavlja i nemogućnost ugovaranja otkaznog roka dužeg od 30 dana u slučaju otkaza od strane zaposlenog, naročito prilikom zapošljavanja direktora ili drugog člana menadžmenta, koje je jako teško zameniti u tako kratkom roku.

Pored navedenog, neretko se događa da zaposleni jednostavno prestane da dolazi na rad kod poslodavca jer je zasnova radni odnos sa drugim poslodavcem. U tom slučaju, prethodni poslodavac je dužan da sprovede celu proceduru otkazivanja ugovora o radu usled povrede radne obaveze i nepoštovanja radne discipline, koja zahteva ulaganje ozbiljnog vremena i resursa, čak i kada je na osnovu podataka iz sistema socijalnog osiguranja (tj. na osnovu programske odjave kod prethodnog poslodavca usled prijave zaposlenog po osnovu radnog odnosa kod novog poslodavca) jasno da je zaposleni implicitno otkazao svoj ugovor o radu. Dodatno, prethodni poslodavac je dužan da podnese zahtev za utvrđivanje svojstva osiguranika kako bi se datum odjave sa socijalnog osiguranja uskladio sa danom prestanka radnog odnosa kod poslodavca.

U praksi se dešava da sudovi, u slučaju prestanka radnog odnosa u periodu trajanja probnog rada, a na osnovu člana 36 stav 3 i 4 Zakona o radu, zauzimaju stav da je u obrazloženju rešenja o otkazu ugovora o radu potrebno konstatovati da je poslodavac prethodno primenio proceduru koja važi u slučaju otkazivanja ugovora o radu zbog neostvarivanja rezultata rada i neposjedovanja znanja i sposobnosti iz člana 171 stav 1 tačka 1) Zakona o radu, što podrazumeva obavezu davanja detaljnih instrukcija za poboljšanje rada zaposlenog i ostavljanje dodatnog roka za poboljšanje rada pre otkazivanja ugovora o radu.

Ovakav zahtev, izazvan nedovoljno jasnim tekstom člana 36 Zakona o radu, u potpunosti obesmišljava postojanje probnog rada.

9. Nepostojanje smernice za isplatu minimalne naknade koju poslodavac isplaćuje zaposlenom u slučaju ugovaranja klauzule zabrane konkurencije nakon prestanka radnog odnosa.

Članom 162 stav 2 Zakona o radu propisano je da se klauzula zabrane konkurencije nakon prestanka radnog odnosa može ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da zaposlenom isplati naknadu u ugovorenoj visini. S obzirom na to da je Zakon o radu propustio da predvidi smernice za ugovaranje iznosa naknade, postoji rizik da sudovi utvrde da su poslodavac i zaposleni ugovorili nezamerno nizak iznos, te da je odredba kojom je zabrana utvrđena ništava.

10. Vraćanje na rad zaposlenog u slučaju poništaja rešenja o otkazu.

Postoji dilema na koji način je poslodavac dužan da postupi u slučaju kada je zaposleni uspeo sa tužbenim zahtevom za poništaj rešenja o otkazu, te je poslodavac obavezan da ga vrati na rad, ali u svojoj organizaciji rada nema nijedan upražnjen odgovarajući posao na koje bi mogao da rasporedi zaposlenog. Naime, poslodavci nisu sigurni da li imaju mogućnost da takvog zaposlenog proglase viškom i isplate mu otpremninu, te bi ovo trebalo precizirati zakonom.

11. Dostavljanje akata iz radnog odnosa.

Trenutno zakonsko rešenje vezano za dostavljanje akata iz radnog odnosa je preterano kompleksno, naročito imajući u vidu da se odnosi na fizičku dostavu dokumentacije gotovo svih akata iz radnog odnosa, što u uslovima modernih sredstava komunikacije predstavlja arhaično i nepraktično rešenje.

12. Promena poslodavca.

Trenutno zakonsko rešenje je nezadovoljavajuće jer Zakon o radu ne precizira šta se smatra promenom poslodavca, što u praksi izaziva dileme i stvara pravnu nesigurnost.

Pored problema uočenih u Zakonu o radu, smatramo da je Zakon o evidencijama u oblasti rada zastareo i da je neophodno implementirati savremena rešenja.

PREPORUKE SAVETA

- **Digitalizacija radnopravnih dokumenata.** Potrebno je izmeniti Zakon o radu omogućavanjem: (a) upotrebe elektronskih dokumenata i elektronskog potpisa (donošenje akata i zaključivanja ugovora) u radnopravnom okruženju, (b) dostavljanja tih dokumenata elektronskim putem, (c) vođenja formalne komunikacije na relaciji poslodavac – zaposleni elektronskim putem (i-mejlom ili drugim kanalom elektronske komunikacije), (d) upotrebe elektronske oglasne table i elektronske evidencije i sl.

Takođe, smatramo da je neophodno izmeniti i Zakon o evidencijama u oblasti rada regulisanjem obaveze čuvanja dokumenata iz radnih odnosa (umesto evidencija), određivanjem maksimalnog perioda čuvanja tih dokumenata do pet godina nakon prestanka radnog odnosa, uz predviđanje mogućnosti čuvanja u elektronskom obliku, i propisati uslove pravilnog načina odlaganja dosijea zaposlenih koji su sačinjeni u papirnom obliku.

- **Fleksibilni uslovi rada van prostorija poslodavca.** Potrebno je precizirati razliku između rada od kuće i rada na daljinu.

Potrebno je omogućiti zaposlenom i poslodavcu da dogovore da zaposleni jedan deo radnog vremena radi van prostorija poslodavca, a ne samo od kuće. Takođe, potrebno je omogućiti jednostavan prelazak iz režima rada iz prostorija poslodavca u režim rada van prostorija poslodavca, zaključenjem aneksa ugovora o radu. U slučaju kada je promena režima privremena ili povremena, potrebno je omogućiti je i bez obaveze zaključenja aneksa (u kom slučaju bi se na uslove rada van prostorija poslodavca neposredno primenjivale odredbe opštih akata poslodavca).

Predlažemo relativizaciju „mesta rada“ kao obaveznog elementa ugovora o radu uvođenjem npr. „primarnog mesta rada“.

Potrebno je uvesti opšte principe za naknadu troškova za rad van prostorija poslodavca, kako bi bilo jasno da li ove troškove utvrđuje poslodavac ili su predmet pregovora između zaposlenog i poslodavca.

Trebalo bi proširiti mogućnosti uvođenja prekovremenog rada van slučajeva izazvanih iznenadnim i neočekivanim okolnostima. Poslodavac i zaposleni bi trebalo da imaju slobodu da se dogovore o povodu i svrsi prekovremenog rada, kao i načinu kompenzacije zaposlenog za prekovremeni rad (kroz uvećanu zaradu ili kroz sate i dane plaćenog odsustva). Takođe, poslodavcima bi trebalo omogućiti da prilikom pregovaranja visine zarade sa menadžerima, koji po pravilu ostvaruju znatno veće zarade u odnosu na druge zaposlene s obzirom na to da preuzimaju viši nivo odgovornosti, ugovore da njihova zarada obuhvata i naknadu za eventualni prekovremeni rad.

- **Ukidanje obaveznih kriterijuma za uvećanje godišnjeg odmora.** Umesto što Zakon o radu unapred određuje obavezne kriterijume za uvećanje godišnjeg odmora, bilo bi mnogo jednostavnije da ostavi poslodavcu mogućnost da opštim aktom samostalno utvrdi kriterijume za uvećanje godišnjeg odmora koji odgovaraju organizaciji konkretnog poslodavca ili da jednostavno poveća zakonski minimum uz ukidanje obaveze primene kriterijuma za uvećanje broja dana.
- **Racionalna struktura zarade i naknade zarade.** Radni učinak treba da bude predviđen samo kao mogućnost, a ne kao obavezni deo zarade. Osnovica za obračun naknade zarade za vreme odsustva sa rada treba da bude

jednaka osnovnoj zaradi uvećanoj za minuli rad. Potrebno je predvideti da poslodavac može da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada radi izmene ugovorene osnovne zarade, a ne samo radi izmene elemenata osnovne zarade.

- **Fleksibilno angažovanje učenika i studenata na praksi.** Potrebno je predvideti odgovarajuće fleksibilne modalitete angažovanja učenika srednjih škola, studenata i drugih lica van radnog odnosa radi sticanja praktičnih znanja i iskustva u stvarnom radnom okruženju, unapređenja karijere i lakšeg budućeg zaposlenja. Ovo je moguće postići izmenom odredbe člana 201 Zakona o radu koji reguliše ugovore o stručnom osposobljavanju i usavršavanju. Nadležno ministarstvo može da utvrdi sve neophodne mehanizme za sprečavanje zloupotreba ovog instituta, ukoliko je to bio razlog za uvođenje ograničenja u članu 201 Zakona o radu koji onemogućavaju korišćenje ovih vrsta ugovora za potrebe radnih praksi. Prilikom implementiranja izmena u Zakon o radu, potrebno je voditi računa o postojećim odredbama Zakona o dualnom obrazovanju i Zakona o dualnom modelu studija u visokom obrazovanju koje regulišu uslove radne prakse učenika srednjih škola i studenata.

Alternativno, radno angažovanje studenata može da se reguliše posebnim zakonom o radnoj praksi. Nacrt ovog zakona koji je bio na javnoj raspravi predviđao je neadekvatna rešenja na osnovu kojih praktikanti mogu da obavljaju radnu praksu u određenom periodu nakon školovanja, za rad u zanimanju u okviru stečenog nivoa kvalifikacija. Ovakva formulacija ostavlja prostor za tumačenje da studenti tokom svog školovanja ne bi mogli da obavljaju radnu praksu za zanimanje za koje je predviđeno visoko obrazovanje (budući da u tom momentu imaju stečeno srednje obrazovanje). Takvim rešenjem se obesmišljava svrha radne prakse. Ostaje da se vidi kakvo će biti konačno rešenje budućeg zakona i da li će isti predstavljati adekvatni osnov za radno angažovanje studenata.

- **Fleksibilniji uslovi i procedure prestanka radnog odnosa.** Potrebno je: (a) produžiti rokove zastarelosti, subjektivni rok na godinu dana, a objektivni rok na 3 godine, (b) produžiti maksimalno trajanja otkaznog roka u slučaju otkaza od strane zaposlenog na 60 dana, (c) omogućiti poslodavcima da u formi elektronskog dokumenta donose rešenja kojima se odlučuje o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih, uključujući i ona kojima se izriču sankcije (otkaz ili blaža mera) ili kojim se zaposleni oslobađaju odgovornosti, kao i da se sva ta rešenja dostavljaju elektronskim putem, (d) predvideti da se u slučaju da zaposleni odbije da u prostorijama poslodavca primi rešenje smatra da je rešenje dostavljeno, (e) omogućiti poslodavcu da jednostrano oslobodi zaposlenog dolaska na rad u otkaznom roku (kada je otkazni rok propisan/ugovoren), uz isplatu naknade zarade u visini osnovne zarade zaposlenog proporcionalno broju radnih dana kojih se zaposleni oslobađa, (f) urediti postupak prestanka radnog odnosa usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena – višak zaposlenih kada postoji obaveza donošenja programa (npr. da li je poslodavac u obavezi da prvo izmeni pravilnik o sistematizaciji poslova ili da ipak prvo donese program rešavanja viška zaposlenih), a kada ne postoji obaveza donošenja programa, jasno navesti koje su obaveze poslodavca (da li postoji obaveza donošenja bilo kog dokumenta pre rešenja o otkazu, da li postoji obaveza primene mere za zapošljavanje i kako se primenjuju te mere, itd.) i eksplicitirati da li je ovaj otkazni razlog moguće primeniti i u odnosu na zaposlene na određeno vreme; (g) precizirati uslove za otkaz ugovora o radu usled zloupotrebe prava na odsustvo usled privremene sprečenosti za rad i upotrebe alkohola i drugih opojnih sredstava, (h) definisati da se zasnivanje radnog odnosa kod drugog poslodavca koji je izvršio prijavu tog zaposlenog na osiguranje, bez prethodnog davanja pisanog otkaza prethodnom poslodavcu, smatra otkazom ugovora o radu kod prethodnog poslodavca od strane zaposlenog sa prvim danom kada se zaposleni nije pojavio na radu kod poslodavca. Potrebno je izričito dozvoliti ugovaranje ugovorne kazne za slučaj nepoštovanja otkaznog roka, s obzirom na učestale dileme u praksi u vezi ovog pitanja.

- **Otkazivanje ugovora o radu sa probnim radom.** Potrebno je izmeniti član 36 Zakona o radu preciziranjem: (a) da poslodavac nije dužan da ostavlja zaposlenom na probnom radu bilo kakav dodatni rok za poboljšanje rada; (b) da u slučaju iz člana 36 stav 4 uopšte nije potrebno da poslodavac na bilo koji način obrazlaže zašto zaposleni nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, već da može doneti samo deklarativno rešenje kojim se konstatuje da zaposlenom prestaje radni odnos danom isteka probnog rada.
- **Uvođenje smernica za definisanje minimalne naknade koju poslodavac isplaćuje zaposlenom u slučaju ugovaranja klauzule zabrane konkurencije nakon prestanka radnog odnosa.** Član 162 stav 2 Zakona o radu je potrebno dopuniti unošenjem smernica za utvrđivanje minimalnog iznosa naknade za zabranu konkurencije po prestanku radnog odnosa (npr. visina naknade ne može biti niža od, primera radi, 1/3 ugovorene osnovne zarade važeće na dan prestanka radnog odnosa, za svaki mesec važenja klauzule zabrane konkurencije, nakon prestanka radnog odnosa).
- **Preciziranje procedure vraćanja zaposlenog na rad.** Član 191 Zakona o radu je potrebno dopuniti preciziranjem da, ukoliko sud pravnosnažno obaveže poslodavca da zaposlenog vrati na rad, a poslodavac u svojoj organizaciji nema upražnjen posao na koji može da rasporedi zaposlenog, poslodavac može zaposlenog da proglasi viškom u smislu člana 179 stav 5 tačka 1 Zakona o radu, uz isplatu otpremnine.
- **Preciziranje dostavljanja akata iz radnog odnosa.** Član 193 Zakona o radu je potrebno dopuniti preciziranjem da se odredbe o dostavljanju rešenja o otkazu iz člana 185 Zakona o radu odnose na sve akte iz radnog odnosa, uključujući i ponudu i aneks ugovora o radu. Predvideti i mogućnost dostavljanja akata elektronskim putem, ukoliko zaposleni koriste sredstva elektronske komunikacije u radu ili u komunikaciji sa poslodavcem.
- **Promena poslodavca.** U članu 147 Zakona o radu je potrebno precizirati šta se smatra promenom poslodavca, odnosno koji sve slučajevi (osim statusnih promena propisanih Zakonom o privrednim društvima), predstavljaju promenu poslodavca.

ZAKON O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I ZAPOSŁJAVANJU OSOBA SA INVALIDITETOM

1,00

STANJE

Od donošenja Zakona 2009. godine, cilj zakonodavca je bio da zakonskim rešenjem podigne svest i inicira inkluziju osoba sa invaliditetom u radne procese u svim delatnostima, kreirajući jednaka pravila za sve delatnosti bez obzira na ključne razlike. S tim u vezi, bez obzira što je za pojedine delatnosti

potpuna zdravstvena sposobnost neophodna, zakonodavac nije takvu činjenicu uzeo u obzir, što je značajno uticalo na suočavanje poslodavaca sa teško premostivim izazovima.

POBOLJŠANJA

U oblasti zapošljavanja i inkluzije osoba sa invaliditetom nije bilo značajnih promena u odnosu na prethodni period u pogledu zakonodavnih aktivnosti. Utisak je da se ova zakonodavna oblast nije našla u fokusu zakonodavca niti zvaničnih institucija koje su uključene u njeno sprovođenje. Pozitivan pomak je uočljiv u formiranju različitih organizacija i platformi koje se bave ovom temom. Značajan je napor ovakvih organizacija da učine ovu grupu kandidata vidljivim na tržištu kao i da približe njihove potrebe poslodavcima, što će možda u budućnosti dati dobre rezultate.

PREOSTALI PROBLEMI

Problemi su ostali isti i ogledaju se u sledećem:

- Problem za poslodavce predstavlja nedostatak kadrova koji bi konkurisali za zapošljavanje na radnim mestima na kojim zaposleni sa invaliditetom mogu da obavljaju poslove.
- Postojanje delatnosti i poslovnih aktivnosti za čije obavljanje je praktično nemoguće zaposliti osobu sa invaliditetom jer se za obavljanje takvih aktivnosti zahteva posebna zdravstvena sposobnost (građevinske aktivnosti, delatnosti privatnog obezbeđenja, proizvodne delatnosti i sl.).
- Propust da se izvrši klasifikacija delatnosti poslodavaca koje shodno svojoj prirodi ne mogu da podležu primeni Zakona na istovetan način kao i delatnosti koje ne zahtevaju posebnu zdravstvenu sposobnost odnosno posebne psihofizičke sposobnosti zaposlenih za obavljanje poslova iz takve delatnosti, a takođe kompanije koje prodaju uslugu, a ne proizvod i kojima su ljudi odgovarajućih psihofizičkih karakteristika ključni za obavljanje osnovne delatnosti nisu u mogućnosti da zadovolje
- Kolizija Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom i Zakona o privatnom obezbeđenju shodno kome počev od 1. januara 2017. godine poslove privatnog obezbeđenja mogu obavljati lica sa odgovarajućom licencom, a čije pribavljanje i održavanje zahteva odgovarajuću psihofizičku sposobnost zaposlenih u privatnom obezbeđenju, posebno zaposlenih koji obavljaju poslove sa oružjem, a koja podleže proveru na svakih godinu dana, usled čega su kompanije koje posluju u industriji privatnog obezbeđenja dodatno onemogućene da ispoštuju odredbe Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom na zakonom predviđen način.
- Iako postoje mogućnosti da se postojeći zaposleni podvrgnu proceni svoje radne sposobnosti, kako bi se smatrali osobama sa invaliditetom, u praksi je ta procedura vrlo kompleksna i administrativno teška, s obzirom na to da uključuje podnošenje brojnih dokumenata od strane zaposlenog, kao i angažovanje različitih državnih organa u toku jednog procesa, sa donekle preklapajućim nadležnostima (Nacionalna služba za zapošljavanje i Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje).

zahteve postavljene ovim zakonom.

PREPORUKE SAVETA

S obzirom na to da se propisi navedeni u prethodnom tekstu smatraju naročito važnim za privlačenje i održavanje stranih ulaganja, kao i da je sama svrha ovog Zakona inkluzija osoba sa invaliditetom, Savet je u prethodnom periodu davao i još uvek ima nekoliko predloga kako da se unapredi situacija. U vezi sa ovim, na ovom mestu bismo istakli najbitnije preporuke za unapređenje postojećeg pravnog okvira i prakse:

- Izvršenje klasifikacije delatnosti koje usled svoje specifičnosti (npr. privatno obezbeđenje, proizvodnja, građevinarstvo, itd.) podležu ograničenoj primeni Zakona na način da se u ovakvim delatnostima broj lica sa invaliditetom koji poslodavac mora da zaposli, računa u odnosu na broj zaposlenih koji obavljaju poslove na radnim mestima koje mogu obavljati i zaposleni sa invaliditetom odnosno na radnim mestima za koje se ne zahteva posebna zdravstvena sposobnost shodno Zakonu i/ili samoj prirodi delatnosti.
- Procena radnih sposobnosti i izdavanje rešenja o procenjenoj radnoj sposobnosti trebalo bi da se vrše od strane istog organa radi skraćivanja procedure. Takođe, sama procedura i donošenje odluke bi trebalo ubrzati, a i lista dokumenata koje zahtevaju nadležni organi od zaposlenih bi trebalo da bude razumno skraćena. Sama procedura za sticanje statusa osobe sa invaliditetom je najveći izazov u ovoj oblasti.
- Verujemo da bi efikasniji način za postizanje većeg stepena zaposlenosti osoba sa invaliditetom bio stimulisanje poslodavaca da zapošljavaju ove osobe putem određenih podsticajnih mera.

RAD STRANACA

1,67

STANJE

Zapošljavanje stranaca je uređeno Zakonom o zapošljavanju stranaca iz 2014. godine i Zakonom o strancima iz 2018. godine. Poslednje izmene i dopune ovih zakona stupile su na snagu u avgustu 2023. godine, s tim da je primena najznačajnijih izmena bila odložena do 1. februara 2024. godine. U međuvremenu, u januaru 2024. godine doneti su podzakonski akti.

Izmenama i dopunama relevantnih zakona iz 2023. godine, strancima kojima je potrebna viza za duži boravak u Srbiji (tzv. viza D) omogućeno je da, na osnovu te vize, ne samo borave, već i rade u Srbiji. Viza D se izdaje na zahtev stranca, a rok za odlučivanje po zahtevu je 15 dana, uz mogućnost produženja do 30 dana od dana podnošenja kompletne dokumentacije, ako za to postoje opravdani razlozi.

Takođe, procedura za pribavljanje dozvole za privremeni boravak i rad u Srbiji pojednostavljena je uvođenjem tzv. jedinstvene dozvole, odnosno dozvole za privremeni boravak i rad stranca u Republici Srbiji. Jedinstvena dozvola se izdaje na zahtev poslodavca ili stranca, o kome odlučuje nadležni organ u roku od 15 dana od dana prijema urednog zahteva. Zahtev se podnosi isključivo elektronski, putem portala Welcome to Serbia. Zahteve obrađuju Uprava za strance i Nacionalna služba za zapošljavanje ("NSZ").

Stranac sa vizom D može biti prijavljen na obavezno socijalno osiguranje počev od dana dobijanja vize, dok stranac kojem viza nije potrebna može biti prijavljen nakon odobrenja zahteva za izdavanje jedinstvene dozvole, i to na osnovu potvrde o započetom procesu izdavanja kartice jedinstvene dozvole.

Postoji relativno širok krug izuzetaka u kojima regulisan privremeni boravak omogućava i rad bez obaveze pribavljanja jedinstvene dozvole, npr. spajanje porodice sa članom uže porodice državljanina Srbije ili strancem kom je odobreno stalno nastanjenje, jedinstvena dozvola ili privremeni boravak, volontiranje, vlasništvo nad nepokretnošću, itd.

POBOLJŠANJA

Od marta 2025. godine, u skladu sa Pravilnikom o vizama

i Pravilnikom o podnošenju zahteva za izdavanje viza elektronskim putem i odobravanju viza, moguće je prijavljivanje stranca sa vizom D na socijalno osiguranje korišćenjem privremenog evidencijskog broja, s tim da je u praksi i u prethodnom periodu bilo moguće navedeno prijavljivanje stranaca.

PREOSTALI PROBLEMI

- U prethodnih godinu dana, ubedljivo najveći izazov u praksi predstavlja značajno kašnjenje u izdavanju jedinstvenih dozvola. Naime, iako Zakon o strancima propisuje rok od 15 dana od dana podnošenja zahteva za izdavanje jedinstvene dozvole, nadležni organi su dozvole izdavali u proseku tek nakon tri do četiri meseca od dana podnošenja kompletnog zahteva, dok se u pojedinim slučajevima čekalo i do pet i više meseci. Ovo kašnjenje ima ozbiljne posledice po strance kojima nije potrebna viza D, jer u tom periodu nisu u mogućnosti da zasnuju radni odnos i ostvaruju prihode u Srbiji, niti da otvore račun u banci. Takođe, ima posledice i na organizaciju rada poslodavaca, koji ne mogu da planiraju svoje poslovanje.
- Uprava za strance putem portala Welcome to Serbia podnosiocima dostavlja neprecizne i nejasne zahteve za dopunu dokumentacije, ili traži ponovno dostavljanje dokumenata koji su već priloženi uz zahtev. Takođe, dešava se da NSZ upućuje strance i poslodavce na druge organe u svojim zahtevima za dopunu dokumentacije, uz obrazloženje da nema uvid u podatke iz podnete prijave, umesto da, u skladu sa zakonom, NSZ i Uprava za strance ostvare punu međusobnu saradnju i službenim putem pribave potrebne informacije i dokumentaciju.
- Podnošenje zahteva za test tržišta rada, koji predstavlja neophodan korak u postupku pribavljanja jedinstvene dozvole po osnovu zapošljavanja u Srbiji, je zakomplikovano zbog nepouzdanosti sistema eUprave. Zahtev se podnosi elektronski, putem portala eUprava, i može ga podneti isključivo direktor koji poseduje elektronski sertifikat, ili drugo lice koje je direktor ovlastio korišćenjem istog portala i elektronskog sertifikata. Direktor, po pravilu, ne želi da podnosi zahtev za svakog stranca pojedinačno, međutim, sistem eUprave je nepouzdan, što umnogome otežava davanje ovlašćenja drugom licu.

PREPORUKE SAVETA

- Strogo poštovanje zakonskog roka za izdavanje jedinstvene dozvole.
- Poboljšanje rada platformi eUprava i Welcome to Serbia, i bolje umrežavanje državnih organa koji učestvuju u pribavljanju dokumentacije potrebne za izdavanje jedinstvene dozvole.

UPUĆIVANJE ZAPOSLENIH NA PRIVREMENI RAD U INOSTRANSTVO

1,00

STANJE

Zakon o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti („Zakon o upućivanju“) se primenjuje od 13. januara 2016. godine i reguliše upućivanje zaposlenih od strane srpskog poslodavca u inostranstvo, u cilju privremenog rada ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja u inostranstvu. Zakon o upućivanju definiše sledeće oblike upućivanja: (i) rad u okviru izvođenja investicionih i drugih radova i pružanja usluga, na osnovu ugovora o poslovnoj saradnji ili drugog odgovarajućeg osnova; (ii) rad ili stručno osposobljavanje i usavršavanje u poslovnim jedinicama poslodavca u inostranstvu na osnovu akta o upućivanju ili drugog odgovarajućeg osnova i (iii) rad ili stručno osposobljavanje i usavršavanje u okviru međukompanijskog kretanja po osnovu pozivnog pisma, politike međukompanijskog kretanja ili drugog odgovarajućeg osnova (što uključuje upućivanje kod stranog poslodavca koji ima značajan udeo u srpskom poslodavcu, ili ima kontrolni uticaj preko srpskog poslodavca, ili strano društvo koje je, zajedno sa srpskim poslodavcem, pod kontrolom trećeg stranog društva).

Zakon o upućivanju se ne primenjuje u slučaju upućivanja zaposlenih na službeni put u inostranstvo ukoliko takav službeni put ne traje više od 30 dana u kontinuitetu, ili više od 90 dana sa prekidima u toku kalendarske godine. Min-

istarstvo nadležno za rad je 2016. godine izdalo mišljenje u kome navodi da poslodavac može da upućuje zaposlene na službeni put u inostranstvo nezavisno od navedenih ograničenja, ukoliko takav službeni put u konkretnom slučaju ne potpada pod neki od slučajeva (i) – (iii) iz prethodnog pasusa (npr. upućivanje na službeni put u inostranstvo zaposlenog radi pregovora sa potencijalnim partnerom i zaključenja ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji).

Poslodavac može da uputi u inostranstvo samo svoje zaposlene, a ne i lica angažovana za rad van radnog odnosa. Poslodavac i zaposleni su dužni da zaključe aneks ugovora o radu kojim se uređuju uslovi upućivanja na privremeni rad u inostranstvo (obavezni elementi aneksa su propisani Zakonom o upućivanju). Zaposleni mora da bude u radnom odnosu kod poslodavca koji ga upućuje najmanje tri meseca pre dana upućivanja (izuzeci od ovog pravila postoje ako se upućivanje vrši u okviru pretežne delatnosti poslodavca i ako broj upućenih zaposlenih ne prelazi 20% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca na dan upućivanja; dodatno, izuzetak postoji u određenim slučajevima upućivanja zaposlenih u Nemačku).

Zaposleni može da bude upućen na privremeni rad u inostranstvo samo uz svoju pisanu saglasnost. Kada je mogućnost upućivanja na privremeni rad u inostranstvo predviđena ugovorom o radu, nije potrebna dodatna saglasnost, ali zaposleni može da odbije upućivanje na privremeni rad u inostranstvo zbog opravdanih razloga koji su predviđeni Zakonom o upućivanju (npr. tokom trudnoće). Inicijalni period upućivanja na privremeni rad u inostranstvo je ograničen na 12 meseci, sa mogućnošću produženja. U slučaju upućivanja zaposlenih na privremeni rad

u inostranstvo na određeno, period upućivanja ne može biti duži od perioda na koji je zaključen ugovor o radu, a vreme provedeno u režimu upućivanja na privremeni rad u inostranstvo se ne uračunava u maksimalni zakonski period trajanja ugovora o radu na određeno.

Poslodavac je dužan da za zaposlenog upućenog na privremeni rad u inostranstvo izvrši promenu osnova osiguranja u Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja i da tom prilikom unese državu upućivanja, kao i svaku naknadnu promenu države.

POBOLJŠANJA

U ovoj materiji nije bilo poboljšanja u prošlom periodu, u odnosu na prethodno izdanje Bele knjige.

PREOSTALI PROBLEMI

Iako se odredbe Zakona o upućivanju ne primenjuju na službeni put u inostranstvo ukoliko on ne traje više od 30 dana u kontinuitetu, niti više od 90 dana sa prekidima u toku kalendarske godine, u praksi velikog broja poslodavaca ovakvo ograničenje pokazalo se kao neadekvatno kada se radi o menadžerskim pozicijama koje zahtevaju učestala službena putovanja u cilju obavljanja rada za

poslodavca u inostranstvu, s obzirom na to da zaposleni koji rade na ovim poslovima često imaju potrebu da na službenom putu u inostranstvu provedu više od 90 dana u toku kalendarske godine.

Ograničavanje upućivanja na privremeni rad u inostranstvo u cilju stručnog osposobljavanja i usavršavanja samo na poslovne jedinice poslodavca u inostranstvu i samo na grupu društava povezanih sa poslodavcem na bazi učešća ili kontrole je osporavano u praksi. Onemogućavanjem upućivanja na privremeni rad u inostranstvo u cilju stručnog osposobljavanja i usavršavanja u društvima u inostranstvu koja nisu povezana sa domaćim poslodavcem po osnovu učešća ili kontrole, već po nekom drugom osnovu (npr. ugovorni odnos), kretanje zaposlenih radi stručnog osposobljavanja i usavršavanja u inostranstvu je nepotrebno ograničeno.

Zakon o upućivanju zabranjuje upućivanje zaposlenih mlađih od 18 godina na privremeni rad u inostranstvo (osim ukoliko je drugačije regulisano posebnim zakonom). Ovo ograničenje je nepotrebno, imajući u vidu da upućivanje na privremeni rad u inostranstvo u cilju stručnog osposobljavanja i usavršavanja može da bude korisno za zaposlene između 15 godina (zakonski uslov za zasnivanje radnog odnosa) i 18 godina.

PREPORUKE SAVETA

- Predlaže se produžavanje najdužeg dozvoljenog perioda boravka zaposlenih na menadžerskim pozicijama u inostranstvu po osnovu upućivanja na službeni put bez primene pravila Zakona o upućivanju na ukupno 180 dana sa prekidima u toku kalendarske godine, umesto dosadašnjih 90 dana.
- Predlaže se dozvoljavanje upućivanje na privremeni rad u inostranstvo u cilju stručnog osposobljavanja i usavršavanja i u entitete koji nisu obavezno povezani sa poslodavcem putem učešća ili kontrole.
- Predlaže se da upućivanje u inostranstvo zaposlenih mlađih od 18 godina bude dozvoljeno.

IZNAJMLJIVANJE RADNE SNAGE

1,00

STANJE

Zakon o agencijskom zapošljavanju („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 86/2019) je stupio na snagu 1. januara 2020. godine, a počeo je da se primenjuje 1. marta 2020. godine. Ovim je prvi put u Srbiji zakonski regulisano iznajmljivanje radne snage i rad agencija za privremeno zapošljavanje. Zakon o agencijskom zapošljavanju je uredio prava i obaveze zaposlenih koji zaključuju ugovor o radu sa agencijom za privremeno zapošljavanje radi ustupanja na privremeni rad poslodavcu korisniku, jednak tretman ustupljenih zaposlenih u pogledu ostvarivanja određenih prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, uslove za rad agencija za privremeno zapošljavanje, način i uslove ustupanja zaposlenih, odnos između agencije i poslodavca korisnika i obaveze agencije i poslodavca korisnika prema ustupljenim zaposlenima. Međutim, Zakon o agencijskom zapošljavanju je doneo nove probleme jer reguliše situaciju kada nema uporednog zaposlenog, ograničava broj zaposlenih na određeno vreme kod agencije koje poslodavac korisnik može da angažuje i uvodi pretpostavku ustupanja.

POBOLJŠANJA

Iako nije bilo izmena i dopuna Zakona o agencijskom zapošljavanju, izmene i dopune Zakona o zapošljavanju stranaca („Sl. glasnik RS“, br. 128/2014, 113/2017, 50/2018, 31/2019 i 62/2023), koje su stupile na snagu 4. avgusta 2023. godine, a počele da se primenjuju od 1. februara 2024. godine, su uvele novinu u oblasti privremenog ustupanja zaposlenih poslodavcu korisniku. Naime, Zakon o zapošljavanju stranaca je omogućio tzv. "privremeno zapošljavanje" stranca, koje podrazumeva ustupanje stranca poslodavcu korisniku radi privremenog obavljanja posla za tog poslodavca korisnika.

PREOSTALI PROBLEMI

Zakon o agencijskom zapošljavanju propisuje da poslodavac korisnik može da angažuje ustupljene zaposlene koji su kod agencije za privremeno zapošljavanje u radnom odnosu na određeno vreme samo ako broj takvih lica ne prelazi 10% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca korisnika. Ova odredba ima višestruke negativne posledice.

Jedan od razloga za ustupanje zaposlenih pre donošenja Zakona o agencijskom zapošljavanju je bio to što postoje industrije u kojima je neizvesno kakav će biti obim posla, odnosno industrije gde postoje nagla opadanja i nagli rast obima posla. U takvim industrijama poslodavac korisnik ima potrebu za angažovanjem ustupljenih zaposlenih na određeno vreme tokom koga traje porast posla u broju koji lako može preći 10% zaposlenih kod poslodavca korisnika. Donošenjem Zakona o agencijskom zapošljavanju ovo je onemogućeno jer nije realno da će agencije za privremeno zapošljavanje zapošljavati lica na neodređeno vreme da bi ih ustupale korisnicima na određeno vreme. Ovakvo rešenje dovodi do povećanog angažovanja lica na osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima (direktno ili preko omladinske zadruge), čija zakonska zaštita je manja nego zaštita koju Zakon o agencijskom zapošljavanju pruža ustupljenim zaposlenima (angažovani po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima ne uživaju zakonsku garanciju jednakih uslova rada kao uporedni zaposleni kod poslodavca korisnika). Smanjena fleksibilnost angažovanja radne snage u Srbiji svakako obeshrabrjuje potencijalne i postojeće investitore. Ograničavanje broja ustupljenih zaposlenih koji su u agenciji za privremeno zapošljavanje u radnom odnosu na određeno vreme obesmišljava postojanje agencija za privremeno zapošljavanje na tržištu rada u Srbiji.

Koncept uporednog zaposlenog iz Zakona o agencijskom zapošljavanju uvodi pravnu nesigurnost i potencijalno dovodi do kršenja osnovnih principa radnog prava. Naime, Zakon o agencijskom zapošljavanju definiše uporednog zaposlenog razrađujući osnovnu ideju Direktive 2008/104/EC (usklađivanje sa Direktivom 2008/104/EC je bio jedan od ciljeva donošenja Zakona o agencijskom zapošljavanju). Međutim, Zakon o agencijskom zapošljavanju propisuje da kada kod poslodavca korisnika ne postoji uporedni zaposleni, ustupljenom zaposlenom se ne može odrediti niža osnovna zarada od osnovne zarade zaposlenog kod poslodavca korisnika koji ima isti stepen stručne spreme odnosno nivo kvalifikacija. Ovo rešenje nije u duhu Direktive 2008/104/EC. Pored toga, ovakvo rešenje može dovesti do toga da ustupljeni zaposleni i zaposleni kod poslodavca korisnika koji imaju isti stepen stručne spreme imaju pravo na istu osnovnu zaradu, bez obzira na to što se njihovi poslovi razlikuju (ne uzima se u obzir složenost posla, odgovornost). Ovo je protivno principu „jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti“.

Zakon o agencijskom zapošljavanju uvodi pretpostavku

ustupanja prema kojoj se lice koje radi za potrebe poslodavca korisnika, odnosno u prostorijama poslodavca korisnika, a ima zaključen ugovor o radu ili drugi ugovor o radnom angažovanju sa drugim poslodavcem, smatra ustupljenim zaposlenim, ako se drukčije ne dokaže. Zakon o agencijskom zapošljavanju, dakle, ne prepoznaje situacije u kojima poslodavac korisnik i drugi poslodavac imaju zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, ugovor o pružanju usluga, ugovor o izvođenju radova i slično, na osnovu kojeg zaposleni drugog poslodavca rade za potrebe poslodavca

korisnika, odnosno u prostorijama poslodavca korisnika. Odrednica „ako se drugačije ne dokaže“ ne pruža dovoljnu pravnu sigurnost, odnosno nepotrebno prebacuje teret obaranja pretpostavke na poslodavca korisnika. Imajući u vidu da Zakon o agencijskom zapošljavanju detaljno definiše šta se smatra ustupanjem i ko su ustupljeni zaposleni, pretpostavka ustupanja je suvišna, i u praksi može da dovede do nepotrebno pokrenutih prekršajnih postupaka i nametanja troškova poslodavcima korisnicima da obaraju suvišnu zakonsku pretpostavku.

PREPORUKE SAVETA

- Predlaže se brisanje člana 14 Zakona o agencijskom zapošljavanju koji ograničava broj zaposlenih na određeno vreme kod agencije za privremeno zapošljavanje koji se mogu ustupiti poslodavcu korisniku.
- Predlaže se brisanje člana 2 stav 5 Zakona o agencijskom zapošljavanju koji reguliše situacije u kojima ne postoji uporedni zaposleni kod poslodavca korisnika.
- Predlaže se brisanje člana 17 Zakona o agencijskom zapošljavanju koji propisuje pretpostavku ustupanja.

LJUDSKI KAPITAL

1,00

STANJE

Ljudski kapital u Srbiji je jedan od najvažnijih resursa za ekonomski rast i razvoj naše zemlje. U proteklom periodu, vidljivo je određeno unapređenje obrazovnog sistema, što je doprinelo povećanju boljih kvalifikacija radne snage. Univerziteti i fakulteti u zemlji nude širok spektar programa i zanimanja, i vidljiv je povećan broj mladih ljudi koji završavaju visoko obrazovanje. Međutim, Srbija se suočava sa ozbiljnim izazovima poput odliva mozgova, gde visokokvalifikovana radna snaga odlazi u inostranstvo u potrazi za boljim poslovnim prilikama i životom. To direktno utiče na smanjenje dostupnosti radne snage unutar zemlje.

Visoko kvalifikovane ljude, kao i ljude nižeg stepena obrazovanja za bazična radna mesta, veoma je izazovno zaposliti i zadržati jer odlaze iz zemlje pokušavajući da pronađu

bolje plaćeni posao u inostranstvu. S druge strane, postoji stalna potreba za dodatnim ulaganjima u obuku, razvoj i usavršavanje radne snage kako bi se odgovorilo na promene i zahteve savremenog tržišta rada. Sve aktivnosti koje su u pravcu podsticanja preduzetništva, razvoja IT sektora, promovisanja obrazovanja i veće uključivanje mladih u inovativne projekte mogu značajno unaprediti stanje ljudskog kapitala u Srbiji i doprineti dugoročnom ekonomskom rastu.

U prvom kvartalu 2025. godine, stopa zaposlenosti porasla je na 51,4 % (Republički zavod za statistiku – Anketa o radnoj snazi, Q1 2025) dok je stopa nezaposlenosti iznosila 9,1 %.

Povećano je i učešće aktivnog stanovništva na tržištu rada na 56,6 % , što ukazuje na blagi porast ekonomske aktivnosti.

Zabeležen je i pad neformalne zaposlenosti na 11,5 % ukupno, odnosno 6,0 % u nepoljoprivrednim delatnostima.

Pored svega navedenog, stanje na tržištu radne snage postaje sve izazovnije. U prethodnom periodu najveći izazov za kompanije bio je pronalazak i privlačenje kandidata, kao i zadržavanje postojećih zaposlenih. Takav trend je vidljiv duži vremenski period. On ukazuje da kompanije imaju velike izazove kako zadržati postojeće zaposlene s jedne strane, a s druge strane kako privući kvalitetnije kandidate sa tržišta radne snage. Obrazovna struktura i tržište rada ukazuju na činjenicu da je izazovno pronaći kandidate koji mogu odgovoriti izazovima na visokim, stručnim i strateškim pozicijama, dok je sve više izazova u pronalaganju kandidata i za niže izvršilačke pozicije. Zadržavanje visokokvalifikovanih radnika i razvoj vlastitih resursa i dalje su veoma popularni trendovi, imajući u vidu tržišne uslove.

Takođe, uprkos blagom padu indeksa "brain drain" sa 6,0 (2023) na 5,9 (2024), odlazak mladih obrazovanih ljudi i dalje je ozbiljan izazov (TheGlobalEconomy.com – Human Flight & Brain Drain Index).

Manjak zaposlenih se oseća u svim delatnostima. Taj nedostatak je uočljiv i po broju potrebnih izvršilaca i po njihovoj stručnoj strukturi. Uočljiv je manjak kompetenci, znanja i veština za različite pozicije u svim delatnostima. Ovi problemi postaju veliki organizacioni izazovi za kompanije.

Poseban izazov postaje i povećanje ukupnog troška rada zbog rasta prosečne zarade za oko 13 % u odnosu na isti period prošle godine (TradingEconomics – Serbia Wages Growth).

Drugi vidljivi segment koji smo iz prethodnog perioda prihvatili je bio rad od kuće kao jedan važan benefit koji zaposleni koriste učestalo. Ovakav vid rada prestaje da bude dominantan i njegova zastupljenost brzo opada. Razlozi za to su različiti, a iz IT industrije koja je to najviše i koristila, postaje samo kao jedan benefit i mogućnost da se zaposlenima dozvoli rad od kuće 1–2 nedeljno.

Taj trend se u 2025. dodatno učvrstio – rad od kuće je i dalje prisutan, ali kao selektivna pogodnost, a ne standardan način rada (izvori: poslovni portali, FIC Odbor za ljudske resurse).

Stopa nezaposlenosti varira na teritoriji Republike Srbije što, u mnogome, oslikava stanje privrede u različitim delovima zemlje, te je nezaposlenost i dalje najmanja na teritoriji Vojvodine, zbog čega se poslodavci na teritoriji ove autonomne pokrajine suočavaju sa velikim izazovom u regrutaciji i selekciji odgovarajućih kadrova.

Takođe, sve veći izazov beleže i pojedine opštine u istočnoj i južnoj Srbiji, koje beleže porast mladih koji nisu uključeni ni u obrazovanje, ni u rad – tzv. NEET populacija (15–29) iznosi 15,7 % u Q1 2025 (Republički zavod za statistiku).

Stopa nezaposlenosti u celoj zemlji u prvom kvartalu 2024. godine iznosila je oko 10,1%, dok poslodavci imaju sve veće izazove da pronađu, privuku i zadrže radnu snagu, a posebno kvalitetne kandidate, naročito u oblasti IT gde su vidljive velike promene i kretanja koja su dovela do toga da poslodavci postaju oprezniji prilikom ulaganja u nove tehnologije i angažovanja većeg broja ljudi.

Ova opreznost se nastavila i u 2025. godini, a uz selektivna zapošljavanja beleži se i veće ulaganje u upskilling i reskilling postojećih zaposlenih (izveštaji FIC i HR kompanija).

Konačno, uprkos ekonomskoj krizi koja je pogodila čitav svet, minimalna cena rada u Srbiji je i u 2025. godini povećana – sa 230 na 271 dinar po satu, odnosno sa 40.020 na 47.154 dinara mesečno (Vlada Republike Srbije, odluka o minimalnoj ceni rada 2025).

POBOLJŠANJA

Vidljive su određene promene koje se odnose na nastojanje države da podrži zapošljavanje u svim industrijama.

U 2025. godini Vlada Republike Srbije nastavila je sa sprovođenjem aktivnih mera zapošljavanja u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje (NSZ), koje uključuju subvencije za samozapošljavanje, programe stručne prakse, javne radove, kao i programe usmerene ka teže zanošljivim grupama (NSZ programi za 2025. godinu).

Budžet za aktivne mere zapošljavanja u 2025. iznosi 7,5 milijardi dinara, što je rast u odnosu na prethodnu godinu, i omogućava uključivanje više od 20.000 nezaposlenih lica u različite oblike podrške (NSZ, 2025).

Fokus programa sve više se pomera ka dualnom obrazovanju i povezivanju obrazovnog sistema sa tržištem rada, kroz projekte u partnerstvu sa privredom, posebno u sektorima proizvodnje, zanatstva i IT.

Od 2025. godine obavezno je uključivanje privrede u izradu srednjoškolskih nastavnih planova u tehničkim profilima, u skladu sa novim Zakonom o dualnom obrazovanju (Ministarstvo prosvete RS, 2025).

Posebna pažnja posvećena je razvoju digitalnih vještina i prekvalifikacijama u IT sektoru kroz nastavak programa „Moja prva plata“ i „IT prekvalifikacije“ u saradnji sa EIB i privatnim partnerima, pri čemu su obuke orijentisane na konkretne potrebe poslodavaca - Digitalna agenda 2025.

U 2025. godini intenzivirane su i mere za podršku povratnicima iz dijaspore – uključujući poreske olakšice za firme koje ih zaposle, kao i grantove za samozapošljavanje za povratnike iz inostranstva, u saradnji sa UNDP i IOM (Međunarodna organizacija za migracije) (IOM Srbija, 2025).

Digitalizacija tržišta rada i baza kompetencija, kao i unapređenje online platformi NSZ, doprineli su većoj dostupnosti informacija o slobodnim radnim mestima i usklađenosti ponude i tražnje, čime je povećana efikasnost zapošljavanja.

Dodatno, programi zapošljavanja mladih do 30 godina sada obuhvataju više specijalizovanih obuka i sertifikata – uključujući zelene vještine, energetski menadžment i održivi razvoj, u skladu sa klimatskim ciljevima i zelenom agendom Srbije (GIZ i Ministarstvo zaštite životne sredine, 2025).

Kao posebno ohrabrujući trend beleži se porast broja žena preduzetnica, zahvaljujući programima podrške ženskog preduzetništva, koji uključuju kreditne linije sa subvencionisanim kamatama i mentorsku podršku (izvori: Fond za razvoj, EIB i Razvojna agencija Srbije).

PREOSTALI PROBLEMI

Uprkos brojnim naporima Vlade i zakonodavstva da stanu na put negativnoj pojavi problema sive ekonomije i rada na crno, ona je i dalje veoma aktuelna. Prema podacima za prvi kvartal 2025. godine, oko 11,5 % zaposlenih radi u sivoj zoni, a u nepoljoprivrednim sektorima taj udeo iznosi 6 % (RZS – Anketa o radnoj snazi, Q1 2025).

Ova pojava posebno je izražena u malim i srednjim preduzećima u sektorima ugostiteljstva, građevine i poljoprivrede.

Brojnost, starosna struktura i kvalifikacije inspektora rada su jedan od ključnih izazova sa kojima se država mora suočiti.

Na nivou cele Srbije, inspeksijske službe ne raspolažu dovoljnim kapacitetima da efikasno pokriju rastući broj

privrednih subjekata, posebno u ruralnim područjima i neregistrovanim zonama.

Nelojalna konkurencija, nepoštena tržišna utakmica u raznim, posebno niskoprofitnim industrijama i veliki broj privrednih subjekata koji ne ispunjavaju osnovne zakonske i fiskalne obaveze prema zaposlenima i državi, kao i nepredvidivi troškovi rada, predstavljaju veliku prepreku razvoju tržišta kao i ljudskog kapitala.

Obrazovni sistem još treba da se unapredi i bolje poveže sa poslovnom zajednicom. Uprkos pomacima kroz dualno obrazovanje i uvođenje fleksibilnijih profila, i dalje postoji znatan jaz između potreba privrede i ponude obrazovnih institucija.

Na taj način bi se smanjio jaz između obrazovanja i potreba poslodavaca, a imidž Republike Srbije kao poželjne investicione lokacije bi bio poboljšan.

Digitalne i zelene vještine nisu još sistemski uvedene u srednje obrazovanje, a visoko obrazovanje sporo reaguje na promene.

Potrebno je više promovisati važnost obrazovanja na svim nivoima, jer je ono generator razvoja društva, privrede i cele zemlje.

Stope ranog napuštanja školovanja (dropout) i NEET stopa (15–29 godina – 15,7 %) dodatno ukazuju na nedovoljnu motivaciju i povezanost između školovanja i perspektive zapošljavanja (RZS, 2025).

Potrebno je podstaći trend podmlađivanja stanovništva kao i stimulisati migracije ljudskog kapitala unutar Republike Srbije kako bi se jednako razvila i nerazvijena područja i time smanjio jaz u potrebama privrede u različitim delovima zemlje.

Unutrašnje migracije su i dalje više motivisane migracijom ka većim urbanim centrima, dok ruralna i nerazvijena područja beleže pad radno sposobnog stanovništva.

Odluka stranih investitora da uđu na tržište određene zemlje uslovljena je kvalitetom i strukturom radne snage na tržištu kao i jasnim troškovima rada.

Sa trenutnom situacijom i planiranim izmenama Zakona o radu, postoji velika potreba za izmenama i dopunama Zakona u različitim oblastima.

Posebno se ističe potreba za regulisanjem rada na daljinu, fleksibilnih oblika rada, dopunskog rada, kao i mehanizama zaštite radnika angažovanih putem ugovora van radnog odnosa.

PREPORUKE SAVETA

- Obrazovni sistem treba i dalje unapređivati. Za to je suštinski važno uspostaviti redovan kontakt između Saveta i Vlade, ministarstava nadležnih za obrazovanje, omladinu i sport, kao i sa univerzitetima. Savet i poslovna zajednica u Srbiji su spremni da pruže podršku i stave na raspolaganje svoju stručnost, te na osnovu analize potreba privrede i realnog sektora kreirati i uspostaviti nove obrazovne profile, kao i redovno korigovati upisne kvote na svim fakultetima u skladu sa potrebama tržišta.
- Definirati pravni okvir na relaciji poslodavac – student u cilju pojednostavljenja primene stručne prakse studenata tokom redovnog školovanja, uključujući izradu ugovornog modela i poreske olakšice za poslodavce.
- Definirati pravni okvir za osposobljavanje visokoobrazovanih lica za samostalan rad u struci, bez obzira na sticanje uslova za polaganje stručnog ispita odnosno obavljanje pripravničkog staža, čime bi se omogućilo njihovo brže uključivanje na tržište rada.
- Akcionim planom zapošljavanja Nacionalne službe za zapošljavanje bliže definisati, redefinisati i proširiti spektar obrazovnih profila koji će biti obuhvaćeni politikom zapošljavanja, naročito u oblasti digitalnih veština, zelene ekonomije i zdravstvene nege.
- Napraviti plan unutrašnje migracije ljudskog kapitala unutar teritorije Republike Srbije, uz podršku kroz subvencije za preseljenje, stanovanje i zapošljavanje u slabije razvijenim delovima zemlje.
- Smanjiti opterećenje na rad kroz poreske reforme – posebno doprinose na zarade, kako bi se stimulisalo legalno zapošljavanje i smanjila siva ekonomija.
- Pravno definisati i standardizovati sve aspekte rada od kuće, uključujući uslove rada, bezbednost i zdravlje, kao i nadoknadu troškova i radnog vremena.
- Olakšati i promovisati dopunski rad, uključujući mogućnost dodatnog angažovanja zaposlenih u skladu sa potrebama privrede i zakonskom zaštitom prava radnika.

BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1,00

STANJE

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu (Zakon) donet je 28. aprila a stupio je na snagu 7. maja 2023. godine. Poslodavcima je dat rok od dve godine za usklađivanje poslovanja. Za donošenje podzakonskih akata predviđen je rok od 18 meseci od stupanja Zakona na snagu. Do sada su doneta četiri pravilnika: o proceni rizika na radnom mestu, o pregledu i proveru radne opreme i električnih instalacija, o vođenju i čuvanju evidencija, kao i o preventivnim merama za rad na visini. Njihova primena odložena je do 1. januara 2026. radi efikasnije implementacije, uz podršku Privredne komore Srbije i Unije poslodavaca Srbije, koje su apelovale na brzu usklađenost poslovanja.

Ipak, na do sada organizovanim stručnim skupovima i konferencijama posvećenim primeni Zakona i pomenutih pravilnika, uočeno je da poslodavci imaju najviše nedoumica u vezi sa: kategoričkim određivanjem radnih mesta sa povećanim rizikom (npr. upravljanje sredstvima unutrašnjeg transporta, upravljanje vozilima i sl.), izdavanjem dozvola za rad, kao i učestalošću periodičnih lekarskih pregleda za zaposlene koji upravljaju vozilima.

POBOLJŠANJA

Najznačajnija poboljšanja ogledaju se u: definisanju pojma rada od kuće i na daljinu, jačanju svesti kroz obuke, uvođenju dozvola za rad za visokorizične aktivnosti, unapređenju kompetentnosti savetnika i saradnika kroz kontinuirano stručno usavršavanje, prepoznavanju elektronskih evidencija, obaveze osiguranja zaposlenih od povreda na radu i profesionalnih bolesti, kao i jačanju uloge inspekcije rada. Ipak, efekti Zakona još uvek nisu vidljivi a i zavisice najviše od sposobnosti poslodavaca da usklade svoje poslovanje do produženog roka primene podzakonskih propisa, kao i od inspeksijskog nadzora i spremnosti da se odredbe Zakona dosledno primene u svim sektorima.

Uvođenje elektronskih evidencija i registra povreda na radu predstavljaju korak ka administrativnom rasterećenju

stručnih lica i većoj efikasnosti državnih organa. Jasno razgraničenje uloga savetnika i saradnika za bezbednost i zdravlje na radu, definisanje njihovih kompetencija, njihovog minimalnog broja u odnosu na delatnost i broj zaposlenih, kao i uvođenje licenciranja, postavljaju temelje za unapređenje stručnosti kroz obavezno i kontinuirano stručno usavršavanje.

Zakon zamenjuje termin „osposobljavanje” pojmom „obuka”, čime unapređuje standarde zaštite na radu. Poseban akcenat stavljen je na periodične obuke – jednom godišnje za poslove sa povećanim rizikom a svake tri godine za ostale. Obavezne su i dodatne obuke kada to zahteva radni proces, u slučaju ozbiljne, neposredne ili neizbežne opasnosti, teških ili smrtnih povreda, kao i za predstavnike zaposlenih, rukovodioce i korisnike lične zaštitne opreme. Zakon uvodi obavezu poslodavca da pristup opasnim zonama imaju samo zaposleni sa odgovarajućim uputstvima i dozvolama za rad. Takođe, proširena je regulativa o lekarskim pregledima – uz prethodne, periodične i kontrolne preglede, uvedeni su i ciljani pregledi a poslodavac je dužan da zaposlenog na njegov zahtev uputi na lekarski pregled najmanje jednom u roku od pet godina, u skladu sa procenjenim rizicima.

Takođe, Zakon propisuje obavezu poslodavca da, u skladu sa specifičnostima poslovanja, pravilnikom o bezbednosti i zdravlju na radu detaljno uredi prava, obaveze i odgovornosti, kao i praćenje i kontrolu primena mera, radi efikasnije primene bezbednih i zdravih uslova rada.

PREOSTALI PROBLEMI

Pravna nesigurnost i podregulisanost rada od kuće i na daljinu. Zakon trenutno prepoznaje ove modele rada isključivo kroz njihove definicije i par načelnih pravila, bez bližeg uređivanja međusobnih prava i obaveza zaposlenih i poslodavca. Neizvesno je da li će ova oblast biti dodatno regulisana podzakonskim aktima. Aktuelni zakonodavni okvir tako omogućava poslodavcima veću fleksibilnost i konkurentnost na tržištu rada ali zahteva jasnije smernice. S obzirom da se kod ovih modela rad obavlja u prostorijama koje nisu pod neposrednom kontrolom poslodavca, neophodno je donošenje podzakonskih akata koji će propisati minimalne obaveze poslodavaca i zaposlenih, uz uključivanje predstavnika privrede u njihovu izradu. Posebno je važno normirati razlike u odnosu na rad iz prostorija poslodavca – uslove radne sredine, procenu rizika i preventivne mere.

Rizici u vezi sa kontrolom bezbednog rada od kuće i na daljinu zahtevaju dodatnu pažnju zakonodavca. Ustavno pravo na nepovredivost stana ograničava mogućnost poslodavca da neposredno kontroliše uslove rada od kuće i na daljinu, što ne sme da bude prepreka za jasno propisivanje obaveza u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu – poput ispravnosti električnih instalacija, osvetljenja, prohodnosti i ergonomije. To zahteva aktivno učešće zaposlenih, uz odgovornost prilagođenu radu van prostorija poslodavca. Dodatne izazove stvara rad na daljinu uz česte promene lokacije, posebno kada se rad obavlja iz inostranstva, što u većini slučajeva nije obuhvaćeno važećim propi-

sima a otežava i primenu standardnih mera zaštite.

Povrede tokom rada od kuće ili na daljinu otvaraju niz pravnih i praktičnih nejasnoća. Zbog nepovredivosti stana, poslodavci nemaju mogućnost neposrednog uvida u mesto povrede i oslanjaju se na izjave zaposlenih, što otežava utvrđivanje uzroka i okolnosti povređivanja. Potrebno je takođe propisati posebne šifre za prijavu ovih povreda i jasan postupak njihovog prijavljivanja i dokazivanja. Takođe, neophodno je precizirati da li se „radno mesto“ odnosi isključivo na deo stana u kojem se obavljaju ugovoreni poslovi ili i na druge prostorije u stanu.

PREPORUKE SAVETA

Potrebno je uskladiti propise u vezi sa periodikom lekarskih pregleda zaposlenih koji upravljaju vozilima. Zakonom je upravljanje vozilom prepoznato kao radno mesto sa povećanim rizikom, što podrazumeva godišnje lekarske preglede. Međutim, Zakon o bezbednosti saobraćaja na putevima propisuje obavezu pregleda za vozače na svake tri godine. Ova nesaglasnost između dva pomenuta zakona dovodi do situacije da su zaposleni poput komercijalista izloženi strožem režimu kontrole nego profesionalni vozači teških vozila. Potrebne su izmene i dopune zakona i/ili donošenje podzakonske regulative radi otklanjanja ovakvih neusklađenosti.

Izmene i dopune Zakona i/ili donošenje podzakonske regulative u vezi sa uslovima rada od kuće i rada na daljinu. Zakon propisuje donošenje podzakonskih akata radi bližeg uređivanja određenih segmenata bezbednosti i zdravlja na radu. U tom kontekstu, preporuka je da se, u meri u kojoj je moguće, podzakonskim aktima obuhvate i specifični uslovi rada od kuće i na daljinu, a posebno:

- Postupak izrade akta o proceni rizika za poslove koji se obavljaju od kuće, odnosno na daljinu;
- Procedure za sprovođenje preventivnih mera mehanizmi kontrole njihove primene, uključujući i utvrđivanje uzroka povreda na radu (posebno u pogledu ergonomije rada, osvetljenosti radnog prostora, mikroklimе u radnom prostoru, adekvatne opreme, prohodnosti, upravljanja stresom, održavanja prostora, električnih instalacija, zaštite od požara, zabranjenih aktivnosti i ponašanja, te postupanja zaposlenog u slučaju povrede);
- Obuka zaposlenih za bezbedan rad od kuće/na daljinu i digitalizacija obuke i prateće administracije;
- Jasna podela prava, obaveza i odgovornosti između poslodavca i zaposlenog, u vezi sa primenom mera za bezbedan rad od kuće i na daljinu;
- Ukoliko navedeno nije moguće urediti podzakonskim aktima, predlaže se dopuna Zakona, imajući u vidu sve širu primenu ovih modela rada i potrebu za organizacijom bezbednog i zdravog rada u njima;
- Prilikom izrade propisa neophodno je uključiti predstavnike privrede, radi uvažavanja praktičnih iskustava i izbegavanja donošenja teško primenljivih normi. Istovremeno, potrebno je sve procese uskladiti sa intencijom digitalizacije zakonskih postupaka.