

**ПРЕДМЕТ : МИШЉЕЊЕ У ВЕЗИ ПРЕДЛОГА ЗА ИЗМЕНУ И ДОПУНУ ЗАКОНА О
ПОЈЕДНОСТАВЉЕНОМ РАДНОМ АНГАЖОВАЊУ НА СЕЗОНСКИМ ПОСЛОВИМА У
ОДРЕЂЕНИМ ДЕЛАТНОСТИМА**

Од стране Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања образована је радна група за доношење измена и допуна Закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, у новембру месецу 2020 године, са задатком да се прошири примена овог закона на сезонске послове у сектору грађевинарства, туризма, угоститељства, као и послова помоћ у кући.

У досадашњем раду одржан је само један састанак радне групе 15.12.2020. године на којем су представљени од стране Наледа, Британске амбасаде и Пореске управе: ефекти поједностављеног радног ангажовања у пољопривреди, ех анте анализа проширења система поједностављеног ангажовања радника на привременим и повременим пословима на друге делатности и концепт реформе поједностављеног радног ангажовања у новим секторима, као и ехсел табела са категоријама: пољопривреда, кућни/ помоћни послови, грађевина, туризма/угоститељство, креативна индустрија.

Као разлог за израду измене и допуне Закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима наведен је приоритет Владе РС који доприноси сузбијању сиве економије и смањењу сиромаштва .

У Наледовој презентацији наведени су разлози за потребу **„проширења**„ поједностављеног ангажовања радника на привременим и повременим пословима и наведено је следеће :

- Да је неформално запошљавање изазов за Србију да су неформалним радницима **„ускраћена основна права“** која проистичу из радног односа попут **пензијског и здравственог осигурања**.
- Да је карактеристика привременог рада у Србији да је он изузетно кратак **и да лица раде само на основу усменог договора**. Да су трошкови легалног ангажовања привремених и повремених радника виши него код Уговора раду.
- Да је сама процедура пријаве и одјаве привремених радника компликованија и да је то разлог због којег послодавци не пријављују раднике на привремено или повремено.
- Као послови за којим постоји потреба за проширење наведени су: **„кућни и помоћни послови, сакупљање секундарних сировина, туризам и угоститељство и грађевинарство“**, као и послови на којима би се могли применити : **чување деце, чување старих лица,**
- **Чување кућних љубимаца, послови чишћења и одржавања, помоћни конобари, кувари, перачи судова, достављачи хране, аниматори и хостесе, физички послови у грађевини (утовар, истовар материјала и алата, ручни ископ и насипање земље, чишћење градилишта.**

Првенствено се истиче **проблем** да до сада Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања није доставило никакав текст- нацрт Закона о изменама и допунама о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, као полазну основу за рад радне групе која би на основу истог могла да припрема предлоге или даје критичка мишљења.

Због напред наведеног постоји бојазан да би се могло десити, као и много пута до сада, да од стране надлежног министарства текст нацрта измена и допуна закона буде дат у јавну расправу без

претходне сагланости радне групе и на тај начин на мала врата уведе проширење оваквог начин привременог запошљавања на све напред наведене делатности, уместо да се за исте закључују и даље Уговори о делу или привременим и повременим пословима, који радницима дају немерљиво већа права од пензијског и здравственог осигурања, а све под изговором да се на тај начин сузбија ширење сиве економије и неформално запошљавање.

У образложењу за овакво проширење такође је наведено, да исти представља законски оквир за успостављање система поједностављеног „запошљавања” и да представља меру Акционог плана Републике Србије за сузбијање сиве економије и неформалног запошљавања и да такве нерегистроване активности у значајној мери наносе штету запосленима, послодавцима и самој држави.

Наводи се да је предмет измена и допуна постојећег Закона, поједностављени начин радног ангажовања лица и поједностављена процедура пријаве и уплате пореза и доприноса за лица ангажована на сезонским пословима.

Основни **недостатак** у већ постојећем тексту Закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, који је ступио на снагу 01.01.2019. године, је законско решење предвиђено у члану 5. дефинисано у глави „Услови за рад сезонских радника” – *Право на упознавање са условима рада*, које предвиђа обавезу послодавца да сезонског радника „**упозна са пословима које ће обављати (условима рада)**” као и да се ступањем на рад сезонског радника сматра да је прихватио услове рада и да је тиме закључен „ усмени уговор”.

Такозвано „усмено упознавање“ сезонског радника са послом и правима која остварује отвара питање огромних злоупотреба од стране послодавца, јер би као основни предуслов за радно ангажовања треба да постоји писани Уговор о обављању сезонских послова (нпр. чији Образац би прописао министар за рад) а који би потписивали и послодавац и сезонски радник и *садржао би опис посла, очекивано трајање радног ангажовања, услове за безбедност и здравље на раду, дневном и недељном радном времену, одморима у току рада, висини накнаде за рад без припадајућег пореза и доприноса и роковима за њену исплату.*

Даље, треба предвидети обавезу послодавца да и без „захтева“ сезонског радника изда потврду која садржи податке о послодавцу (назив, седиште и ПИБ послодавца, односно број газдинства) и сезонском раднику (име, презиме и ЈМБГ сезонског радника / број пасоша за стране држављане, држављанство сезонског радника, адреса становања сезонског радника) и услове рада из става 1. овог члана и о свакој промени тих услова, најкасније у року од два месеца од почетка рада., а све како би сезонски радник био у сазнању према ком послодавцу остварује права и обавезе из радног ангажовања (односно имао податке о послодавцу).

Предвиђени усмени уговор којим се регулише радноправни статус неког лица, као такав **не постоји у нашим важећим законским прописима** и директно је супротности члановима 197-202. Закона о раду, који код свих облика рада ван радног односа прописује обавезу закључивања уговора о раду или раду ван радног односа (радном ангажовању) **искључиво у писаном облику**, те да овакво решење усменог договарања рада сезонског радника **доприноси потпуној његовој правној несигурности и могућих злоупотреба.**

Прописивањем облика радног ангажовања сезонског радника путем „*закључења усменог уговора*“ супротно важећим законским прописима, **послодавцу омогућава наставак спровођења рада у сивој зони и директно је противно основном циљу и сврси доношења овог закона**, а то је сузбијање сиве економије и неформалног запошљавања у сектору пољопривреде, јер је **закључивање усменог уговора у суштини ништа друго него неформално запошљавање.**

Поставља се питање, **на који начин сезонски радник уопште може да докаже свој радни ангажман** код конкретног послодавца уколико исти не жели да га пријави на осигурање, а уговор не постоји тј. постоји усмени уговор. Управо једини доказ који иде у прилог заштити сезонском раднику, као економско слабијој страни, овде изостаје. Овакво предложено законско решење директно погодује послодавцу и ставља радника у потчињени положај, који је препуштен вољи послодавца да одлучује о његовим правима по основу рада, па се доводи у питању исплата накнаде и осталих права везаног за радно ангажовање.

Даље, приликом пријаве и одјаве сезонских радника, на основу предложеног решења у члану 11. Нацрта закона, поступа се у складу са пореским прописима, а што је у супротности са чланом 132. Закона о пензијском и инвалидском осигурању. Такође, чланом 16. Нацрта закона предвиђено је да обвезник пореза и доприноса сезонски радник, што се треба ускладити са Законом о пензијском И инвалидском осигурању .

Нацрт закона је у супротности, поред Закона о безбедности и здрављу на раду и са Законом о раду, јер каже да све што није регулисано усменим договором примењују се одредбе Закона о раду, а Закон о раду не познаје институт усменог договора.

Нацрт закона у члану 3. предвиђа могућност да се као сезонски радник ангажују и страни држављани и да се при том не примењује закон којим се регулишу посебни услови приликом запошљавања странаца, па се страни држављани у потпуности изједначавају са домицилним држављанима и представљају додатну конкуренцију домаћим држављанима за могућност остваривања новчане накнаде на овај начин, а поставља се питање пријаве и одјаве страних држављана јер они не поседују ЈМБГ број да би се регистровали пред пореским органима. Уједно, страни држављани на овај начин представљају конкуренцију незапосленим домаћим држављанима.

Нацрт закона је у супротности са Законом о инспекцијском надзору, како инспектора рада из области права на рад тако и инспектора из области безбедности и здравља на раду. Немогуће је било какво вршење инспекцијског надзора, а самим тим и заштите и утврђивања повреде, јер постоји САМО УСМЕНИ ДОГОВОР О СВИМ ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА РАДНИКА од описа посла, исхране, одмора, трошкова превоза, накнаде за рад (у табели написано „ ПО ДОГОВОРУ“).

Постојећи Закон је већ у потпуности неприхватљив и непримењив, јер је супротности са важећим законским прописима Републике Србије и директивама Еу из ове области и њиме се не постиже сврха предлагач закона дата у образложењу истог, из разлога што се на овај начин не спречава рад на црно, односно остварује сузбијање сиве економије и неформалног запошљавања, с обзиром да овај текст предвиђа неформално запошљавање, односно радно ангажовање сезонских радника на основу усменог договора који не пружа никакву правну заштиту и унапређење досадашњег положаја сезонског радника, **већ првенствено наплату пореза у корист државе по основу ове врсте радног ангажовања.**

Управо је сам Налед у својим разлозима навео да је карактеристика привременог рада у Србији, осим тога да је он изузетно кратак **и да лица раде само на основу усменог договора**, тако да је нејасно шта се овде мења и унапређује јер управо тај усмени договор као одступање од свих тековина везаних за радно ангажовање остаје.

У изјави о усклађености прописа са прописима Европске уније у директиви Савета ЕУ бр. **91/533 прописана обавеза подслодавца да обавести раднике о условима који се примењују на уговор о раду или радни однос**, а из чега јасно произилази да се радни однос регулише или

уговором о раду или уговором о радном ангажовању, те да ти услови рада треба да **буду јасно дефинисани**, као и да исти треба да се достављају у виду обавештења у писаном облик.

ЗАКЉУЧАК:

Кроз већ постојећи неуставни и катастрофално накарадан Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, а који је супротан многим прописима, првенствено Закону о раду и ЕУ Директивама и Конвенцијама проширио би се круг радника из многих делатности, који би радили без адекватних и признатих радних права: без адекватних накнада, без права на праву безбедност и здравље на раду и без могућности синдикалног организовања и колективног преговарања, без исхране, без превоза, без дневног и недељног одмора.....

Циљ измена и допуна јесте масовније запошљавање странаца, заправо миграната, као и потпуно укидање основних права радника из радног односа и проширење на све привредне делатности.

Једна од највећих опасности лежи и у томе што Налед и остали предлагачи оваквог начина радног ангажовања предвиђају да се оно односи и на малолетна лица, значи на оне од 15 година и на оне које су на средњем стручном образовању што је недопустиво и у супротности са свим Конвенцијама везаним за права детета и Закон о раду, Закон о безбедности и здравља на раду, Закон о омладини и Уредбе о утврђивању опасног рада за децу.

- Посебно у сфери грађевинарства би се управо повећао број погибија и повреда јер се управо највише и дешава на пословима који су наведени као **физички – поједностављени послови у грађевини (утовар, истовар материјала и алата, ручни ископ и насипање земље, чишћење градилишта, поготово ако би се тај рад односио на малолетна лица.**

Стручни сарадник за правна питања СССС

Нађа Гојовић, дипл. правник

Београд,
21.01.2021. године