

# GLAS

e-magazin Regionalnog sindikalnog saveta SOLIDARNOST  
- Broj 5 - oktobar 2023.

# RADNIKA

WWW.GLASRADNIKA.COM

**FLEKSIBILIZACIJA I NOVI  
OBlici RADA**

**PLATFORMSKI RADNICI  
U BiH BEZ SINDIKATA**

**RADNICI BEZ ZAŠTITE**

**NOVI OBlici RADA  
NOVI IZAZOVI ZA SINDIKATE**

**ZAKON NE USPIJEVA  
SPRIJEČITI ZLOUPORABE  
ATIPIČNIH OBliKA RADA**

**NOVI OBlici RADA  
U SLOVENIJI**

**DIGITALIZACIJA NEIZBEŽNA,  
ALI RADNICI NE SMEJU BITI  
NJENE ŽRTVE**

**REGIONALNI SINDIKALNI  
E-MAGAZIN**

Izdavač:

**Regionalni sindikalni savet  
„Solidarnost“**e-mail: [glasradnika@onthewaytoeu.net](mailto:glasradnika@onthewaytoeu.net)web: [www.glasradnika.com](http://www.glasradnika.com)**ČLANICE “SOLIDARNOSTI”**

Savez samostalnih sindikata

Bosne i Hercegovine

Savez sindikata

Republike Srpske

Savez samostalnih

sindikata Hrvatske

Savez sindikata

Crne Gore

Unija slobodnih sindikata

Crne Gore

Savez sindikata

Makedonije

Konfederacija slobodnih

sindikata Makedonije

Savez samostalnih

sindikata Srbije

Ujedinjeni granski sindikati

NEZAVISNOST

Savez slobodnih

sindikata Slovenije

**Urednički odbor:**

Emilija Grujić

Svetozar Raković

Radomir Kračković

Darko Šeperić

**Tehnički urednik i dizajn:**

Srđan Ilić

**Prelom i dizajn:**

Bojan Maksimović

**Saradnici:**Stručne službe sindikalnih  
centrala “Solidarnosti”**REGIONALNI SAVET SINDIKATA  
SOLIDARNOST****onthewaytoeu.net  
naputukaeu.net**

SUPPORTED BY THE EUROPEAN COMMISSION

Stavovi izraženi u ovom magazinu  
ne moraju nužno odražavati stavove  
Evropske komisije. Evropska komisija ne  
može garantovati za tačnost podataka  
sadržanih u ovom magazinu.**UVODNIK**

# FLEKSIBILIZACIJA I NOVI OBLICI RADA

Većina zemalja na prostoru bivše Jugoslavije i dalje se nalazi u vrtlogu višedecenijske tranzicije koju prati spora demokratizacija. Vođen evropskom perspektivom i prepoznavanjem zajedničkog interesa, sindikalni pokret je 2011. godine formalizovao saradnju sindikalnih organizacija formiranjem Regionalnog sindikalnog saveta “Solidarnost” (RSSS). Deset sindikalnih centrala iz šest zemalja bivše Jugoslavije čine ovu jedinstvenu transnacionalnu mrežu radnica i radnika. „Solidarnost“ se fokusira na jačanje organizacionih kapaciteta i vidljivosti sindikata, poboljšanje komunikacije sa članstvom i javnošću, jačanje socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja i podizanje glasa sindikalnih aktivistkinja i aktivista u javnoj sferi.

Svet rada se pod uticajem globalnih tokova ubrzano menja što dovodi do promene u prirodi radnih odnosa. Rad je organizovan tako da odstupa od standardnog/tradicionalnog zapošljavanja sa ugovorom o radu na neodređeno vreme i punim radnim vremenom. Kao posledica ekonomskih i zdravstvenih kriza, promena regulative tržišta rada, tehnološkog napretka, makroekonomskih previranja, globalnih migracija i drugih trendova, dolazi do povećanja fleksibilnih tj. nestandardnih oblika rada. Ovo 5. izdanje Glasa Radnika daje uvid u to koje se sve vrste atipičnih oblika zapošljavanja mogu naći u regionu Zapadnog Balkana i to od dominantnog privremenog zaposlenja tj. rada na određeno, radnog angažmana preko posredničkih agencija, rada sa skraćenim radnim vremenom, zavisnog zaposlenja preduzetnika, rada od kuće tj. na izdvojenom mestu rada (telework), sezonskog rada, do platformskog rada i dr.

Stručnjaci sindikalnih centrala regiona su u ovom broju pokušali da rasvetle raznovrsnost novih formi odnosa preduzeća sa radnicima u Evropi i regionu, najprimarnije izazove vezane za atipične oblike rada, uticaj pandemije Kovid 19 na porast fleksibilizacije rada, kao i prednosti i nedostatke novih tipova zapošljavanja za radnike i sindikate. Ovaj broj se takođe bavi pitanjima učestalosti zloupotrebe atipičnih oblika rada i da li se one vrše primarno u javnom ili privatnom sektoru, zaštitom od diskriminacije odnosno načinima zaštite ljudskih i radnih prava unutar kompanija, kao i ulogom inspekcije rada u zaštiti radnih prava zaposlenih i vidovima saradnje sindikata sa inspektoratima rada. Sindikalni pokret regiona tj. pojedinačni sindikati načinili su značajne iskorake u pokušaju sindikalnog organizovanja atipičnih radnika, ali se na tom polju još uvek susreću sa mnoštvom izazova. Većina sindikata regionalne sindikalne mreže Solidarnost se nalazi u procesu sindikalnog organizovanja platformskih radnika.

Pored osnovne teme broja i ovo izdanje pruža pregled događaja – aktivnosti, inicijativa, akcija – sindikalnih centrala u prethodnom periodu.

VIŠE INFORMACIJA:

[www.glasradnika.com](http://www.glasradnika.com)[www.onthewaytoeu.net](http://www.onthewaytoeu.net) - [www.naputukaeu.org](http://www.naputukaeu.org)

## SADRŽAJ



SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
BIH

OD OBEĆANJA VEĆE ZAPOSLENOSTI  
DO UNIŠTENJA RADNIČKIH PRAVA

4

PLATFORMSKI RADNICI U BIH BEZ  
SINDIKATA

6



SAVEZ  
SINDIKATA  
REPUBLIKE  
SRPSKE

UGOVORI NA NEODREĐENO PRAVILO U RS ALI  
SVE ČEŠĆA POJAVA FLEKSIBILNIH OBLIKA RADA  
NA KORAK DO NOVOG SISTEMA  
PLATA U REPUBLICI SRPSKOJ

7

9



SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
SRBIJE

RADNICI BEZ ZAŠTITE

10

PLATE ZA NORMALAN ŽIVOT  
ILI IZLAZAK NA ULICE

13



MASOVAN PROTEST ZA PLATE  
PROSVETARA

14



SAVEZ  
SINDIKATA  
CRNE GORE

NOVI OBLICI RADA NOVI IZAZOVI  
ZA SINDIKATE

16



UNIJA  
SLOBODNIH  
SINDIKATA  
CRNE GORE

RADNICI „PORT OF ADRIA“  
TRAŽE VEĆE PLATE

18

PRVA SINDIKALNA POTROŠAČKA  
KORPA U CRNOJ GORI

19



SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
HRVATSKE

ZAKON NE USPIJEVA SPRIJEČITI  
ZLOUPORABE ATIPIČNIH OBLIKA RADA

20

POTPISAN GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA  
DRVNU I PAPIRNU INDUSTRIJU

24



Zveza slobodnih sindikatov Slovenije

NOVI OBLICI RADA U SLOVENIJI

25

NOVI ZAKON O RADU DONOSI VEĆU ZAŠTITU  
POVERENIKA SINDIKATA

26



SAVEZ  
SINDIKATA  
MAKEDONIJE

DIGITALIZACIJA NEIZBEŽNA, ALI RADNICI NE  
SMEJU BITI NJENE ŽRTVE

30

SSM TRAŽI SMANJENJE PLATA  
FUNKCIONERA ZA 78 ODSTO

32



KONFEDERACIJA  
SLOBODNIH  
SINDIKATA  
MAKEDONIJE

SINDIKAT OBRAZOVANJA, NAUKE I KULTURE:  
REPREZENTATIVNOST ILI PROTEST

33

# OD OBEĆANJA VEĆE ZAPOSLENOSTI DO UNIŠTENJA RADNIČKIH PRAVA

*Fleksibilizacija u FBiH donijela regresiju radničkih prava*



SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
BIH

**G**lobalizacija, kao planetarni proces, je kao jednu od ključnih posljedica iznjedrila atipične oblike rada odnosno fleksibilizaciju, koja je tokom posljednjeg desetljeća postala jedna od glavnih krilatica poslodavaca ali i dijela ekonomskih analitičara. Iako predstavljena kao formula za povećanje zaposlenosti jer "liberalizacija i derugulacija tržišta rada vode ka većoj fleksibilnosti tržišta, što na dugi rok ima utjecaja na smanjivanje nezaposlenosti", podaci o toj stopi u Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH) govore suprotno. Uz to, došlo je do urušavanja kolektivnog pregovaranja i kolektivnih ugovora, "ravnoteža snaga" u socijalnom dijalogu je narušena na štetu radnika pa je došlo do regresije radničkih prava i socijalne sigurnosti. Dakle, iako je proizašla iz konteksta osiguranja stabilnosti privrede i poslovanja, fleksibilizacija se u najvećoj mjeri fokusirala na segment radnih odnosa, koji su postali nestabilni.

## Država mora biti garant zaštite radnika

Sve izraženija individualizacija radnika, kao posljedica fleksibilizacije, umanjuje upućenost radnika na kolektivno pregovaranje. Naime, zaposleni sa atipičnim oblicima radnog odnosa (rad od kuće, sezonski rad i sl.) su potpuno individualizirani i praktično lišeni mogućnosti kolektivnog predstavljanja pa samim tim i kolektivnog pregovaranja. To automatski umanjuje masovnost sindikata jer veliki broj tih radnika ostaje sindikalno neorganizovan. Jedna od posljedica je i trend smanjivanja socijalnih prava jer država, nažalost, nije adekvatno odgovorila na izazove fleksibilizacije tržišta rada i osigurala da bude u balansu sa socijalnom sigurnosti. Kada država nema kapacitete da preuzme taj dio odgovornosti i obezbijedi viši nivo socijalne zaštite za one koji potencijalno ostanu bez posla, sav teret liberalizacije tržišta rada podnose radnici. I to je upravo ono čemu svjedočimo posljednjih godina u Bosni i Hercegovini. Savez samostalnih sindikata BiH je bio jedini u Federaciji BiH koji je tada tvrdio da će liberalizacija tržišta rada imati više štete nego koristi za radnike. Prosto rečeno, tržišna privreda ne može potpuno slobodno regulirati radne odnose i država mora zadržati svoju ulogu garanta zaštite radnika. Tu je posebna odgovornost na inspekciji rada i zato je neophodno da se taj državni organ ojača. Takođe, odgovornost je i na sudovima.





## U najtežem položaju platformski radnici

Kada je riječ o atipičnim oblicima rada u FBiH, neki od njih su poznati u našem zakonodavstvu, kao što su radni odnos na određeno vrijeme ili sa nepunim radnim vremenom te rad od kuće. Istovremeno, neregulirani su drugi oblici rada poput privremenog agencijskog ustupanja radnika, grupnog zapošljavanja ili platformskog rada. To zaposlene na taj način čini gotovo potpuno pravno nezaštićenim a posebno su pogođeni platformski radnici. Sa aspekta poslodavaca, ovo su primamljivi načini zapošljavanja jer omogućavaju efikasnost i smanjeni su troškovi poslovanja jer nema gotovo nikakve potrebe za administrativnom podrškom, prostorom ili drugom logistikom. Uz to, velika konkurencija smanjuje cijenu radne snage. Sa aspekta radnika i radnica, situacija je znatno drugačija pa se suočavaju s brojnim rizicima kao što su nesigurnost u pogledu plate, odmora, privremene spriječenosti za rad i dr. SSS BiH je posljednjih mjeseci počeo sa pripremom niza aktivnosti vezanih za platformske radnike a cilj je naći formulu koja će omogućiti organizovanje tih radnika i njihovu zaštitu od eksploatacije. Zaposlene na ovaj način biće izuzetno teško sindikalno organizovati zbog niza objektivnih ograničenja, ali je neophodno povezati ih sa sindikatom.

U budućnosti ćemo imati sve više zaposlenih osoba u atipičnim oblicima rada tako da i sam sindikalni pokret mora biti spreman na potpuno nove izazove.

Savez samostalnih sindikata BiH

 [PROČITAJ NA SAJTU](#)

## I mladi se iskorišćavaju i pravno su nezaštićeni

Ono što posebno zabrinjava je i da sve veći broj mladih osoba (učenika, studenata) netipične oblike radnog odnosa vidi kao jedine moguće. S jedne strane je potpuno razumljiva njihova želja da u najkraćem roku dođu do određene sume novca, da nisu vezani za "konkretno" radno mjesto, sa striktno definisanim radnim vremenom... Nažalost, zbog nedovoljne informisanosti, za šta dio odgovornosti svakako snosi i sindikat, ostaju pravno nezaštićeni i izloženi raznim oblicima diskriminacije i iskorištavanja. Zbog toga je neophodno pokrenuti veliku kampanju koja će ih upoznati sa svim pravima i obavezama koje imaju ulaskom na tržište rada.

Uprkos negativnom učinku fleksibilizacije na nivo članstva u sindikatima, sindikati su i dalje jedina snaga koja treba dovesti do toga da se prava, koja se fleksibilizacijom smanjuju ili brišu, zamijene pravima iz kolektivnog pregovaranja. Naša je obaveza da natjeramo nadležne da za sve one radnike koji bi mogli biti dovedeni u nepovoljan položaj, država mora biti garant odgovarajuće razine kvaliteta života.



[onthewaytoeu.net](http://onthewaytoeu.net)  
[naputuka.eu.net](http://naputuka.eu.net)  
SUPPORTED BY THE EUROPEAN COMMISSION



Projekat saradnje između Evropske konfederacije sindikata (ETUC) i regionalne mreže "SOLIDARNOST" uz podršku Evropske komisije.

# PLATFORMSKI RADNICI U BIH BEZ SINDIKATA



SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
BIH

**N**a digitalnim platformama u Bosni i Hercegovini (BiH) koje angažuju radnike postoji značajan prostor za poboljšanje uslova rada, pokazalo je prvo istraživanje o sindikalnim pravima platformskih radnika u BiH. Nijedna platforma koja je analizirana u okviru istraživanja nije dokazala da obezbeđuje sindikalno udruživanje radnika a oni često nisu upoznati sa svojim pravima iz radnog odnosa.



*Sa diskusije o platformskim radnicima u Sarajevu*

Istraživanje je predstavljeno na međunarodnoj panel diskusiji „Platformski radnici i sindikat – gdje smo danas i kako dalje?!“, koju je u Sarajevu organizovao Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine (SSS BiH), u saradnji sa Solidarity Centrom (Kancelarija za Srbiju, Bosnu i Hercegovinu i Crnu Goru). U istraživanju je mjerena usklađenost sa principima „fer rada“ na sljedećim digitalnim platformama u BiH: Fix.ba, Glovo, Korpa, mojTaxi, Šetnja.ba, StudenTime, Žuti Taxi i Daubau.ba.

Nikola Tamburkovski iz Solidarity Centra predstavio je i rezultate istraživanja koje su radili u Srbiji, a koje je pokazalo da je situacija sa platformskim radnicima takođe nepovoljna i da dijelimo slične prepreke na putu ka pravednijim uslovima rada.

Savez sindikata Bosne i Hercegovine



PROCITAJ NA SAJTU

## SINDIKALNA POTROŠAČKA KORPA



# UGOVORI NA NEODREĐENO PRAVILO U RS ALI SVE ČEŠĆA POJAVA FLEKSIBILNIH OBLIKA RADA



SAVEZ  
SINDIKATA  
REPUBLIKE  
SRPSKE

*Zaposleni u atipičnim oblicima rada znatno obespravljani*

**P**oslije reforme radnog zakonodavstva u Republici Srpskoj (RS) i prelaska sa društvenog oblika svojine na tržišnu ekonomiju, zadržani su tradicionalni oblici rada, ali je položaj radnika znatno pogoršan. Osnovni razlozi su nedostatak radnih mjesta, kapitala i stranih investicija te uništena privreda i infrastruktura, usljed ratnih dešavanja i propale privatizacije.

U zakonodavstvu RS, ugovor o radu na neodređeno vrijeme sa punim radnim vremenom je pravilo, ali smanjenje troškova, postizanje većeg profita i veće zaposlenosti uticalo je na pojavu novih, atipičnih oblika radnog odnosa.



## Poslodavci često zloupotrebljavaju fleksibilizaciju

Fleksibilnost tradicionalnog oblika rada predstavlja izuzetke i moguća je u pogledu trajanja radnog odnosa (rad na određeno vrijeme), broja radnih sati (rad sa nepunim radnim vremenom), načina isplate plate (rad sa kućnim pomoćnim osobljem dozvoljava dio plate u naturi) i mjesta rada (rad kod kuće i van prostorija poslodavca), ali je ograničena ispunjenošću uslova za njihovo zaključenje, svojstvom ugovarača i vrstom poslova. Zakonom o radu propisan je i rad van radnog odnosa (ugovor o privremenim i povremenim poslovima, ugovor o dopunskom radu i ugovor o djelu).

Iako je ugovor o radu na neodređeno vrijeme pravilo, u preko 90% slučajeva kod zasnivanja radnog odnosa, poslodavci koriste ugovor o radu na određeno i druge atipične oblike te rad van radnog odnosa.

Prava tih radnika se znatno više krše, kako u pogledu sigurnosti radnog mjesta, tako i plate, radnog vremena, odmora i odsustva te zaštite na radu. Ovi radnici nemaju ni mogućnost da se kreditno zaduže i obezbijede krov nad glavom što često dovodi do toga da ne mogu da formiraju porodicu i da odlaze iz Republike Srpske.

U privatnom sektoru radnici su često prijavljeni na najniži iznos plate, a ostatak se isplaćuje u kovrti. Iako je jasno da je ukupna plata veća, ova pojava godinama izmiče kontrolnim organima, a sav novac koji se sliva u nadležne fondove dolazi od bruto plata radnika sa urednom prijavom.

U Republici Srpskoj, po zakonu, ne postoje agencije za ustupanje ili iznajmljivanje radnika, ali u praksi se često dešava da poslodavci vrše različite vrste zloupotreba, gdje kroz sudska rješenja o registraciji preduzeća, ostavljaju mogućnost da se bave i tom djelatnošću, iako zakonom nije predviđena.

## Pandemija kovida doprinijela ekspanziji novih oblika rada

Pandemija koronavirusa aktuelizovala je rad od kuće i rad na daljinu. Cilj takvog rada bilo je sprečavanje širenja zaraze i smanjenje pritiska na zdravstveni sistem. U djelatnostima od vitalnog značaja za zadovoljavanje potreba stanovništva i funkcionisanje državnog aparata, gdje su neophodni direktan kontakt ili pristup sredstvima rada, ovakav oblik je neprijemljiv. Iskustva zaposlenih su različita pa su jedni prepoznali dobrobit rada bez konstantnog nadzora i pritiska, a drugima je nedostajala razmjena ideja, socijalizacija u kolektivu i tehnička podrška.



Samozapošljavanje je tradicionalno prisutno u profesijama koje podrazumijevaju specijalistička znanja ili vještine. Nedostatak početnog kapitala razlog je što se usluge često vrše u privatnim prostorima, odnosno dešava se „rad na crno“. Ova zanimanja su vrlo zastupljena, edukacija je neformalna i potvrđuje se sticanjem sertifikata. Popularnost zanimanja koja ne zahtijevaju posebno obrazovanje ili iskustvo, pokazatelj je želje za sticanjem zarade na lakši i brži način, nezavisno od sistema.

Fleksibilni oblici rada prepoznati u zakonu često se zasnivaju na usmenom dogovoru ili prikrivaju stvarni radni odnos, čime su oštećeni i radnik i država. Zaštita prava radnika moguća je samo kroz formalizovanje svih neformalnih oblika rada i njihovo stavljanje pod kontrolu države što bi dovelo do vidljivosti radnika u pravnom sistemu.



## Samo radnici učlanjeni u sindikat mogu zaštititi svoja prava

Savez sindikata Republike Srpske (SSRS) daje mogućnost radnicima da se pojedinačno učlane u sindikat, uplaćujući simboličnu godišnju članarinu, bez obzira da li su zaposleni u javnom ili privatnom sektoru. Pojedinačno učlanjene radnike tretiramo jednako kao one koji imaju svoje sindikalne organizacije. Ako se radnik obrati sindikatu radi zaštite prava koja su mu povrijeđena, pravna služba sindikata u najkraćem roku pruža besplatnu pravnu pomoć i preduzima sve mjere kod nadležnih institucija da zaštitimo njihova prava. Međutim, radnike koji obavljaju atipične oblike rada veoma je teško animirati da se učlane u sindikat, jer često mijenjaju poslove i poslodavca.

Stručna služba SSRS

 [PROCITAJ NA SAJTU](#)



## NA KORAK DO NOVOG SISTEMA PLATA U REPUBLICI SRPSKOJ



SAVEZ  
SINDIKATA  
REPUBLICKE  
SRPSKE

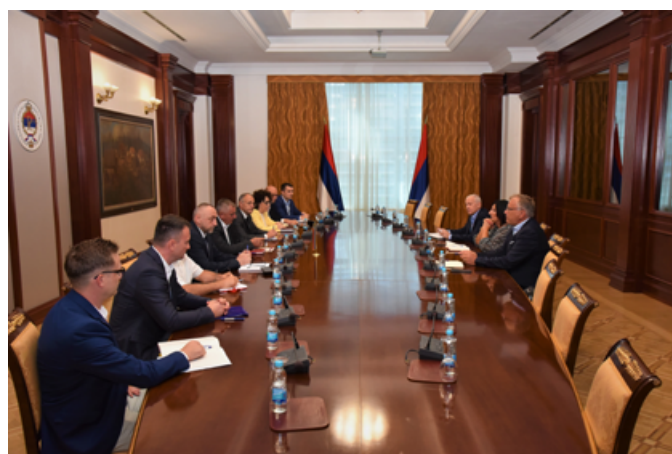
Nakon niza održanih sastanaka predstavnika Saveza sindikata Republike Srpske (SSRS) sa predstavnicima resornih ministarstava u Vladi Republike Srpske (RS), kontrolnih organa i relevantnih institucija u proteklih godinu dana, oko novog sistema plata, održan je sastanak i sa predsjednikom RS Miloradom Dodikom. Na sastanku je naglašeno da je važno što prije urediti sistem plata i donijeti Opšti kolektivni ugovor (OKU), kako bi se poboljšao materijalni položaj zaposlenih u realnom sektoru. Uređenje sistema plata radnika, osim potpisivanja OKU, dovelo bi i do zaključivanja posebnih kolektivnih ugovora u privredi i smanjenja sive ekonomije (isplate zarada u kovertama) kao i povećanja prihoda u budžetu Republike Srpske i socijalnim fondovima. Ustavom Republike Srpske i Zakonom o radu definirano je da radnik ima pravo na platu koju ostvaruje u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Usljedio je sastanak socijalnih partnera u Vladi RS gdje su predsjednica SSRS Ranka Mišić, predsjednik Unije poslodavaca RS Saša Trivić i predsjednik Privredne komore RS Pero Ćorić razgovarali sa premijerom Republike Srpske Radovanom Viškovićem. Zaključeno je da je od velike važnosti da se u predstojećem pregovaračkom procesu utvrdi tekst Opšteg kolektivnog ugovora, kako bi se dogovorena rješenja mogla implementirati u dokumente ekonomske politike i budžet za 2024. godinu.

Tokom sastanka, premijer je pozvao sve socijalne partnere da predlože svoje članove u radnu grupu za izradu OKU, na čijem čelu će, u ime Vlade, biti ministar rada. Savez sindikata i Vlada RS već su ih predložili i ostaje da to učini i Unija poslodavaca.



*Sa sastanka socijalnih partnera i predsjednika*



*Radnici čekaju novi sistem plata*

Stručna služba SSRS

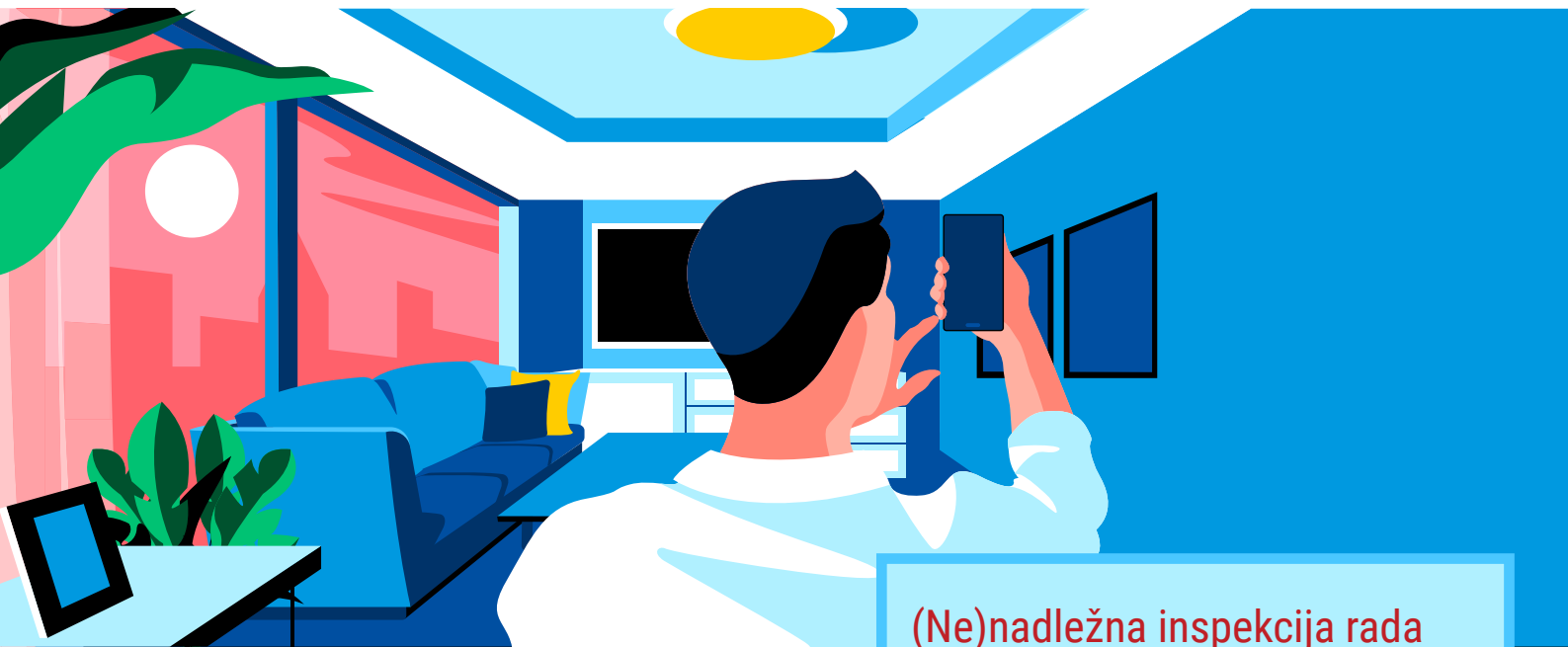
 [PROCITAJ NA SAJTU](#)

# RADNICI BEZ ZAŠTITE

*Normativni sistem Republike Srbije ne definiše nestandardni rad iako se procenjuje da je u njegovim različitim oblicima angažovana čak trećina radnika*



SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
SRBIJE



## (Ne)nadležna inspekcija rada

Nadležnost Inspekcije rada u zaštiti prava radnika u nestandardnim oblicima rada je ograničena jer, osim privremeno zaposlenih, druge kategorije tako angažovanih nemaju status zaposlenih - na njih se ne primenjuje Zakon o radu. Zato se nadležnost inspekcije u nestandardnim oblicima najviše odnosi na kontrolu primene propisa o bezbednosti i zdravlju na radu.

**N**estandardni rad, koji se može opisati kao rad koji jednim delom odstupa od "standardnog" zaposlenja, nije definisan u zakonodavstvu Srbije iako se nezvanično procenjuje da je trećina radnika i radnica u nekom takvom radnom angažmanu.

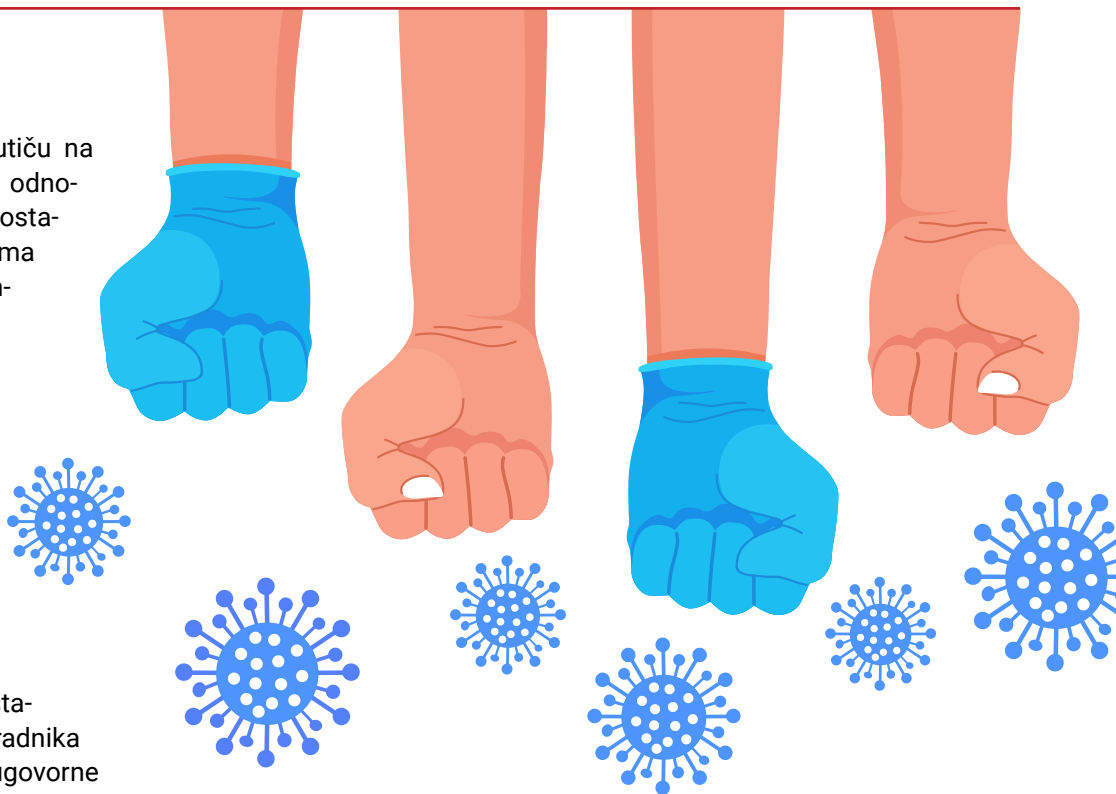
Najzastupljeniji nestandardni oblici rada su privremeno zaposlenje, rad sa nepunim radnim vremenom, rad van radnog odnosa (privremeni-povremeni poslovi, ugovor o delu itd.), frilensing, sezonski rad, rad preko agencije za privremeno zapošljavanje i zavisno samozaposlenje.

Pojava nestandardnih oblika rada rezultat je krupnih promena u društvu, ekonomiji, tehnologiji... Na njihovu pojavu uticali su tehnološki napredak i razvoj informacionih tehnologija koje su omogućile rad na daljinu i otvorile put gig ekonomiji, kao i globalizacija koja je povećala konkurenciju i prisilila kompanije da budu fleksibilnije u poslovanju. Suočene sa sve većim pritiskom da smanje troškove kompanije koriste jeftinije radne modele kao što su samozapošljavanje ili povremeni rad. Takođe, došlo je i do promena u potrebama radne snage: radnici koji traže veću fleksibilnost i radnu ravnotežu spremni su da prihvate nestandardne oblike rada. Njih su podstakle i demografske promene: starija radna snaga želi fleksibilnije vrste poslova.



## Uticao pandemije

Svi pomenuti faktori zajedno utiču na oblikovanje savremenih radnih odnosa, a nestandardni oblici rada postaju sve zastupljeniji u industrijama širom sveta, posebno usled pandemije COVID-19 koja je promenila načine zapošljavanja i rada. Pandemija je prisilila mnoge kompanije da zatvaraju kancelarije, ograniče fizičke kontakte zaposlenih i pređu na rad na daljinu. Ekonomski pad izazvan pandemijom doveo je do gubitka poslova i smanjenja prihoda, što je uticalo na zapošljavanje: preduzeća su postala opreznija u prijemu stalnih radnika i sve više se opredeljivala za ugovorne poslove i slobodne radnike.



*Protest dostavljača kompanije Wolt u Beogradu  
(foto UGS "Nezavisnost")*

Nestandardni oblici rada (privremeni poslovi, frilensing, rad na daljinu) ne donose benefite za radnika, ali uzrokuju nedostatke kako za njih tako i za sindikate.

Prvi problem za radnike je nesigurnost posla, jer su nestandardni oblici rada često privremeni ili oročeni trajanjem projekata, što proizvodi stres i neizvesnost u vezi sa prihodima i budućim zaposlenjima. Pored toga, privremeno angažovani često nemaju pristup socijalnim koristima stalno zaposlenih, kao što su zdravstveno ili penzijsko osiguranje. Individualni radnici u nestandardnim oblicima rada imaju i manju pregovaračku moć u pogledu plata i uslova rada, jer se teže udružuju.

## Izazovi za sindikate

Za sindikate nestandardni oblici rada znače teže privlačenje tako zaposlenih radnika u članstvo, zbog čega smanjuju svoj uticaj ali i prihode od članarine. Pri tome, organizovanje takvih radnika je izazovno zbog geografske razuđenosti, kratkotrajnih radnih odnosa i različitih radnih uslova. To smanjuje moć pregovaranja jer se sindikati suočavaju sa izazovom da pregovaraju sa poslodavcima sklonim nestandardnim oblicima rada kako bi smanjili troškove i izbegli kolektivne ugovore.



Konačno, nestandardni oblici rada dovode u pitanje tradicionalni model sindikalnog organizovanja, što zahteva promene i prilagođavanje sindikalnih strategija.

Politike zapošljavanja u Srbiji se pretežno fokusiraju na dva ključna pokazatelja - stopu zaposlenosti i stopu nezaposlenosti, a takav pristup potpuno zanemaruje pitanja kvaliteta radnih mesta i radna, ekonomska i socijalna prava radnika.

Važno je istaći i da između različitih grupa nestandardnih radnika postoje znatne razlike. Svima njima zajedni-

čki je osećaj nesigurnosti i neizvesnosti u pogledu posla uz prepreke za ostvarivanje određenih socijalnih prava. Mnogi od tih radnika suočavaju se i sa drugim ograničenjima, recimo u ostvarivanju prava na garantovanu minimalnu zaradu i nekim drugim pravima, kao i sa nedostatkom zaštite radnih prava. Situacija je donekle povoljnija u ostvarivanju socijalnih prava kojima većina nestandardnih radnika formalno ima pristup.

Unapređenje situacije nestandardnih oblika rada je složen proces koji zahteva razmatranje specifičnosti svake podgrupe tih radnika, uključujući njihov trenutni status, demografske i sektorske faktore. Reprezentativni sindikati u svojim inicijativama i kampanjama za promene radnog zakonodavstva insistiraju na poboljšanju položaja svih radnika, pa i onih u nestandardnim oblicima rada, iako te promene očigledno nisu prioritetne aktuelnim vlastima u Srbiji.

Stručne službe UGS "Nezavisnost" i SSS Srbije



[PROČITAJ NA SAJTU](#)



Platform Reps

## Key policy recommendations

Platform Reps Project  
Country Reports and Key Policy Recommendations

Twelve country reports analyse the situation at national level in terms of trade union organising and collective bargaining strategies, as well as the applicable legislation and the interplay with the proposals of the ETUC and that of the European Commission.

CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPEAN  
TRADE UNION**



With the financial support  
of the European Union



SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
SRBIJE

## PLATE ZA NORMALAN ŽIVOT ILI IZLAZAK NA ULICE

Veće Saveza samostalnih sindikata Srbije (SSSS) zahteva plate od kojih radnici i njihove porodice mogu normalno da žive, potpisivanje kolektivnih ugovora u svim delatnostima, istinski socijalni dijalog i ukidanje kaznenih poena za prevremeno penzionisanje. Ukoliko vlast ne bude ispunila zahteve, najveća sindikalna centrala u Srbiji će biti prinuđena da pozove svoje i članstvo drugih sindikata da izađu na ulice i ne odstupe dok to ne bude realizovano.



*Radnicima je dosta fantastične statistike (foto SSS Srbije)*

Tako glase jednoglasni zaključci javne sednice Veća SSSS, u proširenom sastavu, održane 26. oktobra u Beogradu, ispred Skupštine Srbije, kojoj je prisustvovalo više stotina članova Veća, republičkih odbora samostalnih sindikata, opštinskih i gradskih veća Saveza samostalnih sindikata.

Na sednici je rečeno da SSS godinama pokušava da se kroz socijalni dijalog dođe do povoljnijih zarada koje će omogućiti da radnici pristojno žive. Uprkos povećanju minimalne zarade, zbog stalnog rasta cena nalazimo se na istom rastojanju u odnosu na minimalnu potrošačku korpu.

Ukazujući na sve veće siromaštvo i veliko nezadovoljstvo, predstavnici sindikata zahtevaju pravedne plate za normalan život; ne milostinju, već da se sa radnicima ravnomerno podeli profit preduzeća.

Radnicima je dosta priča o fantastičnim statističkim podacima i "nikad punijim budžetom u istoriji" – oni hoće boljitak da vide u svojim novčanicima i frižiderima. Za to će se, kako je ocenjeno, očigledno morati drugačije izboriti: na ulici, štrajkovima i protestima.

Savez Samostalnih Sindikata Srbije

PROČITAJ NA SAJTU

REGIONALNI SAVET SINDIKATA  
**SOLIDARNOST**



**DigitalplatformObservatory**  
Establishing workers representation and social dialogue in the platform and app economy



**DIGITAL  
PLATFORM  
OBSERVATORY**

It brings together trade unionists, experts, activists, specialists of workers representation and collective action in the platform economy.

[digitalplatformobservatory.org](https://digitalplatformobservatory.org)

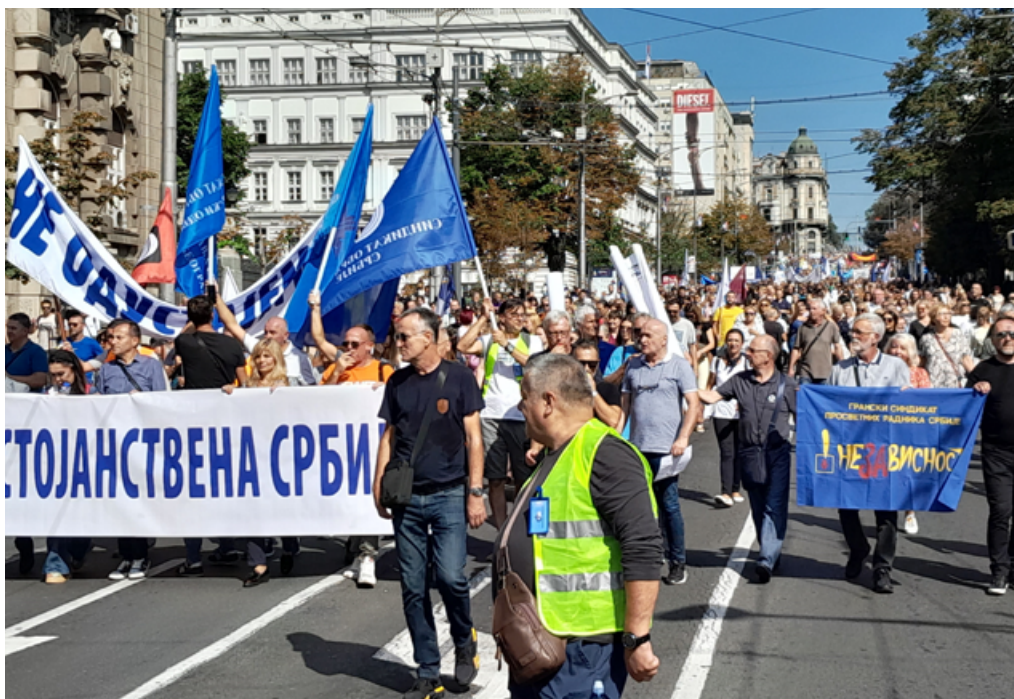
CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION**

# MASOVAN PROTEST ZA PLATE PROSVETARA



**P**rosvetni radnici iz više gradova u Srbiji masovno su protestovali ulicama Beograda 26. septembra, zahtevajući veće plate i bolje uslove rada.

Sa „zbornog mesta“ ispred nacionalnog parlamenta učesnici su se uputili do Vlade Srbije, blokirajući saobraćaj u centralnim ulicama, duvajući u pištaljke i noseći transparente „Za dostojanstvo profesije“, „Plate inflaciju ne prate“, „Ni pravde ni para“... Ključni zahtev protesta bio je da se osnovna plata u obrazovanju, koja sada iznosi 74.600 dinara, odmah izjednači sa prosečnom zaradom u Srbiji od 86.500 dinara. Tražena je i strategija za naredna povećanja plata prosvetara i smanjenje administrativnog opterećenja nastavnika u školama.



*Protest prosvetara u Beogradu (foto UGS "Nezavisnost")*

U završnom delu protesta ispred zgrade Vlade sindikalni predstavnici su govorili o ponižavajućem socijalno-ekonomskom položaju prosvetnih radnika. Rečeno je da su nastavnici i potcenjeni i preopterećeni obavezama, a da je uprkos tome plata nastavnika za 12 odsto niža od prosečne zarade u Srbiji. Ukazano je i na dugogodišnje urušavanje obrazovnog sistema što je smanjilo interes za usavršavanje. To je potkpreljeno podacima da se ove godine, na Beogradskom univerzitetu, na studije za nastavnika matematike upisalo 13 studenata, za nastavnika hemije sedam a za nastavnika fizike – samo jedan!

Tročasovni protest pod sloganom "Uvažen nastavnik, dostojanstvena Srbija" organizovali su Granski sindikat prosvetnih radnika „Nezavisnost“, Sindikat obrazovanja, Unija prosvetnih radnika i Sindikat radnika u prosveti.

S. R. "Nezavisnost"  [PROCITAJ NA SAJTU](#)

## MLADI U SINDI KATU



# GLAS RADNIKA

ON-LINE

GLASRADNIKA.COM

Sva izdanja na  
jednom mestu!



# NOVI OBLICI RADA NOVI IZAZOVI ZA SINDIKATE



UNIJA  
SLOBODNIH  
SINDIKATA  
CRNE GORE



SAVEZ  
SINDIKATA  
CRNE GORE

*Atipični ugovori o radu sve češći u Crnoj Gori ali se o njima nedovoljno govori*

**G**lobalni trend fleksibilizacije na tržištu rada nije zaobišao ni Crnu Goru čije tržište rada karakteriše visoka stopa nezaposlenosti i sve veći broj atipičnih ugovora o radu. Umjesto da budu izuzetak, ovi oblici rada postaju pravilo. Tako su sve češći ugovori o radu na određeno vrijeme, agencijski ugovori, oni o privremenim i povremenim poslovima i sa nepunim radnim vremenom, ugovori o djelu te ugovori o radu od kuće ili van prostorija poslodavca.

## I država često sklapa atipične ugovore

Od ukupno 22 599 oglašanih slobodnih radnih mjesta preko Zavoda za zapošljavanje Crne Gore u septembru ove godine, svega 3621 radno mjesto bilo je na neodređeno vrijeme. U samo jednom organu državne uprave radno je angažovano gotovo 100 ljudi koji godinama unazad (neki i gotovo 10 godina) rade po ugovorima o djelu (obligacioni odnos) ili ugovorima o privremenim i povremenim poslovima (posebna vrsta ugovora koja ne podrazumijeva prava iz rada i po osnovu rada).

Državna revizorska institucija je 2020. godine u svom izvještaju konstatovala da organi državne uprave nedovoljno uspješno koriste ugovore o djelu, dopunskom radu i o privremenim i povremenim poslovima. Tada su ukazali da proces planiranja, kontrolni mehanizmi i izvještavanje o efektima realizovanih ugovora - ne obezbjeđuju uspješno upravljanje.

Pored ovoga, uvođenje novih tehnologija i digitalizacija, na velika vrata uvode i druge atipične oblike rada poput rada preko platformi i frilensinga. Sve je više ovih vrsta radnog angažmana u Crnoj Gori, iako se o njima i dalje stidljivo i nedovoljno govori.



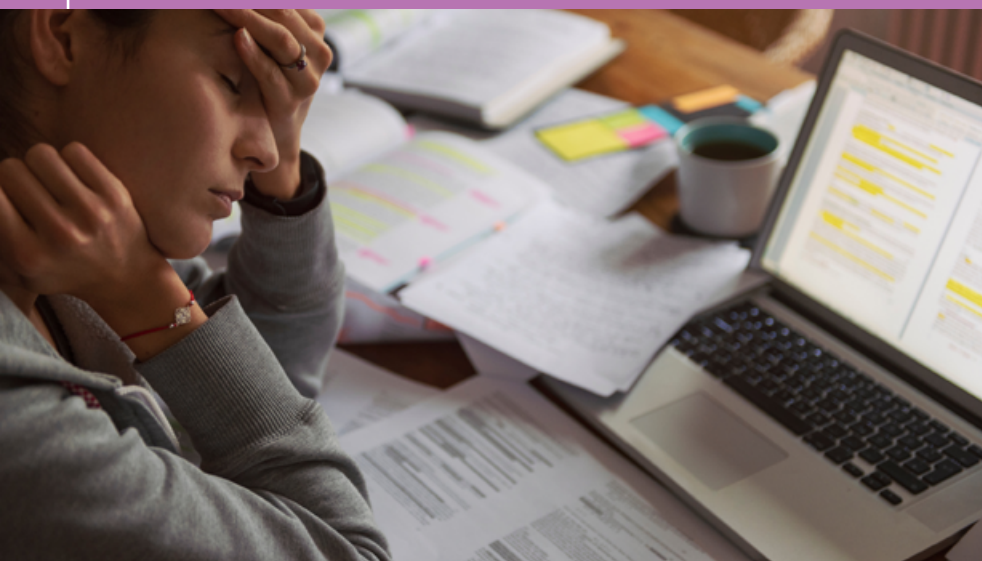
## Bez pune zaštite prava frilensera

Frilenseri su prepoznati Zakonom o inovacionoj djelatnosti kao lica koja imaju boravište u Crnoj Gori i samostalno obavljaju inovativne aktivnosti, pružajući intelektualne usluge za potrebe domaćih i stranih pravnih i fizičkih lica. Zakon predviđa mogućnost registracije frilensera, što podrazumijeva i određena prava poput poreskih olakšica, doprinosa za obavezno socijalno osiguranje ili poreza na dohodak fizičkih lica. Ipak, nema pune zaštite radnih, socijalnih i sindikalnih prava frilensera u Crnoj Gori. Isto važi i za platformске radnike što implicira nužnost sistematskog pristupa ovim sve zastupljenijim oblicima rada i kreiranje javnih politika koje bi doprinijele njihovom dostojanstvenom životu i radu.

Prepoznajući važnost otvaranja pitanja statusa frilensera, platformskih radnika i onih koji rade od kuće ili van prostorija poslodavca, Unija slobodnih sindikata Crne Gore (USSCG) je kroz projekat "Sindikati za pravedan oporavak", uz pomoć agencije Defakto, uradila kvalitativnu studiju o položaju frilensera u Crnoj Gori. Studija je uključila 22 frilensera i to iz više oblasti, od novinara i profesora jezika do frilensera koji rade u IT industriji, grafičkih dizajnera i drugih. Sprovedene su 3 fokus grupe tokom marta 2023. godine, i to podijeljene upravo po tipu djelatnosti. Ujedno, USSCG je paralelno uradila kvalitativnu studiju o uslovima rada od kuće kroz 3 fokus grupe, u kojima su učestvovali zaposleni u sektoru telekomunikacija, bankarskom sektoru i prosvjeti, kao djelatnostima u kojima je tokom i nakon pandemije koronavirusa rad od kuće bio najzastupljeniji.



*Atipični oblici rada sve češći u Crnoj Gori*



*Frilenseri i platformski radnici nedovoljno zaštićeni*

Pomenute studije USSCG je predstavila u junu, na konferenciji kojoj su prisustvovali predstavnici svih relevantnih institucija sistema. Konferencija je ocijenjena kao veoma uspješna i kao prvi u nizu koraka kako bi se svi učesnici na tržištu rada suočili sa izazovima koji sa sobom nose novi oblici zapošljavanja i kreirali adekvatan zakonodavni i institucionalni okvir u korist zaposlenih, poslodavaca i državnog budžeta.

Unija slobodnih sindikata Crne Gore  
Savez sindikata Crne Gore

 **PROČITAJ NA SAJTU**

# RADNICI „PORT OF ADRIA“ TRAŽE VEĆE PLATE



SAVEZ  
SINDIKATA  
CRNE GORE

**R**adnici pomorske kompanije „Port of Adria“ iz Bara održali su sredinom oktobra štrajk upozorenja zbog niskih plata i ugrožene egzistencije. Prethodno su čelnici sindikata firme probali da razgovaraju sa menadžmentom ali nisu uspjeli. Sindikati poručuju da ako uprava ne prihvati njihove zahtjeve - slijedi generalni štrajk a osim povećanja zarada traže i bolje uslove rada. Zarade nisu povećavane od 2014. godine, a tokom 2019. i 2020. godine su i smanjene 11-12 odsto. Od 240 stalno zaposlenih, čak 178 je podržalo štrajk upozorenja.

“Kad su nas privatizovali 2014. godine, obećavano je sve i svašta. Tvrdili su da će ovo biti najbolja privatizacija u Crnoj Gori, čak i da je socijalni program izuzetno dobro napravljen. Novi vlasnici su stvarno u periodu od 3-4 godne uložili određeni novac, ali to nije dovoljno za ovakav obim posla”, rekao je predsjednik Štrajkačkog odbora Ratko Stanisavljević.

Podršku štrajkačima pružili su generalni sekretar Saveza sindikata Crne Gore Duško Zarubica i predsjednik Skupštine Saveza sindikata Ranko Božović, zatim predsjednici granskih: Sindikata stambeno-komunalne privrede, Branislav Plamenac i Sindikata pomoraca i dokera, Agim Mila, te predsjednik Sindikalne organizacije Luke Bar Alis Šabotić ali i predsjednica Sindikata Barske plovidbe Jadranka Dajković.



*Radnicima plate nisu povećane skoro 10 godina*

Savez sindikata Crne Gore



**PROCITAJ NA SAJTU**



## TRAINING TOOLKIT

NESTANDARDNO: ANGAZOVANJE  
ATIPIČNIH ZAPOSLENIH/RADNIKA –  
PRIMER SEKTORA USLUGA

VARŠAVA [ WARSZAWA ], 2023

## ZA PARTNERE NA PROJEKTU

# PRVA SINDIKALNA POTROŠAČKA KORPA U CRNOJ GORI



UNIJA  
SLOBODNIH  
SINDIKATA  
CRNE GORE

Unija slobodnih sindikata Crne Gore (USSCG) i njen Centar za edukaciju, informisanje i sindikalna istraživanja (CEISI) izradili su prvu sindikalnu potrošačku korpu (SPK), u Crnoj Gori i predstavili je početkom decembra. SPK za četvrti kvartal 2023. godine iznosi 1850 eura i obuhvata troškove života četvoročlanog domaćinstva – dvoje odraslih i dvoje djece školskog uzrasta a sastoji se od ukupno 10 kategorija troškova.

UNIJA SLOBODNIH SINDIKATA CRNE GORE  
CENTAR ZA EDUKACIJU, INFORMISANJE I SINDIKALNA ISTRAŽIVANJA

## SINDIKALNA POTROŠAČKA KORPA



Porodici za mjesec potrebno najmanje 1850 eura

Prva sindikalna potrošačka korpa pokazala je da potrošnja većine građana Crne Gore ne korespondira sa njihovim mjesečnim primanjima. Ako pođemo od pretpostavke da u četvoročlanoj porodici roditelji primaju dvije prosječne zarade, dolazimo do zaključka da taj iznos nije dovoljan da pokrije troškove ove korpe. Naime, po sprovedenoj anketi, samo 22,3% ispitanika zarađuje preko 1500 eura na nivou domaćinstva.

Istraživanje je pokazalo i da su, kako bi obezbijedili osnovnu egzistenciju porodice, građani često prinuđeni da, pored redovnog, rade i dodatne poslove. Samim tim, javlja se problem uspostavljanja ravnoteže između privatnog i poslovnog života što može dovesti do pojave sindroma sagorijevanja na poslu, raznih psiho-fizičkih problema, te negativnog uticaja na zdrav razvoj porodice kao osnovne ćelije društva.

Po podacima iz SPK, najveći dio novca građana Crne Gore ide na hranu a nauštrb drugih troškova poput obrazovanja i kulture, sporta i rekreacije i ljetovanja. Za te aktivnosti čak 80% ispitanika troši minimalan iznos novca ili ga, pak, uopšte ne izdvaja, pa je poražavajuće da na izmaku 2023. i dalje ne možemo govoriti o dostojanstvenim uslovima života i rada u Crnoj Gori.

Unija slobodnih sindikata Crne Gore



[PROCITAJ NA SAJTU](#)

onthewaytoeu.net  
naputukaeu.net

SUPPORTED BY THE EUROPEAN COMMISSION



Projekat saradnje između Evropske konfederacije sindikata (ETUC) i regionalne mreže "SOLIDARNOST" uz podršku Evropske komisije.

# ZAKON NE USPIJEVA SPRIJEČITI ZLOUPORABE ATIPIČNIH OBLIKA RADA



SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
HRVATSKE

*Poslodavci u Hrvatskoj atipične oblike rada često ne koriste zbog njihove zakonom definirane svrhe, nego s ciljem prebacivanja rizika poslovanja na radnika*

**A**tipični oblici rada, koje nazivamo i nestandardnim zapošljavanjem, obuhvaćaju sve oblike ugovornih odnosa kojima se zasniva ili prikriva radni odnos, a koji se razlikuju od ugovora na neodređeno kao standardnog načina zapošljavanja.

Među njima je najpoznatiji ugovor o radu na određeno vrijeme, koji je i prvi počeo potiskivati ugovore na neodređeno. Iako je hrvatsko zakonodavstvo zapošljavanje na određeno dopušta samo iznimno, i to u točno predviđenim slučajevima, ugovori o radu na određeno vrijeme još uvijek su relativno široko rasprostranjeni. Istraživanja SSSH, međutim, pokazuju da razlog tome nije isključivo visoka sezonalnost gospodarstva, kao što se često tvrdi, nego i zlouporaba kojom se ugovorima na određeno, suprotno njihovoj svrsi, nastoji isprobati radnike i općenito na njih prenijeti rizik poslovanja.



*Radnicima plate nisu povećane skoro 10 godina*

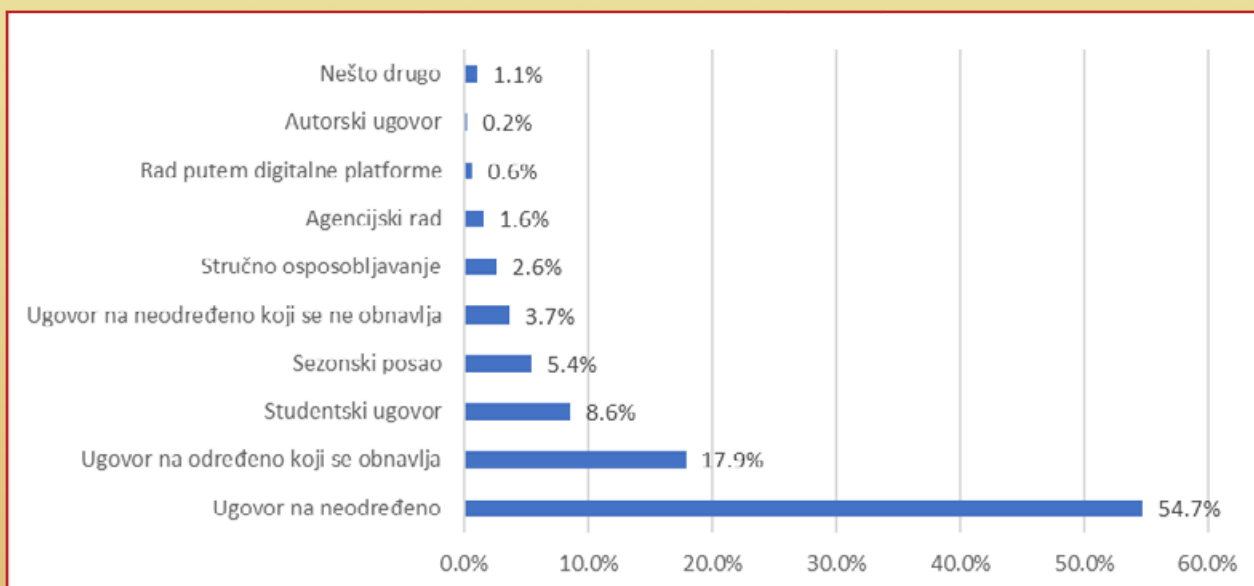
## Službena statistika ne pokazuje prave razmjere atipičnog zapošljavanja

Iako je posljednjih godina u službenim statistikama vidljivo smanjivanje udjela ugovora na određeno u ukupnom broju ugovora, kao i relativno mali postoci agencijskog i rada na nepuno radno vrijeme u odnosu na europske prosjeke, ti podaci ne daju pravu sliku jer obuhvaćaju samo ugovore kojima se zasniva radni odnos.

Prema istraživanju SSSH iz 2018. godine, čiji je reprezentativni uzorak obuhvatio radno aktivno stanovništvo koje u proteklih godinu dana najmanje



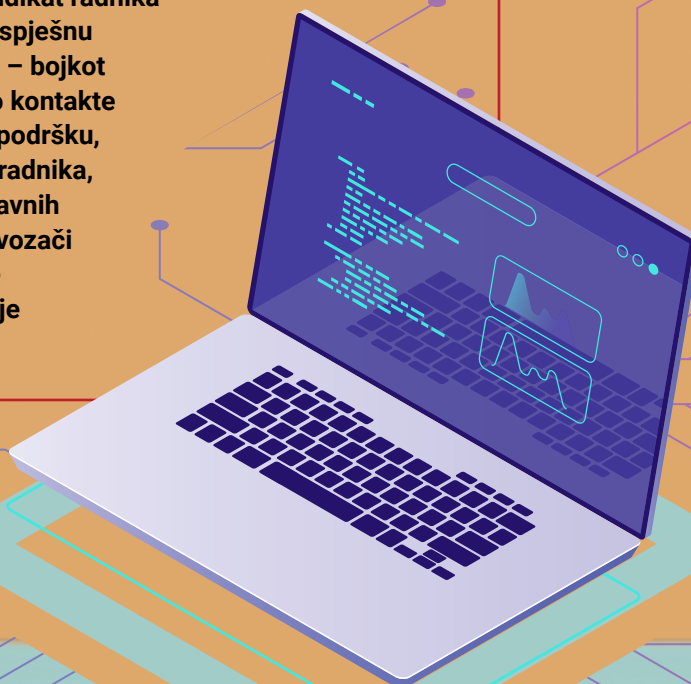
## Rad prema vrsti - istraživanje SSSH na racionalno reprezentativnom uzorku (2018.)



tri mjeseca obavljalo neki plaćeni posao, tek je 54,7% radnika izjavilo da rade putem ugovora na neodređeno vrijeme. Njih 21,7% izjavilo je rade na ugovorima na određeno vrijeme (uglavnom uz kontinuirano obnavljanje), a tome treba pridodati i 5,4% koji su obavljali sezonski posao. Putem ugovora građanskog prava, odnosno autorskih i ugovora o djelu radilo je 4,9%, putem agencije 1,4%, a 0,6% putem digitalne platforme – postotak koji se u međuvremenu sigurno povećao. Tome treba pridodati i 8,6% onih koji su radili putem studentskog ugovora, za koji je karakterističan manji opseg radničkih prava.

## Pokušaji sindikalnog organiziranja platformskih radnika

Godine 2021. s radom unutar SSSH započeo je Sindikat radnika digitalnih platformi (SRDP), koji je odradio i prvu uspješnu sindikalnu akciju platformskih radnika u Hrvatskoj – bojkot Ubera radi kašnjenja isplata. Iako je SRDP ostvario kontakte sa gotovo svim platformama i uživao veliku javnu podršku, kao najveći izazov pokazalo se samo učlanjivanje radnika, zbog njihove velike fluktuacije i različitih radno-pravnih statusa, te sindikat nije uspio opstati. Ove godine vozači Wolta organizirali su se u inicijativu ReWolt koja je napravila nekoliko važnih prosvjeda, no također nije uspjela prerasti u stabilnu sindikalnu organizaciju.





## Agencijski radnici popunjavaju stalna radna mjesta

Zasvevrstene standardnih oblika zapošljavanja tipično je da nastaju i šire se s ciljem smanjivanja troškova za poslodavce. Tako agencijski rad, kod kojeg bi agencije trebale posredovati između radnika i poslodavaca koji imaju privremenu potrebu za obavljanjem nekog posla, počinje služiti za popunjavanje stalnih radnih mjesta.

Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme u Hrvatskoj nije naročito zaživio zbog malih plaća, no očekujemo njegovu popularizaciju kroz institut tzv. dodatnog rada kod drugog poslodavca.

Zbog pandemije Covid 19 brojni su radnici imali iskustvo rada od kuće, što su poslodavci iskoristili kako bi u izmjenama Zakona o radu 2023. godine „isposlovali“ još fleksibilniji oblik ugovora na izdvojenom mjestu rada – tzv. rad na daljinu. Uz to, pandemija je povećala vidljivost i rasprostranjenost tzv. platformskog rada, što je dovelo i do njegove zakonske regulacije rada koja stupa i na snagu tek 2024. godine. Iako formalno usvojena s ciljem zaštite prava platformskih radnika, SSSH smatra da ju usvojene zakonske odredbe mogu omogućiti tek djelomično, dok će istovremeno legalizirati dosad široko prisutnu i vrlo problematičnu praksu zapošljavanja putem posrednika (tzv. agregatora).

## Inspekcija ne ulazi u bit problema

Iako ne postoje precizni podaci za sve atipične oblike rada, oni se općenito češće javljaju u uslužnim djelatnostima. Rad na određeno pritom je jednako rasprostranjen i u javnom i u privatnom sektoru, što ukazuje na sustavni problem u primjeni ovog instituta.

Atipični oblici rada nisu u fokusu inspekcije rada te se i njihova nadležnost uglavnom iscrpljuje na ispitivanju formalnih zahtjeva koji rijetko mogu rezultirati poboljšanjem položaja radnika. Tako npr. inspekcija neće i ne može ulaziti u temeljno pitanje opravdanosti samog zasnivanja ugovora na određeno vrijeme.

Iako zakonodavstvo predviđa zaštitne odredbe kojima se nastoji osigurati jednak položaj atipično zaposlenih radnika, nejednakosti su u praksi česte, te se prelijevaju i na druge aspekte života.

Stručna služba SSSH



# POTPISAN GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DRVNU I PAPIRNU INDUSTRIJU



SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
HRVATSKE

U Zagrebu je 11. prosinca potpisan Kolektivni ugovor za drvnu i papirnu industriju. To je treći granski kolektivni ugovor u privatnom sektoru u Hrvatskoj, nakon osam godina u kojima su postojala samo dva, za graditeljstvo i ugostiteljstvo.



*Predsjednik SSSH Mladen Novosel i predsjednik HUP Udruge drvne i papirne industrije Ivić Pašalić na potpisivanju granskog kolektivnog ugovora*

Ugovorena je najniža razina plaća za sedam različitih platnih kategorija, ovisno o složenosti pojedinih poslova, pri čemu je osnovica za izračun svih plaća automatizmom vezana uz propisanu minimalnu plaću.

Među sedam sindikata potpisnika kolektivnog ugovora nalaze se i tri udružena u SSSH, Samostalni sindikat Hrvatske (SSH), Sindikat „Spačva“ i Slavonsko-baranjski sindikat (SBS). Sa strane poslodavaca ugovor je potpisala Udruga za drvnu i papirnu industriju Hrvatske udruge poslodavaca (HUP).

će Ministarstvu rada podnijeti inicijativu za njegovim proširenjem na sve poslodavce u drvnj i papirnoj industriji, koja zapošljava između 25 i 30 tisuća radnika.

Drvena i papirna industrija imala je granski kolektivni ugovor do 2015. godine, kada su ga otkazali poslodavci.

Potpisivanje Kolektivnog ugovora za drvnu i papirnu industriju izravan je rezultat koordinirane inicijative za otvaranjem granskih kolektivnih pregovora u pet sektora, koju je SSSH sa svojim udruženim sindikatima pokrenuo prema HUP-u 2022. godine. U preostalim sektorima, koji uključuju metalnu industriju, elektromotornu industriju, poljoprivredu i prehrambenu industriju, još uvijek nije došlo do otvaranja pregovora.

Stručna služba SSSH



[PROČITAJ NA SAJTU](#)

## ZAŠTO I KAKO SKRATITI RADNO VRIJEME

Stan De Spiegelaere i  
Agnieszka Piasna



# NOVI OBLICI RADA U SLOVENIJI



*Dio novih oblika rada u Sloveniji je uređen i funkcionira u praksi, no problem predstavlja pravna regulativa rada na daljinu, a posebno rada putem onlajn platformi*

**R**adni odnos je pravni odnos koji karakteriše razlika u pregovaračkim i drugim vrstama moći između dve strane - zaposlenog i poslodavca. Poslodavac ima znatnu pregovaračku moć, koju može da iskoristi prilikom zaključivanja ugovora o radu ili tokom radnog odnosa. Poenta radnog prava leži u pokušaju da se izjednači polje moći između stranaka i da se svakom radniku garantuju osnovna prava koja priznajemo kao deo napretka civilizacije. Stoga, tamo gde postoje znaci radnog odnosa u pravnom odnosu, zaključenje ugovora o radu je obavezno. Međutim, želja za fleksibilnijim pravnim odnosom, koja je u nekim slučajevima obostrana, a u nekim samo u interesu poslodavca, kao i savremeni radni procesi i mogućnosti i zahtevi koje donosi tehnološki razvoj, donose nove načine rada, kojima će radno pravo morati da se prilagodi na način da radnicima i u takvim slučajevima garantuje minimum standarda radnog i socijalnog prava.

Pored standardnog ugovora o radu na neodređeno vreme, poznajemo različite druge oblike rada. Neki od njih su već uređeni Zakonom o radnim odnosima i provode se u praksi, drugi su definisani zakonom, ali su za provedbu potrebni dodatni propisi, a u slučaju trećih radi se o novim oblicima rada, koji će zahtevati dodatna zakonodavna uređenja.



Na primer, u Sloveniji postoji ugovor na određeno vreme, obavljanje posla preko agencije za posredovanje u zapošljavanju, obavljanje poslova u neravnomerno raspoređenom radnom vremenu i sezonski rad, koji je regulisan zakonom već duže vreme. Tokom epidemije COVID-19 posebno se raširio rad na daljinu, koji je od ranije bio regulisan u zakonu, ali je raširena upotreba ovog instituta ukazala na neke zakonske nedostatke. Poslednjih godina proširio se rad putem platformi, koji predstavlja poseban izazov u oblasti regulisanja radnih odnosa.





## Izazovi platformskog rada

Platformski rad ostaje poseban izazov. Ovde ne govorimo samo o poznatim primerima, kao što su dostavljači hrane i platforme koji obezbeđuju lični prevoz za pojedince. Većina tih odnosa može se rešavati kroz odgovarajuću inspekciju radnih odnosa, što su prakse u inostranstvu već pokazale. S tim u vezi, nedostaje nam odlučniji rad slovenačkog Inspektorata za rad. Platformski rad, koji je skriveniji i teži za pravno definisanje i regulisanje, jeste izvođenje rada preko onlajn platformi na kojima naručioci usluga mogu da budu iz međunarodnog okruženja. Takav rad predstavlja dodatnu opasnost za prekarizaciju rada, s obzirom da se rad može razložiti na razne radne procese, koje radnici potom nude poslodavcu preko platforme kao pružanje individualnih usluga.

Organizovanje radnika u atipičnim oblicima rada predstavlja poseban izazov za sindikate. Radnicima na određeno vreme ili radnicima koji rade u nekoj kompaniji preko agencije mnogo je teže da se učlane u sindikat koji deluje kod poslodavca jer se često ne osećaju povezanim sa radnim kolektivom u istoj meri kao stalno zaposleni radnici.

Problem je još veći kod platformskih radnika, gde je i sam kolektiv veoma slab, što još više otežava njihovo sindikalno organiziranje.



*Zakon ne reguliše rad na daljinu, ali to čine poslodavci*

## Platformskim radnicima plata važnija od radnog odnosa

Iz slovenačkog iskustva organizovanja dostavljača hrane možemo videti i da su radnici spremni da se organizuju pre svega kako bi postigli veću nadoknadu za svoj rad, kao i za vreme kada ne mogu da rade zbog bolesti itd. Prema našem iskustvu, glavni zahtev platformskih radnika nije redovno zaposlenje, jer im čak i fleksibilan vid rada odgovara. To se može pripisati nedostatku informacija i svesti o posledicama rada putem ugovora građanskog prava, posebno kada su u pitanju socijalna prava, zdravstveno i penziono osiguranje, kao i prava koja proizilaze iz radnog odnosa.

Do usvajanja evropske direktive o platformskom radu, u Sloveniji bi Inspektorat za rad trebalo da pokaže veću inicijativu i da dosledno sprovodi obavezu zaključenja ugovora o radu u pravnim odnosima u kojima postoje elementi radnog odnosa. Sama činjenica da se rad obavlja preko platforme ne bi trebalo da znači da se takav rad može obavljati putem ugovora o građanskom pravu. Posledice takve pozicije bile bi previsoke za radnike i društvo u celini.

Matija Drmota,  
nezavisni savetnik ZSSS u oblasti prava

 [PROČITAJ NA SAJTU](#)

# KAJ DELAMO?

## Razbijamo mite!

“Pozornost dobivaju tisti, ki so najglasnejši, najekstremnejši, najbolj surovi, ne glede na to, da nimajo nič za povedati, medtem ko pomembne, tehtne vsebine ter poglobljen premislek o stanju stvari ostajajo v ozadju.

# NOVI ZAKON O RADU DONOSI VEĆU ZAŠTITU POVERENIKA SINDIKATA



Narodna skupština Republike Slovenije je 26. oktobra potvrdila promene Zakona o radnim odnosima (ZDR-1), o kojima su sindikati i poslodavci pregovarali u Ekonomsko-socijalnom savetu skoro godinu dana. Zakon je morao da se reformiše da bi se primenile dve evropske direktive: o transparentnim i predvidljivim uslovima rada i o ravnoteži radnog i privatnog života za roditelje i staratelje. Sindikati su predložili neka rešenja za probleme koje vidimo u praksi na terenu, posebno u pogledu zaštite poverenika sindikata, obaveze regulisanja određenih sadržaja u okviru kolektivnih ugovora u situacijama kada postoji sindikat kod poslodavca, kao i unapređenja procedura koje se odnose na upozorenje o otkazu.

Predlozi poslodavaca uglavnom nisu bili prihvatljivi Ministarstvu rada kao ni sindikatima, jer bi doveli do smanjenja radnih prava. Uprkos tome, povukli smo mnoge sindikalne predloge kako bi postigli konsenzus sa poslodavcima. Pregovore su obeležili pokušaji poslodavaca da se odloži procedura, njihove tvrdnje da su pregovori nepravedni jer njihovi predlozi nisu uvažavani, te konačno njihovo povlačenje iz pregovora i protestni izlazak iz Ekonomsko-socijalnog saveta krajem jula.

Pre rasprave o zakonu u parlamentu bili smo suočeni sa realnom opasnošću da će samo minimalni sadržaj direktiva uključiti u zakon, zbog čega smo tražili da se izlože amandmani koji su neophodni imajući u obzir zloupotrebe u praksi. Nakon ponovnih pregovora, Ministarstvo rada je odlučilo da sledi predloge sindikata, tako da izmenjeni zakon sada sadrži ne samo obavezne evropske direktive, već i pravo na prekid rada, pojačane odredbe o zaštiti predstavnika sindikata (mogućnost obustave smene do odluke prvostepenog suda ili najviše šest meseci), bolju zaštitu zaposlenog u postupku upozorenja pred otkaz zbog krivnje radnika, bolju kompenzaciju za agencijske radnike kojima poslodavac ne obezbeđuje rad, te subsidijarnu odgovornost glavnog izvođača radova za potraživanja zaposlenih kod podizvođača u građevinskom sektoru.

Druga runda pregovora o ponovnom predlogu zakona uslediće sledeće godine, gde ćemo razgovarati o otvorenim pitanjima, uključujući honorarni rad, a umesto dobrovoljnog radnog dana od 30 sati predlažemo da se svima skрати radno vreme od 40 sati. Među otvorenim pitanjima ostala je odredba o obaveznom 48-časovnom periodu odmora najmanje jednom mesečno, smanjenje kvote agencijskih radnika na 15 odsto, rad od kuće i registracija ugovora o radu u cilju provere njihove zakonitosti, jer smo opazili da se ugovori zaključuju ispod nivoa prava predviđenih zakonima ili kolektivnim ugovorima.

Na predlog poslodavaca, u utorak, 2. novembra, Nacionalno veće je izglasalo veto na zakon koji bi Narodna skupština trebala da ponovo potvrdi do sredine novembra.



*Radnici od sada mogu uzeti odsustvo radi brige o roditeljima*

Miha Poredoš, Radničko jedinstvo

[PROCITAJ NA SAJTU](#)

# NOVI ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH PRINAŠA VEĆJO ZAŠČITO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

Državni zbor RS je 26. oktobra potrdil spremembe zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), o katerih so se sindikati in delodajalci skoraj leto dni pogajali v Ekonomsko-socialnem svetu. Zakon je bilo treba preoblikovati za uveljavitev dveh evropskih direktiv: o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih ter o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in skrbnikov. Sindikati so predlagali nekaj rešitev za težave, ki jih opažamo v praksi na terenu, predvsem glede zaščite sindikalnih zaupnikov, obveznosti urejanja določenih vsebin znotraj kolektivnih pogodb v primerih, ko pri delodajalcu obstaja sindikat, kot tudi izboljšanje postopkov v zvezi z odpovedmi.

Predlogi delodajalcev tako za ministrstvo za delo kot tudi za sindikate večinoma niso bili sprejemljivi, ker bi vodili v krčenje delavskih pravic. Kljub temu smo številne sindikalne predloge umaknili, da bi dosegli soglasje z delodajalci. Pogajanja so zaznamovali delodajalski poskusi preložitve postopka, njihove trditve, da so pogajanja nepoštena, ker se njihovi predlogi ne spoštujejo, ter nazadnje njihov umik iz pogajanj in protestni izstop iz Ekonomsko-socialnega sveta konec julija 2023.

Pred obravnavo zakona v DZ smo bili soočeni z realno nevarnostjo, da bo v zakon vključena le minimalna vsebina direktiv, zato smo zahtevali spremembe, ki so nujne ob upoštevanju zlorab v praksi. Ministrstvo za delo se je po ponovnih pogajanjih odločilo slediti predlogom sindikatov, tako da spremenjeni zakon zdaj poleg obveznih evropskih direktiv vsebuje tudi pravico do prekinitve dela, okrepljene določbe o zaščiti sindikalnih zaupnikov (možnost mirovanja odpovedi do odločitve prvostopenjskega sodišča oziroma največ šest mesecev), boljše varstvo delavca v postopku opozarjanja pred odpovedjo po krivdni krivdi delavca, boljše odškodnine za agencijske delavce, ki jim delodajalec ne zagotovi dela, in subsidiarna odgovornost glavnega izvajalca za terjatve delavcev do podizvajalcev v gradbeništvu.

Za naslednje leto je načrtovan drugi krog pogajanj o ponovnem predlogu zakona, kjer bomo obravnavali odprta vprašanja, med katerimi je tudi krajši delovni čas, namesto prostovoljnega 30-urnega delovnika pa predlagamo skrajšanje delovnega časa vseh. Med odprtimi vprašanji je ostala zagotovitev obveznega 48-urnega počitka vsaj enkrat mesečno, znižanje kvote agencijskih delavcev na 15 odstotkov, delo od doma ter registracija pogodb o zaposlitvi zaradi preverjanja njihove zakonitosti, ker smo opazili, da se pogodbe sklepajo pod ravnjo pravic, ki jih določajo zakoni ali kolektivne pogodbe.

Na predlog delodajalcev je državni svet v torek, 2. novembra, izglasoval veto na zakon, ki naj bi ga državni zbor ponovno potrdil do sredine novembra.

Miha Poredoš, Delavska enotnost

 [PROČITAJ NA SAJTU](#)

Arhiva svih brojeva!

**GLAS RADNIKA.com**

SVE VESTI I SVA NAŠA IZDANJA



# NOVE OBLIKE DELA V SLOVENIJI



*Nekatere nove oblike dela v Sloveniji so urejene in delujejo v praksi, problem pa predstavlja pravna ureditev dela na daljavo, predvsem dela prek spletnih platform.*

**D**elovno razmerje je pravno razmerje, za katerega je značilna razlika v pogajalski in drugi vrsti moči med dvema stranema – delavcem in delodajalcem. Delodajalec ima precejšnjo pogajalsko moč, ki jo lahko izkoristi pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ali med trajanjem delovnega razmerja. Bistvo delovnopravne zakonodaje je v tem, da skuša izenačiti polje moči med strankami in vsakemu delavcu zagotoviti osnovne pravice, ki jih priznavamo kot del civilizacijskega napredka. Če torej obstajajo znaki delovnega razmerja v pravnem razmerju, je sklenitev pogodbe o zaposlitvi obvezna. Želja po fleksibilnejšem pravnem razmerju, ki je ponekod obojestransko, ponekod le v interesu delodajalca, pa tudi sodobni delovni procesi ter možnosti in zahteve, ki jih prinaša tehnološki razvoj, prinašajo nove načine dela, ki se jim bo moralo delovno pravo prilagoditi na način, da delavcem tudi v takšnih primerih zagotovi minimalne standarde delovnega in socialnega prava.

Poleg standardne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas poznamo tudi druge oblike zaposlitve. Nekatere so že urejena z zakonom o delovnih razmerjih in se izvajajo v praksi, druge so opredeljena z zakonom, vendar so za izvajanje potrebni dodatni predpisi, pri tretjih pa gre za nove oblike dela, za katere je potrebna dodatna zakonodajna ureditev.



V Sloveniji imamo delo po pogodbi za določen čas, opravljanje dela preko agencije za zagotavljanje dela, delo v neenakomernem delovnem času ter pogodbo o zaposlitvi sezonskega dela - vse te atipične oblike dela, so zakonsko urejene že dlje časa.

Med epidemijo covid19 se je razširila potreba po delu na daljavo, ki je prav tako že bil zakonsko urejen pred samo epidemijo, razširjena uporaba v praksi pa je odkrila zakonske pomanjkljivosti.

V zadnjih letih se pojavlja tudi delo preko platform, ki pa bo terjal poseben izziv pri urejanju delovnih razmerjih, saj tovrstno delo še ni priznано kot atipična oblika dela.



## Izazovi platformskog rada

Poseben izaziv ostaja delo na ploščadi. Tu ne govorimo samo o znanih primerih, kot so podjetja za dostavo hrane in platforme, ki posameznikom zagotavljajo osebni prevoz. Večino teh razmerij je mogoče rešiti z ustreznim inšpekcijskim nadzorom delovnih razmerij, kar je pokazala tudi praksa v tujini. Pri tem pogrešamo odločnejše delo Inšpektorata RS za delo. Platformsko delo, ki je bolj skrito in težje zakonsko definirano in regulirano, je opravljanje dela prek spletnih platform, na katerih so lahko ponudniki storitev iz mednarodnega okolja. Takšno delo predstavlja dodatno nevarnost za prekarizacijo dela, saj je delo mogoče razčleniti na različne delovne procese, ki jih nato delavci prek platforme ponudijo delodajalcu kot opravljanje posameznih storitev.

Organiziranje delavcev v atipične oblike dela predstavlja za sindikate poseben izziv. Delavci za določen čas ali delavci, ki za podjetje delajo prek agencije, se veliko težje včlanijo v delodajalski sindikat, saj se pogosto ne čutijo v enaki meri povezani z delovnim kolektivom kot redno zaposleni delavci. Težava je še toliko večja pri peronarjih, kjer je sam kolektiv zelo šibek, zato se še težje sindikalno organizirajo.



*Zakon ne regulira delo na daljavo, to zanj počnejo delodajalci*

## Platformskim delavcem plača je bolj pomembna kot delovno razmerje

Tudi iz slovenskih izkušenj z organiziranjem dostavljavcev hrane lahko vidimo, da so se delavci pripravili organizirati predvsem zato, da dosežejo višje nadomestilo za svoje delo, pa tudi za čas, ko zaradi bolezni ne morejo delati ipd. Po naših izkušnjah glavna zahteva platformašev ni redna zaposlitev, saj jim ustreza tudi fleksibilna oblika dela. To je mogoče pripisati pomanjkanju informiranosti in neozaveščenosti o posledicah dela po civilnopravnih pogodbah, predvsem na področju socialnih pravic, zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja ter pravic iz delovnega razmerja.

Do sprejetja evropske direktive o platformskem delu bi moral Inšpektorat za delo v Sloveniji pokazati večjo iniciativnost in dosledno izvajati obveznost sklepanja pogodb o zaposlitvi v pravnih razmerjih, v katerih obstajajo elementi delovnega razmerja. Zgolj dejstvo, da se delo opravlja preko platforme, ne sme pomeniti, da se to delo lahko izvaja prek civilnopravne pogodbe. Posledice takega položaja bi bile previsoke za delavce in celotno družbo.

Matija Drmota,  
neodvisni svetnik ZSSS za pravo

 **PROČITAJ NA SAJTU**

# KAJ DELAMO?

## Razbijamo mite!

“Pozornost dobivajo tisti, ki so najglasnejši, najekstremnejši, najbolj surovi, ne glede na to, da nimajo nič za povedati, medtem ko pomembne, tehtne vsebine ter poglobljen premislek o stanju stvari ostajajo v ozadju.”

# DIGITALIZACIJA NEIZBEŽNA, ALI RADNICI NE SMEJU BITI NJENE ŽRTVE



SAVEZ  
SINDIKATA  
MAKEDONIJE

Savez sindikata Makedonije se prvenstveno zalaže za radni odnos na neodređeno vreme, ali nastoji da sindikalni predstavnici budu aktivni u procesima digitalizacije i da se brzo i efikasno prekvalifikacijom zaposleni osposobe za nova radna mesta

U vreme zdravstvene krize zbog epidemije virusa korona prvi su ostali bez posla radnici sa ugovorom o radu na određeno vreme, što se primenjuje samo u izuzetnim okolnostima koje su regulisane zakonom. Drugim rečima, stav SSM je da je svaki rad duži od jedne godine posao trajnog karaktera za koji treba da se zaključi ugovor na neodređeno vreme.

Legalan (prijavljeni) rad je osnova ekonomskog i društvenog razvoja zemlje, aktivnosti na suzbijanju rada na crno i njegova legalizacija treba da budu međusektorski i zajednički napor svih socijalnih partnera.



SSM: Šta čekaš, svaki radnik treba da bude član sindikata

U tom pravcu, SSM preduzima aktivnosti za zajedničko delovanje sa Državnom inspekcijom rada (DIT). U SSM je 2020. godine uspostavljen digitalni alat preko kojeg sindikalno članstvo i radnici mogu elektronskim putem da prijave kršenje radnih prava. Evropska konfederacija sindikata (ETUC) u okviru projekta „Sindikati za pravedan oporavak: Jačanje uloge sindikata u ublažavanju uticaja COVID-19 krize“ omogućila je promociju i korišćenje novih digitalnih alata SSM kroz proces digitalizacije sindikalnog rada. Na taj način SSM je obezbedio onlajn dostupnost svojih usluga za zaštitu radnih prava putem elektronske komunikacije, što je bilo posebno značajno u vreme zdravstvene krize izazvane virusom korona. Na osnovu prijava radnika stručne službe SSM preduzimaju sve zakonske mere za zaštitu njihovih radnih prava, uključujući prosleđivanje prijave DIT-u na dalje postupanje.

Deo prijava radnika odnosi se radni angažman bez ugovora o radu.

U nadležnosti Državne inspekcije za rad, prema Zakonu o radnim odnosima, jeste da kada u preduzeću zatekne lice koje nije prijavljeno na obavezno socijalno osiguranje, naloži poslodavcu da sa tim licem po osnovu radnog odnosa zaključi ugovor o radu na neodređeno vreme.



## Ozakonjenje povremenih poslova?

U toku novembra radilo se na donošenju Zakona o zapošljavanju lica za obavljanje poslova povremenog i privremenog karaktera za određene delatnosti po pojednostavljenom postupku. U SSM smatraju da je prva verzija tog zakona u interesu poslodavaca, ali ne i radnika, jer povremeni rad znači potpuno nesiguran socijalno-ekonomski položaj radnika. Povremenim radnicima nisu garantovana prava na plaćeni godišnji odmor, odsustvo i bolovanje, za njih radno vreme traje više od 8 sati dnevno - bez prava na naknadu za prekovremeni rad. Pored toga, povremeni radni angažmani će posledično ugroziti i redovno zaposlene, jer će poslodavci korišćenjem mogućnosti za povremeno angažovanje ljudi smanjiti poslove za redovno zapošljavanje. Zato SMS smatra da se umesto povećanja zaposlenosti i smanjenja rada na crno, novim zakonskim normama mogu postići suprotni efekti.



## Nesigurnost platformskih radnika

U toku zdravstvene krize rad od kuće postao je posebno aktuelan, a u poslednje vreme sve je masovnije rad na onlajn platformama. Činjenica je da nedostaje zakonska regulativa za evidenciju i punu pokrivenost prava i obaveza radnika koji rade na onlajn platformama. To se posebno odnosi na ostvarivanje, zaštitu i unapređenje prava iz radnog odnosa, socijalnu sigurnost i bezbednost na radu platformskih radnika.

U Republici Severnoj Makedoniji već pet godina traju pregovori za donošenje novog Zakona o radnim odnosima, kojim sindikati, između ostalog, nastoje da obezbede što bolje regulisanje rada od kuće i na daljinu. Procedura za donošenje novog zakona je još u toku. Do njegovog donošenja ovi radnici, kojih je sve više, uglavnom su angažovani van uređenog radno-pravnog odnosa, što je pre svega na njihovu štetu. Međutim, na štetu je i država jer je reč o radu na crno koji ne doprinosi fondovima i sistemu socijalne zaštite i sigurnosti, a time ne učestvuje ni u podizanju ekonomskih i socijalnih kapaciteta države.

U SSM su svesni da je digitalna transformacija društva veoma važan proces, i da nije stvar izbora, već pitanje opstanka i razvoja u novim uslovima. Ako društvo želi da bude efikasnije, mora u tom pogledu da prati razvijenije zemlje a institucije treba da implementiraju digitalne procese. Istovremeno treba raditi na podizanju svesti o neophodnosti ove društvene transformacije i prevazilaženju otpora i straha radnika da će im, na primer, veštačka inteligencija uzeti posao.

SSM nastoji da sindikalne organizacije i sindikalni predstavnici imaju ključnu ulogu u procesima digitalizacije u preduzećima. Cilj je da se radnici prilagode promenama i da se brzo, stručnom i efikasnom prekvalifikacijom i obukom osposobe za nova radna mesta, kako bi se sprečila masovna otpuštanja.

 **PROCITAJ NA SAJTU**

# SSM TRAŽI SMANJENJE PLATA FUNKCIONERA ZA 78 Odsto



SAVEZ  
SINDIKATA  
MAKEDONIJE

**S**avez sindikata Makedonije apelovao je na Vladu da ne traži izgovore i ne odlaže smanjenje plata funkcionerima za 78 odsto.

U apelu se traži da Vlada "primeni već uspostavljeni princip koji primenjuje kada donosi zakone na štetu radnika, bez širokih konsultacija i dijaloga i ne brinući o odlukama Ustavnog suda kao što su to činili za uvođenje 72-časovne radne nedelje ili sada kada hoće da iz Zakona o upravnim službenicima izbace minimalnu zaradu".

Vlada treba Skupštini da predloži zakon kojim će funkcionerske plate biti smanjene za 78 odsto, ističe se u apelu SSM od 19. oktobra. Takav predlog je ranije upućen poslanicima koji su, kako kažu u toj sindikalnoj centrali, tri meseca ćutali, da bi onda isto predložili Vladi.

Predlogom je predviđena izmena Zakona o platama i drugim naknadama poslanika u Sobranju i drugih izabраних i imenovaniх лица, u članu 11 koji bi trebalo da glasi: „Osnovica za obračun plate počev od isplate za mesec septembar 2023. godine je minimalna zarada objavljena u Službenom glasniku za prethodnu godinu koju objavljuje Ministarstvo rada i socijalne politike”.

„Ističemo da radnici žive od nadnica bez prava na hranu i prevoz i dobro je što su funkcioneri poput ministra spoljnih poslova konačno shvatili da se od nadnica mora živeti, ali njihove plate su jednake iznosu 6 minimalnih zarada, imaju pravo na službena vozila, obezbeđenje, ručkove, troškove i druge pogodnosti”, navodi se u apelu SSM.

Stručna služba SSM-a

[PROCITAJ NA SAJTU](#)



*Sa nedavnog protesta Sindikata radnika uprave i pravosuđa*

**СИНДИКАЛНА  
МИНИМАЛНА  
КОШНИЦА**



**2024** →



# SINDIKAT OBRAZOVANJA, NAUKE I KULTURE: REPREZENTATIVNOST ILI PROTEST



KONFEDERACIJA  
SLOBODNIH  
SINDIKATA  
MAKEDONIJE

Sindikata obrazovanja, nauke i kulture – SONK, koji deluje u okviru Konfederacije slobodnih sindikata S. Makedonije, zatražio je od Ministarstva rada i socijalne politike da u što kraćem roku sprovede postupak dokazivanja reprezentativnosti sindikata u delatnostima obrazovanja i kulture.

„Uvereni smo da će poremećaji u socijalnom dijalogu sa ministarstvom biti prevaziđeni“, navodi se u zaključcima Veća SONK-a usvojenim 10. novembra, ili će „u suprotnom, SONK biti prinuđen da koristi sve legalne sindikalne aktivnosti, uključujući i one najradikalnije“. Naime, ukoliko zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti i dalje bude ignorisan, Veće SONK-a namerava da organizuje masovne proteste ispred Ministarstva rada i socijalne politike.

Na pomenutom sastanku članovi Veća SONK-a izrazili su razočarenje zbog ignorantskog odnosa Ministarstva rada koje je rezultiralo jednostranim prekidom socijalnog dijaloga. Kako je rečeno, nejasno je zašto se resorni ministar rada i socijalne politike oglašuje na pismena obraćanja SONK-a i zašto se opstruira funkcionisanje Komisije za dokazivanje reprezentativnosti.

Takav odnos Ministarstva rada prema SONK-u nanosi veliku štetu njegovim članovima jer bez rešenja o reprezentativnosti sindikat nije u mogućnosti da obavlja svoje ključne aktivnosti kao što je potpisivanje kolektivnih ugovora sa socijalnim partnerima, „iako je nesporna činjenica da je SONK ubedljivo najbrojniji sindikat u delatnosti koju zastupa“, ocenjeno je na sastanku.



*Revoltirani ingorisanjem Ministarstva rada: Sa sednice Veća SONK-a (Foto: SONK)*

Konfederacija slobodnih sindikata Makedonije

[PROČITAJ NA SAJTU](#)

## ПРИРАЧНИК ЗА РАБОТНИЧКИ ПРАВА



# ДИГИТАЛИЗАЦИЈАТА Е НЕИЗБЕЖНА, НО РАБОТНИЦИТЕ НЕ СМЕАТ ДА БИДАТ НЕЈЗИНИ ЖРТВИ



SAVEZ  
SINDIKATA  
MAKEDONIJE

Сојузот на синдикати на Македонија пред се е за вработување на неопределено време, но се залага синдикалните претставници да бидат активни во процесите на дигитализација и преку брза и ефикасна преквалификација да ги обучуваат вработените за нови работни места.

**З**а време на здравствената криза поради епидемијата на корона вирусот, работниците со договори за вработување на определено време први останаа без работа, што се применува само во исклучителни околности регулирани со закон. Со други зборови, ставот на ССМ е дека секоја работа подолга од една година е работа од трајна природа за која треба да се склучи договор на неопределено време.

Легалната и пријавена (регистралираната) работа е основа на економскиот и социјалниот развој на државата, активностите за сузбивање на работата на црно и нејзината легализација треба да бидат со меѓусекторски, заеднички напори на сите социјални партнери.

Во оваа насока, ССМ презема активности за заедничко делување со Државната инспекција на трудот (ДИТ). ССМ во 2020 година воспостави дигитална алатка преку која членството и работниците во синдикатот може електронски да пријават прекршување на работничките права. Европската конфедерација на синдикати (ETUC) во рамките на проектот „Синдикатите за правично закрепнување: зајакнување на улогата на синдикатите во ублажувањето на влијанието на кризата COVID-19“ овозможи промовирање и користење на новите дигитални алатки на ССМ преку процесот на дигитализирање на синдикалната работа. На овој начин ССМ обезбеди онлајн достапност на своите услуги за заштита на работничките права преку електронска комуникација,

што беше особено важно за време на здравствената криза предизвикана од корона вирусот. Врз основа на пријавите на работниците, стручната служба на ССМ ги презема сите законски мерки за заштита на нивните работнички права, вклучително и проследување на пријавата до ДИТ на понатамошно постапување.



*Што чекате, секој работник треба да биде синдикален член*



## Озаконување на работно ангажирање на лица за вршење на работа од привремено и повремена природа

Во текот на ноември се работеше на донесување на Законот за вработување на лица за вршење работи од повремен и привремен карактер за одредени дејности по поедноставена постапка. ССМ смета дека првата верзија на тој закон е во интерес на работодавачите, но не и на работниците, бидејќи привремена и повремена работа значи целосно несигурна социјална и економска положба на работниците. На овие работници не им се гарантирани правата на платен годишен одмор, отсуство и боледување, за нив работното време трае повеќе од 8 часа дневно – без право на надоместок за прекувремена работа. Дополнително, овие работни ангажмани ќе ги загрозат и редовните вработени, бидејќи работодавачите ќе ги намалат работните места за редовно вработување користејќи ја можноста за привремено и повремено ангажирање. Затоа СМС смета дека наместо зголемување на вработеноста и намалување на нелегалната работа, со овие законски одредби можат да постигнат спротивни ефекти.



Дел од пријавите на работниците се однесува на работен ангажман без договор за вработување. Надлежност на Државната инспекција на трудот, според Законот за работни односи, е кога во фирмата ќе затекне лице кое не е пријавено за задолжително социјално осигурување, да му наложи на работодавачот да склучи договор за вработување на неопределено време со тоа лице.

## Несигурност на платформските работници

За време на здравствената криза, работата од дома стана особено актуелна, а во последно време се зголемува обемот на работа на онлајн платформите. Факт е дека недостигаат законски прописи за евиденција и целосно покривање на правата и обврските на работниците кои работат на онлајн платформите. Ова особено се однесува на остварување, заштита и унапредување на правата од работниот однос, социјалната сигурност и безбедноста при работа на овие работници.

Во Република Северна Македонија веќе пет години траат преговорите за донесување на нов Закон за работни односи, со кој синдикатите, меѓу другото, се залагаат да обезбедат најдобро можно регулирање на работа од дома и на далечина. Постапката за донесување на новиот закон се уште е во тек. До неговото донесување, овие работници, кои ги има се повеќе, најчесто биле ангажирани надвор од регулираниот трудово-правен однос, што е пред се на нивна штета. Но, и државата е во неповолна положба бидејќи тоа е незаконско работење кое не придонесува во фондовите и системот на социјалната заштита и безбедност, па затоа не учествува во подигањето на економските и социјалните капацитети на државата.

ССМ е свесен дека дигиталната трансформација на општеството е многу важен процес, и дека не е прашање на избор, туку прашање на опстанок и развој во нови услови. Ако општеството сака да биде поефикасно, мора да ги следи поразвиените земји во овој поглед, а институциите треба да спроведуваат дигитални процеси. Истовремено, треба да се работи на подигање на свеста за неопходноста од оваа општествена трансформација и надминување на отпорот и стравот на работниците дека, на пример, вештачката интелигенција ќе им ги земе работните места.

ССМ се залага синдикалните организации и синдикалните претставници да имаат клучна улога во процесите на дигитализација во компаниите. Целта е работниците да се прилагодат на промените и да ги подготват за нови работни места преку брза, професионална и ефикасна преквалификација и обука, со цел да се спречат масовни отпуштања.

Matija Drmota,  
neodvisni svetnik ZSSS za pravo



## ССМ БАРА НАМАЛУВАЊЕ НА ПЛАТИТЕ НА ФУНКЦИОНЕРИТЕ ЗА 78%



SAVEZ  
SINDIKATA  
MAKEDONIJE

Сојузот на синдикати на Македонија апелираше до Владата да не бара изговори и да не го одложува намалувањето на платите на функционерите за 78%.

Во жалбата се бара Владата „да го примени веќе воспоставениот принцип што го применува кога носи закони на штета на работниците, без широка консултација и дијалог и без да се грижи за одлуките на Уставниот суд како што направија за воведувањето на 72 часовна работна недела или сега кога сакаат во Законот за административни службеници да ја извадат минималната плата како критериум“.

Владата треба на Собранието да му предложи закон со кој ќе се намалат платите на функционерите за 78%, што е истакнато во барањето на ССМ од 19 октомври. Ваков предлог претходно беше упатен до пратениците кои, како што велат во ССМ, молчеле три месеци, па затоа ССМ предлогот го достави до Владата.

Предлогот предвидува измена на Законот за платите и другите надоместоци на пратениците и другите избрани и именувани лица, во член 11, која треба да гласи: „Основа за пресметка на плата почнувајќи од исплатата за месец септември 2023 година е минималната плата објавена во Службен весник за претходната година објавена од Министерството за труд и социјална политика“.

„Потенцираме дека работниците живеат од плата без право на храна и превоз и добро е што функционери како министерот за надворешни работи конечно разбраа дека треба да се живее од плата, но нивната плата е еднаква на износот од 6 минимални плати, имаат право на службени возила, обезбедување, ручеци, трошоци и други поволности“, се наведува во апелот на ССМ.

Stručna služba SSM-a



Од неодамнешниот протест на Синдикатот на административните и правосудните работници

## САМОСТОЈНИОТ СИНДИКАТ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ, НАУКА И КУЛТУРА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА – СОНК: РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ ИЛИ ПРОТЕСТ



KONFEDERACIJA  
SLOBODNIH  
SINDIKATA  
MAKEDONIJE

Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија – СОНК кој делува во рамките на Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија побара од Министерството за труд и социјална политика да ја спроведе постапката за докажување на репрезентативноста на синдикатот во дејностите образование и култура што е можно поскоро.

„Убедени сме дека нарушениот социјален дијалог со МТСП ќе биде надминат“, се наоѓа во заклучоците на Советот на СОНК усвоени на 10.11.2023, или „во спортивно, СОНК ќе биде приморан да ги искористи сите законски расположливи синдикални активности, вклучително и најрадикалните“. Имено, доколку барањето за утврдување репрезентативност продолжи да се игнорира, Советот на СОНК има намера да организира масовни протести пред Министерството за труд и социјална политика.

На горенаведениот состанок, членовите на Советот на СОНК го изразија своето разочарување поради игнорантскиот однос на Министерството за труд и социјална политика, што резултираше со еднострано прекинување на социјалниот дијалог. Како што беше кажано, нејасно е зошто ресорниот министер за труд и социјална политика не одговори на писмените обраќања на СОНК и зошто се попречува функционирањето на Комисијата за докажување на репрезентативност.

Ваквиот однос на Министерството за труд и социјална политика кон СОНК им нанесува голема штета на неговите членови бидејќи без решение за репрезентативност синдикатот не може да ги извршува клучните активности како што е потпишувањето колективни договори со социјалните партнери, „иако неспорен факт е дека СОНК е убедливо најбројниот синдикат во дејностите што ги застапува“, беше оценето на средбата.



*Револтирани од игнорирањето од страна на МТСП:  
Од седницата на Советот на СОНК (Фото: СОНК)*

Konfederacija slobodnih sindikata Makedonije



[PROČITAJ NA SAJTU](#)

## ПРИРАЧНИК ЗА РАБОТНИЧКИ ПРАВА





# GLAS RADNIKA

ON-LINE

GLASRADNIKA.COM

Sva izdanja na  
jednom mestu!

