

Број: 333/2018

У Београду, 10.05.2018. године

Министарство за рад , запошљавање,
борачка и социјална питања

министру, господину Зорану Ђорђевићу

Предмет: Предлог за измену и допуну Нацрта Закона о штрајку

ПРИМАЉЕНО: 11. 05. 2018
ПИСАРНИЦА - 34
Број Предлог Вреди.

Поштовани,

Асоцијација слободних и независних синдиката подржава и сматра неопходном јавну расправу о свим законима који тангирају интересе радника и грађана , а посебно значајном сматра јавну расправу о нацрту закона о штрајку као једини ефикасан начин да се чују и другачији ставови, критичка мишљења , добронамерни предлози, а све у заједничком циљу да се доносе закон који ће имати јасну циљну функцију, који ће бити применљив, уредити правила, и на доследан начин артикулисати индустријске конфликте .

Желимо да укажемо на добру праксу да најновија верзија нацрта Закона садржи и део наших сугестија и предлога датих на предходне верзије (штрајк солидарности, укидање ограничења места штрајка на просторије послодаца , дефинисање појма јавног интереса и др.)

Такође желимо да нагласимо да предложени нацрт Закона представља значајан искорак у односу на предходне верзије и то пре свега у делу којим се уређује штрајк код послодавца у ткз. реалном сектору.

У делу у коме се уређује штрајк у делатностима од општег интереса где је, у основи, послодац држава , осим увођења обавезне арбитраже , све остале одредбе су рестриктивне и усмерене да се одржавање штрајка максимално искомпликује, и ако већ не може да се забрани, онда максимално отежа.

Уважавајући уложени труд и резултате предложеног нацрта Закона имамо обавезу да укажемо на најспорнија решења која могу да буду предмет озбиљних спорења, и то:

- Рок за најаву штрајка смањен са 5 дана на 3 радна дана . Ово у принципу позитивно решење има своју негацију када дани штрајка падну у нерадне дане , односно дане недељног одмора;
- Начело мирног решавања спора је уређено конфузно и противуречно и не зна се како поступити (члан 11.). У ставу 1. утврђено је да послодавац и штрајкачки одбор преговарају од дана најаве штрајка, а у ставу 2. даје се послодавцу рок од 2 дана да позове штрајкачки одбор да мирно реше спор. Збуњујуће и конфузно;

- Забрана штрајка није у складу са Уставом који предвиђа само ограничење права на штрајк и то у складу са законом. Предложено решење је чак и рестриктивније у односу на постојећи закон који децидно не забрањује штрајк већ само предвиђа санкције за припадника војске који организују или учествује у штрајку, а подсетимо да је донет , практично, у ратном стању. Новим закон забрањује се штрајк војсци, БИА, специјалним јединицама полиције, хитној помоћи, контроли лета и даје се могућност да се законом о полицији практично свим припадницима полиције забрани штрајк. Још једном указујемо да је забрана штрајка неуставна и да је предложено решење неодраживо.

Сматрамо да ограничење права на штрајк не треба да буде предмет овог Закона. Војска, БИА, имају посебне законе којима се уређује њихов рад и тим законима треба уредити, односно ограничити право на штрајк. Сва апсурдност забране штрајка може да се илуструје на примеру хитне помоћи. Хитна помоћ, по предлогу закона не може да штрајкује , али може ургентни центар. Следећи успостављену логику целом здравству би требало укинути право на штрајк. Предложено решење је потпуно неодрживо и са друшвеног и правног становишта и поставља се питање чему онда институт минимума процеса рада;

- Када се ради о делатностима од општег интереса општи утисак је рестриктивност. Готово сви чланови баве се директним или посредним ограничењем права на штрајк. Начин на који је уређен институт минимума процеса рада практично обесмишљава право на штрајк;
- Спорни су и рокови за уређивање минимума процеса рада и рокови за најаву штрајка , делатности којима је ограничено право на штрајк и обим минимума процеса рада. Штрајк се најављује 10 дана раније послодавцу и Агенцији. У случају кад није утврђен минимум процеса рада, што је чест случај, штрајк може да се пролонгира са 10 на 45 дана до доношења одлуке арбитраже. Ово је посебно важно ако се има у виду да законом нису утврђене санкције за непоштовање рокова утврђених за одређивање минимума процеса рада, па одредба о обавезности утврђивања минимума процеса рада има само декларативни карактер тим пре што се до доношења колективног уговора примењује општи, октроисани , акт послодаваца;
- Право на штрајк ограничава се практично за све јавне делатности са додатком прехране. Минимум процеса рада мора да се обезбеди да се не би угрозио живот, лична безбедност и здравље становништва. Само од себе намеће се најлогичније питање на који начин штрајк у информисању , птт услугама, образовању , друштвеној бризи о деци и социјалној заштита угрожава живот, безбедност или здравље становништва. Одговор не дају ни одредбе закона ни образложење. Очигледна је намера да се у свим делатностима и јавним службама у којима је држава послодавац спречи и максимално отежа могућност штрајка, па и по цену апсурда.
- Минимум процеса рада је заостали институт из прошлог закона који је донет у ратним условима, условима санкција и дириговане расподеле и у таквим , ванредним, условима можда је имао смисла и неког оправдања. Данас, одређивање минимума процеса рада има смисла само у посебним законима о војсци , полицији и евентуално здравству. У свим другим делатностима практично обесмишљава право на штрајк. Ако се као минимум процеса рада пропише обавеза да ради 80% или 90% запослених у основној делатности, што је најчешће случај, право на штрајк постаје само форма и губи сваки смисао.

Овај проблем препознао је и нацрт Закона, истина не на децидан начин, већ полуилегално кроз одредбе о обавезној арбитражи, али је, макар и кроз арбитражу, позитивно што је предвиђено да се минимумом процеса рада не сме онемогућити или битно ограничити право на штрајк.

Међутим, ова одредба је само начелна, нема садржај и нема санкцију. Потребно је да се законом прецизирају и квантификују обавезујући принципи за утврђивање минимума процеса рада, на пример да минимум процеса рада може да обухвати највише 25% запослених у основниј делатности или 25% неопходног технолошког минимума и сл.;

- Накнада штете за незаконити штрајк је дата само као начело али са врло озбиљним последицама које може да произведе. Није утврђено ко надокнађује штету, синдикат као правно лице, сви запослени који су штрајковали, штрајкачки одбор или овлашћени представник запослених. Такође није уређен поступак ко и како утврђује насталу штету и сл. Такође, нигде се не наводи да је незаконити штрајк утврдио суд. Ову одредбу треба врло прецизно уредити или брисати, што је и наш предлог;
- Ако послодац има право на накнаду штете за незаконити штрајк онда се поставља питање надокнаде штете запосленима у случају оправданог, законитог штрајка пошто немају право на зараду и надокнаду трошкова за време штрајка. АСНС предлаже да исплата зарада за време штрајка буде уређена договором послодавца и штрајкачког одбора и део споразума о прекиду штрајка, а не закона;
- Посебан проблем представљају ниске казне за послодавце који крше Закон, посебно за запошљавање "штрајк брехера".

Поред наведених примедби предложени нацрт Закона садржи и знатна унапређења и прецизирања, и то:

- Не ограничава место одржавања штрајка на просторије и круг послодавца;
- У принципу се смањују рокови од најаве до почетка штрајка;
- Дефинише се шта је општа делатност;
- Послодац не одређује минимум процеса рада већ се утврђује споразумно колективним уговором;
- Вођење евиденције о штрајковима;
- Уводи обавезну арбитражу у решавање спора,
- Могућност да се организује штрајк и у групи, а не само у делатности и грани.

АСНС верује и очекује да ће наше примедбе и предлози бити озбиљно вредновани с обзиром на добру намеру да укажемо на недостатке и предложимо одговарајућа решења, да предупредимо проблеме и конфликте, а све зарад заједничког циља, доношења уравнотеженог и одрживог Закона. У прилогу достављамо конкретне предлоге у форми амандмана са образложењем.