

АСОЦИЈАЦИЈА СЛОБОДНИХ И НЕЗАВИСНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ

ДЕКЛАРАЦИЈА О ПОЛОЖАЈУ И ПРАВИМА СТРАНИХ РАДНИКА

У СРБИЈИ

ПРЕАМБУЛА

АСОЦИЈАЦИЈА СЛОБОДНИХ И НЕЗАВИСНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ (у даљем тексту: АСНС), окупљајући раднике свих сектора привређивања и свеобухватно заступајући интересе запослених на територији Републике Србије, са дубоком забринутости констатује системске неправилности у положају иностраних радника који доприносе развоју наше земље. Полазећи од темељних принципа људског достојанства, једнакости и социјалне правде, као и од међународних стандарда утврђених Конвенцијама Међународне организације рада, АСНС проглашава ову Декларацију као стратешки документ који дефинише наш став, принципе и обавезе у борби за једнака права свих радника без обзира на држављанство.

Ова Декларација настаје у тренутку када Србија доживљава значајну трансформацију тржишта рада, карактерисану повећаним приливом иностраних радника који попуњавају кључне недостатке радне снаге у грађевинарству, индустрији, пољопривреди и услужним делатностима. Према званичним проценама, у Републици Србији тренутно борави и ради приближно 100.000 страних држављана, чији допринос националној економији је неоспоран. Међутим, парадоксално, упркос законским гаранцијама формалне равноправности, ови радници се суочавају са системским неправдама које угрожавају не само њихову добробит већ и дугорочну стабилност целокупног социјалног система.

Закон о запошљавању странаца, усвојен 2014. године и допуњен каснијим изменама, у Члану 4. експлицитно прописује да страни држављани који поседују јединствену дозволу за боравак и имају право на рад уживају једнака права и обавезе као и домаћи држављани када је у питању радно ангажовање. Ова законска одредба представља добру основу за недискриминаторни третман, али пракса показује значајан раскорак између нормативних гаранција и стварног положаја иностраних радника. Пореске олакшице предвиђене Законом о порезу на доходак грађана, Члан 15в, омогућавају послодавцима умањење основице за порез и доприносе до 70 процената за такозвана „новонастањена лица“ са зарадом изнад 393.855 динара, уз додатни повраћај 100 посто доприноса за послодавце. Ове олакшице, иако иницијално осмишљене као подстицај за привлачење висококвалификоване радне снаге, у пракси се злоупотребљавају за запошљавање јефтиније радне снаге, чиме се дестабилизују пензиони и здравствени фондови и ствара неједнакост на тржишту рада.

I. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

1.1. Принцип једнакости

АСНС проглашава да сваки радник који обавља рад на територији Републике Србије, без обзира на држављанство, националну припадност, вероисповест или било коју другу личну карактеристику, има неотуђиво право на једнаке услове рада, једнаку зараду за исти рад и једнаки приступ социјалним системима заштите. Држављанство не може и не сме бити основа за дискриминацију у било ком аспекту радног односа, укључујући висину зараде, услове рада, приступ образовању и усавршавању, као ни у остваривању пензијских и здравствених права. Принцип једнакости подразумева да закони важе једнако за све, те да стимулативне мере не смеју стварати категорије радника другог реда чији доприноси у пензиони и здравствени систем суштински изостају.

1.2. Принцип достојанства рада

Сваки радник има неотуђиво право на достојанствене услове рада, што подразумева адекватан смештај, безбедност и здравље на радном месту, разумно радно време и фер однос послодавца према запосленом. Експлоатација иностраних радника, укључујући неисплаћивање зарада, принудни прековремени рад, одузимање личних докумената, нехуман смештај и било који облик модерног ропства, представља неприхватљиву појаву која ће бити активно сузбијана кроз све расположиве правне и синдикалне механизме. АСНС инсистира да достојанство радника није привилегија већ фундаментално људско право које држава и послодавци морају гарантовати свима подједнако.

1.3. Принцип солидарности

АСНС се опредељује за борбу за права свих радника, без обзира на националну припадност, и позива на јединство радничке класе као основу за успешну борбу против експлоатације и неправде. Радници свих националности суочавају се са истим изазовима, попут ниских зарада, несигурних услова рада и недовољном заштитом. Само заједничким деловањем могу остварити боље резултате него појединачно. Солидарност без граница није само слоган већ оперативни принцип који подразумева да борба за права иностраних радника јесте борба за права свих радника, и обрнуто. Синдикална организација мора бити инклузивна и отворена за све који деле вредности правде и једнакости.

1.4. Принцип одрживости

Заштита права иностраних радника није само етичка обавеза већ и императив дугорочне друштвене и економске стабилности. Социјална кохезија, заснована на правичном третману свих чланова друштва, кључна је за напредак целокупне заједнице.

Дестабилизација пензионог и здравственог система кроз смањене доприносе, као и потенцијални социјални немири изазвани неправдом, дугорочно штете свима, и домаћем становништву и иностраним радницима. Стога АСНС приступа питању права иностраних радника као стратешком питању националног значаја, а не као споредном проблему мигрантске политике.

II. АНАЛИЗА КЉУЧНИХ ПРОБЛЕМА

2.1. Пореске олакшице и њихове последице

Један од најкритичнијих проблема у положају иностраних радника у Републици Србији представља системска злоупотреба пореских олакшица које су иницијално биле намењене привлачењу висококвалификованих стручњака. Упркос законским критеријумима који дефинишу „новонастањена лица“ као особе које су се први пут настаниле у Србији и ту започеле радни ангажман, пракса показује значајну злоупотребу ових олакшица за масовно запошљавање радника ниже квалификације у секторима као што су грађевинарство, пољопривреда и прерађивачка индустрија.

Последице овакве политике су вишеструке и дубоко забрињавајуће. Смањени доприноси за пензијско и инвалидско осигурање и здравствено осигурање директно умањују приходе фондова који су кључни за одрживост социјалног система. Када послодавци плаћају значајно мање доприносе за иностране раднике него за домаће, ствара се непоштена конкуренција на тржишту рада која обесхрабрује запошљавање домаћих радника и деградира стандарде зарада у целом привређивању. Дугорочно, оваква пракса доводи до демографске и социјалне неравнотеже, јер радници који доприносе развоју економије не учествују сразмерно у финансирању система на чији се рачун ослањају.

2.2. Искљученост из синдикалног деловања

Алармантан је податак да многе компаније ограничавају синдикално организовање иностраних радника. Ова пракса представља директно кршење Конвенције Међународне организације рада бр. 87 о слободи удруживања и колективном преговарању, коју је Република Србија ратификовала. Синдикати су традиционално били браник права радника и инструмент за успостављање фер односа на тржишту рада, те искључивање иностраних радника из синдикалних структура оставља их рањивим на све облике кршења закона, злоупотреба и без права и могућности на елементарну правну заштиту.

Поред тога, инострани радници често раде у такозваним „затвореним заједницама“ - организованим групама смештеним одвојено од локалне заједнице, чији чланови имају ограничен контакт са спољним светом. Ове заједнице могу функционисати ван домашаја инспекцијских органа и синдикалне контроле, стварајући идеалне услове за злоупотребе. Послодавци и агенције за посредовање често контролишу комплетан животни простор

радника, од смештаја преко исхране до комуникације са спољним светом - што додатно отежава било какав облик отпора или пријављивања неправилности.

2.3. Недовољна инспекцијска контрола

Према доступним подацима, инспекција рада годишње спроведе приближно 30.000 инспекцијских надзора, што је неадекватно у односу на број иностраних радника и укупан број запослених у земљи. Овај капацитет је посебно недостатајући када се узме у обзир географска распоредјеност радника, потреба за вишејезичном комуникацијом и сложеност идентификације кршења права у „затвореним системима". Недостатак правне заштите, адекватне контроле омогућава послодавцима да несанкционисано крше закон, не исплаћују зараде, не обезбеђују безбедне услове рада и не уплаћују доприносе.

Посебан проблем представља недостатак специјализованих инспектора који говоре језике најбројнијих група иностраних радника, као и непостојање ефикасног система за пријављивање кршења права који би био доступан и разумљив страним радницима. Без ових капацитета, чак и када постоји воља за контролом, ефикасна заштита права остаје недостижна.

2.4. Лоши услови рада и смештаја

Извештаји са терена и анализа појединачних случајева откривају забрињавајуће услове рада и смештаја у којима многи инострани радници живе и раде. Недостатак адекватног простора за спавање, нехигијенски санитарни чворови, недостатак грејања зими, прекомерна загушеност смештајних капацитета и неадекватна исхрана представљају свакодневницу значајног броја радника. Трошкови смештаја често апсорбују несразмерно висок проценат зараде, остављајући раднике са минималним средствима за сопствене потребе и слање породици.

Услови рада су често једнако проблематични - недостатак адекватне заштитне опреме, непостојање обуке за безбедан рад, принудни прековремени рад без адекватне надокнаде и немогућност коришћења годишњих одмора. Радници који се усуђе да се жале суочавају се са претњама отказа, депортације или, у екстремним случајевима, физичким насиљем.

III. ЗАХТЕВИ ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА

3.1. Хитне измене законодавства

АСНС захтева хитне измене и допуне Закона о запошљавању странаца и пратећих прописа како би се елиминисале могућности злоупотребе и успоставио ефикасан систем заштите права иностраних радника.

Лиценцирање агенција за посредовање у запошљавању: Неопходно је успоставити систем обавезног лиценцирања агенција за посредовање у запошљавању са строгим критеријумима који укључују доказану финансијску стабилност, референце из претходног пословања, обавезно осигурање од одговорности и континуирани надзор од стране надлежних органа. Агенције које не испуњавају критеријуме или крше прописе морају бити санкционисане одузимањем лиценце и забраном даљег рада.

Забрана одузимања личних докумената: Строго забранити свим послодавцима и агенцијама одузимање личних докумената (пасоша, личних карата, возачких дозвола) од стране радника. Ова пракса, која представља класичан механизам контроле и израбљивања, мора бити инкриминисана као кривично дело са адекватним санкцијама.

Контрола накнада агенција: У законодавству лимитирати максималне износе које агенције могу наплаћивати за услуге посредовања, тако да не могу премашити једну трећину месечне зараде радника. Агенције морају бити обавезне да унапред у потпуности информишу раднике о свим трошковима и да не наплаћују никакве додатне накнаде.

Право на промену послодавца: Изменити прописе тако да инострани радници могу променити послодавца без губитка радне дозволе, под условима који су разумни и познати унапред. Ово право је кључно за спречавање ситуација у којима радници остају заробљени код експлоататорских послодаваца само зато што би промена значила губитак права на боравак.

3.2. Минимални стандарди смештаја

АСНС захтева хитно усвајање правилника о обавезним минималним стандардима за смештај иностраних радника, који би обухватио следеће елементе: минималну површину по особи изражену у квадратним метрима, број санитарних чворова у односу на број особа, обавезно грејање у зимском периоду, основне хигијенске услове, приступ чистој води и адекватну исхрану. Трошкови смештаја не смеју прелазити 25 посто месечне зараде радника, чиме се спречава ситуација да радници буду принуђени да живе у нехуманим условима само зато што им је цена смештаја непримерено висока.

Неопходно је успоставити специјализоване инспекторе за контролу услова смештаја, који ће редовно вршити надзор свих пријављених и непријављених смештајних капацитета. Инспектори морају имати овлашћења да нареду хитно отклањање недостатака, затворе нехумане објекте и санкционишу одговорне послодавце.

3.3. Јачање инспекције рада

Ефикасна заштита права иностраних радника захтева значајно јачање капацитета инспекције рада. АСНС захтева повећање броја инспектора рада за најмање 20 посто у наредне две године, са посебним фокусом на запошљавање вишејезичних инспектора који могу непосредно комуницирати са радницима из најбројнијих земаља порекла. Потребно

је успоставити дигитални систем за пријављивање кршења права путем мобилних апликација, који би омогућио анонимну пријаву кршења и на језицима разумљивим страним радницима. Систем мора гарантовати заштиту идентитета пријављивача и брзу реакцију надлежних органа.

3.4. Успостављање система подршке

Држава мора успоставити ефикасан систем информисања и подршке за иностране раднике. Неопходно је основати инфо пунктове у свим градовима са значајним бројем страних радника, где би радници могли добити информације о својим правима и обавезама, правну помоћ и подршку у комуникацији са државним органима. Сви кључни информативни материјали морају бити преведени на језике најбројнијих група иностраних радника.

Држава треба да финансира обавезне курсеве српског језика за све нове иностране раднике, омогућавајући им похађање током радног времена без умањења плате. Ово ће олакшати интеграцију радника у друштво, побољшати комуникацију на радном месту и омогућити радницима да боље разумеју и штите своја права.

IV. ЗАХТЕВИ ПРЕМА ПОСЛОДАВЦИМА

4.1. Проширење примене колективних уговора

Колективни уговори морају експлицитно обухватити све запослене, без обзира на држављанство, и гарантовати једнаке плате за исти рад, идентичне услове рада, једнаку накнаду за прековремени рад и коришћење годишњих одмора. Ниједан колективни уговор не сме садржати одредбе које дискриминишу стране раднике у односу на домаће запослене. Послодавци морају бити обавезни да обезбеде превод уговора о раду на језик који радник разуме, чиме се елиминише могућност неспоразума и злоупотребе.

Послодавци морају гарантовати право иностраних радника да бирају своје представнике у синдикатима и да синдикална организација има приступ радницима на радном месту. Ово укључује омогућавање синдикалних састанака, дистрибуцију синдикалних материјала и комуникацију између синдикалних активиста и чланства.

4.2. Одговорно пословање

АСНС позива послодавце да преузму одговорност за фер третман свих запослених и усвоје принципе одговорног пословања. Препоручује се директно запошљавање уместо посредовања преко агенција, јер је овај модел транспарентнији и оставља мање простора

за злоупотребе. Сви уговори морају бити јасни, транспарентни и написани на језику разумљивом раднику. Исплата зарада мора се вршити искључиво преко банковних рачуна, чиме се елиминише могућност „рада на црно“ и неисплате зарада.

Послодавци морају гарантовати слободу синдикалног организовања без икаквих негативних последица за запослене који се синдикално ангажују. Посебна заштита мора бити обезбеђена синдикалним активистима од отказа, депортације или било каквог облика застрашивања. Представници страних радника морају бити укључени у савете за безбедност и здравље на радном месту на исти начин као и представници домаћих радника.

V. АКТИВНОСТИ И ОБАВЕЗЕ АСНС

5.1. Унутрашња организација

АСНС се обавезује да у оквиру своје структуре формира стални Одбор за права страних радника, који ће координирати све активности синдиката усмерене на заштиту и унапређење положаја иностраних радника. У руководству синдиката на свим нивоима - у предузећима, гранским синдикатима и централним органима АСНС морају бити заступљени представници страних радника. Ово обезбеђује аутентичну репрезентативност и легитимитет синдикалног деловања у овој области.

АСНС ће формирати мрежу синдикалних повереника специјално обучених за рад са страним радницима, који ће бити прва линија контакта и подршке. Сви синдикални материјали мораће бити преведени на језике најбројнијих група иностраних радника, а биће успостављена и дигитална платформа са информацијама о правима и синдикалном чланству на више језика.

5.2. Теренска активност

АСНС ће организовати редовне посете градилиштима, фабрикама и другим местима где раде страни радници, како би директно информисао раднике о њиховим правима и пружио подршку у случају кршења. Биће успостављена СОС линија за хитне случајеве кршења права, доступна на више језика, која ће омогућити радницима да пријаве проблеме и добију правовремену помоћ. У сарадњи са адвокатским коморама и невладиним организацијама, АСНС ће организовати бесплатну правну помоћ за стране раднике.

5.3. Партнерства и сарадња

АСНС ће активно сарађивати са невладиним организацијама које се баве питањима мигрантских права, синдикатима из земаља порекла радника и локалним властима. Циљ ових партнерстава је размена информација, координација активности и заједнички

притисак на надлежне органе и послодавце ради унапређења положаја иностраних радника. Посебна пажња биће посвећена успостављању веза са синдикатима из земаља из којих долази највише радника, како би се олакшала комуникација и пружила подршка радницима који се суочавају са проблемима.

VI. ПЛАН СПРОВОЂЕЊА

6.1. Фаза 1: Хитне мере (0-3 месеца)

У првом периоду, АСНС ће формирати Радну групу „АСНС — Солидарност" која ће координирати све активности везане за положај иностраних радника. Биће креирани вишејезични информативни материјали о правима радника и могућностима синдикалног чланства. Успостављање СОС линије за пријављивање кршења права и мапирање локација са значајним бројем страних радника представљају приоритетне активности овог периода. Одржаће се састанци са кључним невладиним организацијама и другим партнерима ради успостављања сарадње.

6.2. Фаза 2: Кампања (3-12 месеци)

У овој фази биће лансирана медијска кампања „Радник је радник" са циљем подизања свести јавности о положају иностраних радника и потреби за једнакошћу. АСНС ће припремити конкретне предлоге измена закона и упутити их посланицима у Скупштини Републике Србије. Организоваће се обуке за синдикалне поверенике о специфичностима рада са страним радницима, а теренске акције на градилиштима и другим местима рада омогућиће директан контакт са радницима. Паралелно ће се водити преговори о изменама кључних колективних уговора.

6.3. Фаза 3: Системска имплементација (12+ месеци)

Након годину дана, формираће се стални Одбор АСНС за права страних радника, који ће континуирано пратити стање и координирати активности. Успостављање система бесплатне правне помоћи и развијање међународне синдикалне сарадње представљају кључне циљеве ове фазе. АСНС ће редовно пратити примену колективних уговора и годишње објављивати извештаје о стању права страних радника у Србији.

VII. ЕВАЛУАЦИЈА РЕЗУЛТАТА

7.1. Краткорочни циљеви (6 месеци)

Успостављање функционалних СОС линија и инфо пунктова у најважнијим центрима, формирање мреже синдикалних повереника за стране раднике и покретање преговора о изменама најмање два кључна колективна уговора представљају мерљиве циљеве за првих шест месеци реализације ове Декларације.

7.2. Среднорочни циљеви (2 године)

У периоду од две године, АСНС очекује усвајање измена закона о запошљавању странаца у складу са препорукама из ове Декларације, успостављање система лиценцирања агенција за посредовање и организовање најмање 50 посто страних радника у синдикате.

7.3. Дугорочни циљеви (5 година)

У хоризонту од пет година, АСНС тежи потпуној имплементацији стандарда Европске уније за третман страних радника, успостављању функционалног система интеграције иностраних радника у српско друштво и постизању пуне једнакости права свих радника у Србији.

VIII. ПОЗИВ НА АКЦИЈУ

АСНС Србије позива све синдикате, невладине организације, политичке странке, државне органе и грађане да се придруже борби за права иностраних радника. Ова борба није борба за привилегије већ за основна људска права која припадају сваком човеку који својим радом доприноси развоју наше земље.

Наш позив гласи:

ЈЕДИНСТВО - Превазилажење свих разлика и заједничка борба за права свих радника, без обзира на националност, веру или порекло. Само уједињени можемо остварити промене које су неопходне.

ОДЛУЧНОСТ - Активна и упорна борба, без компромиса, када су у питању фундаментална људска права. Нећемо прихватити половична решења нити одлагање неопходних реформи.

СОЛИДАРНОСТ - Проширивање борбе на све раднике, без обзира на националност. Борба за права страних радника јесте борба за права свих радника, и обрнуто.

ОДГОВОРНОСТ - Преузимање личне и колективне одговорности за очување достојанства рада и поштеног третмана свих који раде у нашој земљи.

Ова декларација представља нашу опредељеност за праведно и достојанствено друштво у коме сваки радник, без обзира на то одакле долази, ужива потпуна права и пуно поштовање.

„Борба за права страних радника је борба за права свих радника!“

„РАДНИК ЈЕ РАДНИК — СОЛИДАРНОСТ БЕЗ ГРАНИЦА“

Број:

У Београду 11.12.2025. године

председник АСНС
Ранка Савић
Ranka Savić

