

Radni odnos nikada nije

bio odnos jednakih

Izvor: masina.rs, 15.07.2017.

Autor: Mario Reljanović. -

O učincima važećeg Zakona o radu najbolje govori talas štrajkova koji se trenutno širi Srbijom. Povodom treće godišnjice od usvajanja ovog zakona osvrćemo se na njegove uredbe koje su postavile okvir za materijalno i socijalno nezadovoljstvo.

Kada se analiziraju zakoni kojima su bili regulisani radni odnosi tokom poslednjih decenija prošlog veka, može se lako primetiti da se oni u mnogim rešenjima suštinski ne razlikuju od današnjeg Zakona o radu. Neka prava su čak bila garantovana i u manjem obimu nego po sadašnjem zakonu (na primer, minimalno trajanje godišnjeg odmora od 18 dana, duže puno nedeljno radno vreme od 42 sata). Više se, naravno, pazilo na dobrobit i zbrinjavanje radnika u slučaju prestanka radnog odnosa bez njegove krivice. Kao iz bajke deluje odredba člana 21. Zakona o osnovnim pravima iz radnog odnosa iz 1989. godine da je minimalni iznos otpremnine u slučaju prestanka potrebe za radom - 24 lična dohotka. Da bi danas ostvario približan iznos takve otpremnine, zaposleni bi pre otkaza morao da radi kod poslodavca - 72 godine. Danas možemo samo da zamislimo detaljan disciplinski postupak, pa još uz to i dvostepen, kakav je bio u ono vreme, a kako najviši standardi zaštite prava i danas nalažu da bude uređen (a nije tako uređen, ni približno).

Ekstremnih razlika u tim propisima u odnosu na današnje vrste osnovnih prava iz radnog odnosa međutim - nema. Radni odnos je zadržao konture koje su tada normirane, jednostavno pre svega zato što ti elementi odgovaraju pojmu radnog odnosa kako je on shvaćen u ogromnoj većini država

sveta. Postavlja se onda pitanje kako smo od „udruživanja rada“ iz osamdesetih godina XX veka došli do udružene bede radnika u drugoj deceniji XXI veka?

Devolucija sistema radnih odnosa

Najpre, đavo se krije u detaljima. Nijedno od osnovnih prava koja konstituišu suštinu radnog odnosa ne može se ukinuti, jer su ona međunarodni standard koji svaka država mora garantovati svim licima koja rade pod njenom jurisdikcijom. Sam kvalitet prava, međutim, ne zavisi samo od zakonske regulative već i od potonje razrade kroz autonomno radno pravo kao i situacije u praksi. Kroz praksu poslodavca, koji može svako od njih relativizovati i faktički mu umanjiti kvalitet i domašaj ako to želi (to jest oseća se dovoljno moćnim u odnosu na radnike).

Potom, proklamovana prava su se poštovala i bilo je manje zloupotreba nedorečenosti zakona. Sudska pravda je i onda bila spora, ali neumoljiva i dostižna. A pravosuđe, koliko god opterećeno partijskim knjižicama i ideologijom, dosledno je sprovodilo sada već zaboravljenu maksimu: *in dubio - pro laboris*¹. Dovoljno je pogledati odredbe o ugovoru o privremenim i povremenim poslovima, koji je danas ozloglašen, a koji je i u ona vremena postojao i bio - koliko god to čudno zvučalo - regulisan čak i lošije i škrtije nego danas. Drugačije, međutim, nije ni moralo - radni odnos na neodređeno vreme bio je zakonsko pravilo, a sve ostalo samo izuzeci koji su se kao takvi poštovali i bili vezivani samo za neke izuzetne okolnosti. Drugim rečima, prekarizacija je bila marginalni izuzetak a ne pravilo, anomalija u sistemu a ne sistemski cilj kojem se teži i koji se preferira.

Treba imati u vidu da radni odnos nikada nije bio odnos jednakih. To se nekada poštovalo i gledalo se da se koriguje koliko je moguće. Danas se ova nesrazmera moći isključivo eksploatiše, često i ispod zakonski normiranih limita.

I tu se pojavljuje, nakon dugog vremena relativne konzerviranosti sistema radnog prava, izmenjeni i dopunjeni Zakon o radu iz 2014. godine. Može se slobodno i

bez preterivanja reći da je usvajanje izmena i dopuna ZoR te godine predstavljalo kamenčić koji je zakotrljao lavinu najgrđe varijante divljačkog neoliberalizma. I pre toga je država stidljivo stala na stranu poslodavaca, delila subvencije stranim investitorima, predviđala olakšice onima koji stvore nova radna mesta, često zanemarivala glas sindikata i uglavnom fingirala socijalni dijalog. Ipak, ovako drastične izmene i dopune isključivo na štetu zaposlenih bile su jasan signal da je nastupila nova era, praćena dogmom neizbežnosti stranih investicija i konsekvantne maksimizacije profita bez osvrtnja na posledice po obične građane, radnike, koji taj profit stvaraju.

Urušavanje prava zaposlenih - izmene ZoR kao proba šire transformacije

Normativno gledano, sa izmenama Zakona o radu pojeftinila je radna snaga i nastupila je njena prekarizacija, a smanjen je kvalitet zaštite povređenih ili ugroženih prava. Politički gledano, međutim, dat je jasan signal predatorskom kapitalu da donja granica ne postoji, odnosno da se zakoni ove zemlje tretiraju samo kao smernice, koje se ne moraju nužno poštovati ako nisu po volji poslodavcu. Otuda ne čude izjave predsednika (a tada premijera) kako bi ljudi trebalo da budu srećni što rade i po 24 sata dnevno, ili da je štrajk obespravljanih radnika u Fijatu akt protiv države i naroda, jer praktikovanje zakonom garantovanih prava odvlači investitore. Takve izjave nisu izvučene iz konteksta, one crtaju kontekst u kojem se dešavaju stvari na polju radnog prava.

Poznato je da je maksimizacija profita uz minimalna ulaganja osnovna ideja vodilja „investitora“ na perifernim tržištima rada i kapitala, što Srbija svakako jeste. Otuda je impresivna lista prava koja su nestala, umanjena su ili obesmišljena 2014. godine:

- ukinut je smenski rad kao osnov za uvećanu zaradu;
- umanjeno je uvećanje zarade po osnovu minulog rada;
- umanjene su otpremnine prilikom prestanka potrebe za radom zaposlenog, kao i otpremnine zbog odlaska u penziju;

- svrha minimalne zarade dalje je obesmišljena i još veštije skrivena iza minimalne cene rada;
- smanjen je broj dana plaćenog odsustva;
- pravo na korišćenje godišnjeg odmora obesmišljeno je ukidanjem prenošenja tog prava kod drugog poslodavca;
- rad na određeno vreme izmenjen je tako da se legalizovala dotadašnja nezakonita praksa;
- ukinut je institut iznuđenog otkaza, jedan od najprogresivnijih koje je naše radno pravo poznavalo;
- nije rešeno pitanje rada van radnog odnosa i užasnog položaja radno angažovanih po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima;
- nije rešeno pitanje ustupanja zaposlenih preko agencija;
- ukinuti su svi kolektivni ugovori koji su do tada važili - po ovom rešenju smo jedinstveni na svetu;
- nisu rešena sporna pitanja u vezi s nadležnošću inspekcije rada;
- sistem zaštite zaposlenog u radnom sporu, a naročito kod nezakonitog otkaza, obesmišljen je i predstavlja možda i najgoru demonstraciju sile države u pokušaju relativizacije nezakonitog postupanja poslodavaca.

Spisak je svakako širi, ovo su samo neka od najupečatljivijih pitanja kojima se vlasti Srbije preporučuju sumnjivom stranom kapitalu. U kombinaciji s bahatim ponašanjem ponekih investitora, ogromnim subvencijama države, drugim olakšicama koje se daju takvim poslodavcima, kao i neizvesnosti i pustoši koje će oni ostaviti za sobom kad budu pronašli neko povoljnije tržište sa još jeftinijim radnicima - jedna od najvažnijih nedoumica jeste zašto se ovakve politike sprovode?

Šta god da je odgovor, činjenica je da je Zakon o radu, to jest njegovo kasapljenje jula 2014. godine, stimulisalo ne samo dalje rastakanje radnih prava, nego i intenziviranje aktivnosti na privlačenju sve gorih investitora, koji su isključivo po ukusu vladajuće elite i čije dovođenje u konačnom računu nema čak ni ekonomsku logiku. Primer „Jure“ je u tom smislu idealan da pokaže političku dimenziju događaja iz 2014. godine. Vlast koja ima dostojanstvo i kojoj je stalo do dostojanstva njenih građana neće doneti zakon

kakav je tada donela. Otuda ne iznenađuje da su južnokorejski „biznismeni“ bili veoma iznenađeni kada je neko uopšte postavio pitanje da li je normalno da poslodavac poklanja inspekciji rada automobile, kada je upravo ta inspekcija jedini organ koji će kontrolisati zakonitost rada tog poslodavca? Potpuno je normalno da se brak države i kapitala ozvaniči prigodnim poklonom. Za ovo krivično delo, uzgred budi rečeno, niko nije odgovarao, niti se javni tužilac uopšte zainteresovao. Naravno da se tako podrazumeva da će radnici nositi pelene, jer je veoma teško tražiti od poslodavca da poštuje zakon kada taj isti poslodavac vidi da država ne poštuje zakone i da ga aktivno podržava u ponašanju koje će mu doneti veći profit, naravno uz katastrofalne posledice po zaposlene, koji ga ne interesuju – jer takvih kao što su oni ima još mnogo na tržištu rada.

Zaostavština aktuelnog Zakona o radu, čije je vreme zasigurno ograničeno i koji će uskoro zameniti novi, još nepovoljniji zakon, svakako će biti to što je definitivno sahranilo ideju dostojanstvenog rada u Srbiji. Zakon o radu bio je probni balon, test kako će javnost reagovati i koliko će otpora izazvati. Kada je otpor izostao, ili je bar bio sveden na nivo koji je daleko od kritične mase koja može ugroziti vlast, otišlo se mnogo dalje u zadiranju u osnovno pravo čoveka na ekonomsku egzistenciju.

Ovde više nije reč o devoluciji radnih prava zaposlenih, već o devastaciji osnovnih socijalnih i ekonomskih prava svih građana. Nakon izmena Zakona o radu, upoznali smo se i sa prinudnim radom korisnika novčane socijalne pomoći. Nedavno predstavljeni Zakon o dualnom obrazovanju doneće nam i prinudni rad najmlađih radno sposobnih građana, a Zakon o zaposlenima u javnim službama – koji se još nalazi u radnoj verziji i nije dostupan javnosti – priprema onaj najvažniji deo javnog sektora u koji ulaze prosveta, nauka, zdravstvo, kultura, kao i mnoge druge značajne javne delatnosti, za surovu prekarizaciju, privatizaciju i odumiranje nekih najvažnijih funkcija države. Nedodirljivi ostaju samo javna uprava i javna preduzeća – dakle mesta pogodna za partijsko zapošljavanje. Svi ostali će biti na vetrometini lavine, koju je zakotrljao naizgled kamenčić pre

tri godine. Pitanje je samo koliko građana treba da dođe u situaciju da dočeka neku od narednih godišnjica Zakona o radu u pelenama pre nego što većina reši da se nešto promeni.