

**САВЕТ ЗА РЕГУЛАТОРНУ РЕФОРМУ
ВЛАДЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ**

15.01.2009. године

Предмет: Мишљење о томе да ли образложење Нацрта закона о спречавању злостављања на раду, садржи анализу ефеката у складу са чл. 39. и 40. ст. 2. Пословника Владе (“Службени гласник РС“ бр. 100/2005)

У складу са чланом 39. и 40. ст. 2. Пословника Владе (Сл. гласник РС, бр. 100/ 2005) даје се:

МИШЉЕЊЕ

Образложење Нацрта закона о спречавању злостављања на раду, који је Савету за регулаторну реформу привредног система поднело на мишљење Министарство рада и социјалне политике 08.01.2009. године, под бројем: 011-00-771/2008-02 од 31.12.2008. године, САДРЖИ ДЕЛИМИЧНУ АНАЛИЗУ ЕФЕКТА у складу чл. 39. и 40. ст.2. Пословника Владе.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Савету за регулаторну реформу привредног система (у даљем тексту Савет) је Министарство рада и социјалне политике доставило на мишљење Нацрт закона о спречавању злостављања на раду, са образложењем које садржи прилог под насловом „АНАЛИЗА ЕФЕКТА“.

Обрађивач прописа је у одељку „АНАЛИЗА ЕФЕКТА ПРОПИСА“ на адекватан начин, односно у складу са чл. 39. и 40. ст. 2. Пословника Владе (“Службени гласник РС“ бр. 100/2005) одговорио на предвиђена питања и у формалном смислу испунио прописане захтеве.

У образложењу Нацрта закона обрађивач прописа је истакао да је један вид заштите запосленог и лица које тражи запослење (ако је то лице по било ком личном основу дискриминисано) обезбеђено Уставом Републике Србије као и Законом о раду. Међутим и поред наведене заштите, евидентна су све учесталија понашања која представљају злостављење на раду и у вези са радом, као нови вид

кршења права на поштовање личности на раду што указује на **потребу да питање злостављања на раду буде предмет посебног Закона**. Наиме наведеним законом уредиле би се обавезе послодавца и запослених у погледу предузимања превентивних мера за стварање здраве радне околине и спречавање појаве злостављања на раду и уредио поступак заштите лица које је изложено злостављању, као и санкције за такво понашање.

У одељку „Анализа ефеката прописа“ истакнуто је да се заштита запослених од злостављања на раду остварује кроз већ постојеће процедуре утврђене Законом о раду код утврђивања одговорности запосленог (извршиоца злостављања), те да **закон не ствара посебне трошкове** за послодавца, нити нове процедуре у вези са тим. Увођење медијације представља новину, с обзиром да се овим неформалним поступком могу решити спорна питања без већих трошкова за послодавца, из разлога што се медијатор може изабрати из редова запослених код послодавца или са листе која се образује колективним уговором или актом социјално-економског савета, као резултат споразума страна у спору и послодавца.

Обрађивач прописа је такође указао на то да Закон иако не утиче на појаву нових привредних субјеката на тржишту, те да примена овог закона доприноси стварању позитивне радне околине и међуљудских односа заснованих на сарадњи, колегијалности, тимском раду, што ће **посредно довести до конкурентности послодавца код кога се поштује достојанство личности запосленог на раду и у вези са радом**.

Савет истиче да, иако је обрађивач прописа у формалном смислу одговорио на сва питања, он у конкретном случају није презентовао никакве податке који би могли да укажу на потребу доношења овог закона. Наиме обрађивач прописа је могао да изнесе податке који указују на тренутно стање злостављања на раду и у вези са радом у Србији (податке судова о тренутном броју спорова, дужини спорова, исходе таквих спорова, податке о истраживањима спроведених у вези са злостављањем на раду и у вези са радом и др.) који би били прави показатељи за потребу увођења наведених законских решења.

Савет указује на то да постоје доступни подаци о тренутном стању злостављања на раду и у вези са радом, обзиром да су спроведена бројна истраживања на ту тему.

Једно од таквих истраживања јесте истраживање спроведено децембра 2008. године по коме је 12% испитаника било жртва неког облика злостављања на радном месту.

Наиме један од показатеља јесте и извештај Савеза самосталних синдиката Војводине, који је резултат једномесечног рада СОС телефона за жртве „мобинга“, на који су свакодневно стизали позиви. Из наведених резултата истраживања произилази да су се најчешће јављали људи који се на радном месту осећају

пониженим, омаловаженим и обезвређеним. Подаци указују на то да је злостављање најзаступљеније у приватном сектору, где су најчешће жртве биле особе са средњим образовањем.

Један од података јесте и то да се Виктимолошком друштву Србије (ВДС) са службом ВДС инфо и подршка жртвама прошле године јавило 119 особа које су се жалиле на насиље на радном месту: 85 жена и 34 мушкарца.

Савет такође указује на то да у Београду постоји више служби које помажу жртвама насиља на радном месту – Стоп мобинг, Антимобинг центар, Виктимолошко друштво и други, који имају податке који могу дати праву слику о тренутном стању „мобинга“ у нашој земљи.

Из наведене анализе се не види да ли је обрађивач прописа приликом израде Нацрта закона узео у обзир наведене податке који говоре о тренутном стању злостављања на раду и у вези са радом, те уколико јесте исти су требали да буду предочени у анализи.

Поред наведеног Савет скреће пажњу на нека решења из Нацрта Закона:

Чл. 22. Нацрта закона прописује да запослени који сматра да је изожен злостављању има право да одбије да ради ако је покренут поступак за заштиту од злостављања код послодавца, а послодавац није предузео мере из члана 21. овог закона, под условом да му на основу мишљења медицине рада, прети непосредна опасност по здравље или живот.

Намеће се питање како ће се ова одредба примењивати у пракси, односно на основу чега Медицина рада може да закључи да запосленом прети непосредна опасност по здравље или живот и то управо због злостављања на радном месту. С обзиром да се ради о мишљењу које може имати врло озбиљне консеквенце, то подразумева озбиљно преиспитивање чињеница од стране Медицине рада, што може довести до тога да ово решење у пракси буде ретко примењивано. Уколико ово решење не буде било примењивано у пракси оно неће моћи да произведе адекватне ефекте, па се намеће питање да ли је обрађивач прописа анализирао алтернативне могућности за решавање конкретне проблема.

Чл. 25. Нацрта закона прописује рок за покретање спора од стране запосленог који се рачуна од дана достављања одлуке, односно обавештења о окончању поступка код послодавца....

Сматрамо да није јасно о којој одлуци се ради, те сугеришемо да се то прецизира у тексту Нацрта закона.

Чл. 27. Нацрта закона прописује терет доказивања у судском поступку.

Савет скреће пажњу да је цео члан нејасан и контрадикторан, те да је исти сувишан и да га треба брисати.

Чл. 33. и чл. 34 Нацрта закона регулишу казнене одредбе.

Сматрамо да су новчане казне а нарочито новчане казне предвиђене чланом 33. Нацрта закона дате у малом распону (од 500.000 до 800.000 динара, односно од 200.000 до 400.000 динара), па се поставља питање да ли се оне могу изрицати у висини која је сразмерна могућностима привредних субјеката и тежини прекршаја (злостављања). Ово нарочито имајући у виду да послодавац у чл. 33. став 1. одговара за злостављање које изврши његово одговорно лице (објективна а не субјективна одговорност).

Постоји ризик да ово решење не буде довољно имплементирано у пракси, с обзиром да је најнижи износ новчане казне толико висок, да би кажњавање привредних субјеката у случају када је злостављање на раду било мањег интензитета било непримерено. Другим речима сматрамо да се малим распонем у казнама не може на добар начин постићи сврха изрицања санкција, а то може довести до ретке примене у пракси а самим тим може и сузити па чак и маргинализовати ефекте овог закона.

Имајући у виду наведено, Савет је мишљења да образложење Нацрта закона о изменама и допунама Закона о спречавању злостављања на раду који је Савету поднело на мишљење Министарство рад и социјалне политике, **САДРЖИ ДЕЛИМИЧНУ АНАЛИЗУ ЕФЕКТА** у складу са чл. 39. и 40. ст. 2. Пословника Владе и позива обрађивача прописа да размотри изнете примедбе.



ПРЕДСЕДНИК САВЕТА



Млађан Динкић