

Zakon o radu donet 2005. godine tokom svoje primene pokazao je određene nedostatke i nepreciznosti, tako da se ukazala potreba da se određeni radnopravni instituti menjaju i prilagođavaju novim potrebama tržišta rada i ekonomije, ali i da se uvedu novi standardi koji će doprineti stvaranju povoljnijeg poslovnog ambijenta i ulaganja u Srbiju.

Nacrt izmena Zakona o radu, predložen je u 2013. godini. Javna rasprava je kratko trajala i on je povučen iz procedure 20. januara 2014. godine na sastanku Socijalno-ekonomskog saveta. Februara 2014. godine sa radom je počela nova radna grupa sačinjena od predstavnika vlade, sindikata i poslodavaca, sa ciljem da se izmena zakona donese do 30. jula. Pet najvažnijih tema oko kojih je trebalo usaglasiti stavove bile su: rad na određeno vreme, otkazi od strane poslodavaca, otpremnine, prošireno dejstvo kolektivnog ugovora i iznos minimalne zarade. Posle četiri meseca u kojima se radna grupa sastajala jednom nedeljno, reprezentativni sindikati su 10. jula napustili sednicu, navodeći kao razlog to što je Ministarstvo rada ponudilo nova rešenja za prošireno dejstvo kolektivnog ugovora koje se, prema njihovom mišljenju, ne može primeniti u praksi.

Zakon o radu je nažalost samo jedan u nizu zakona koji je na kraju izmenjen bez adekvatne javne rasprave, usvojen je po hitnom postupku, a izmene i dopune Zakona o radu stupile su na snagu 29. jula 2014. godine. Usvajanje novih rešenja vlada je objasnila delom strukturnih reformi u cilju stvaranja uslova za uspostavljanje poslovnog okruženja koje će omogućiti porast stranih i domaćih investicija, povećanje produktivnosti privrede, otvaranje novih radnih mesta, i tako dalje. Nove odredbe bi, prema predlagaču zakona, trebale da smanje nepotrebne procedure administriranja, koje ne doprinose obezbeđivanju i zaštiti prava zaposlenih, a predstavljaju znatan trošak za poslodavce.

Tokom rada na izmenama i dopunama Zakona o radu stvarao se utisak da su sve odredbe, kojima se umanjuju prava zaposlenih nametnuti zbog usaglašavanja sa međunarodnim standardima i zahtevima u procesu pridruživanja Srbije Evropskoj uniji i konvencijama usvojenim u MOR. Jedna od njih je npr. EU Direktiva 2006/54

o jednakom tretmanu muškaraca i žena pri zapošljavanju i na radu, mada je ona već primenjena u našem pravnom sistemu kroz Zakon o zabrani diskriminacije. Kada je reč o standardima koji u oblasti rada postoje u EU mora se znati da se Evropska unija ne bavi previše pravima zaposlenih, osim u kontekstu zabrane diskriminacije, okvirnog definisanja minimuma prava koje je potrebno pružiti zaposlenima, kao i uređivanja prava zaposlenih u pojedinim specifičnim delatnostima (kao što je na primer saobraćaj). Međunarodna organizacija rada se bavi pravima zaposlenih na detaljniji način, ali nijedno od usvojenih rešenja koja idu na štetu zaposlenih nije sastavni deo nijednog dokumenta ove ili bilo koje druge međunarodne organizacije, koja je i stvorena da bi se promovisala i jačala prava radnika i podsticala socijalni dijalog. S druge strane, nije uzeta u obzir obaveza koju je Srbija preuzela 2003. godine ratifikacijom Konvencije br. 181 MOR o privatnim agencijama za zapošljavanje – „lizing“ zaposlenih je i dalje ostao deregulisan, čime se nastavlja njihovo pravno ali i faktički neodrživo stanje.

Izmene zakona tiču se prvenstveno uslova rada i zapošljavanja. Rok trajanja radnog odnosa na određeno vreme povećan je sa 12 na 24 meseca (čl. 37). Dužina