

ПРИМЉЕНО: 29.05.2023

13<sup>31</sup>

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
НАРОДНА СКУПШТИНА  
29. мај 2023. године  
Београд

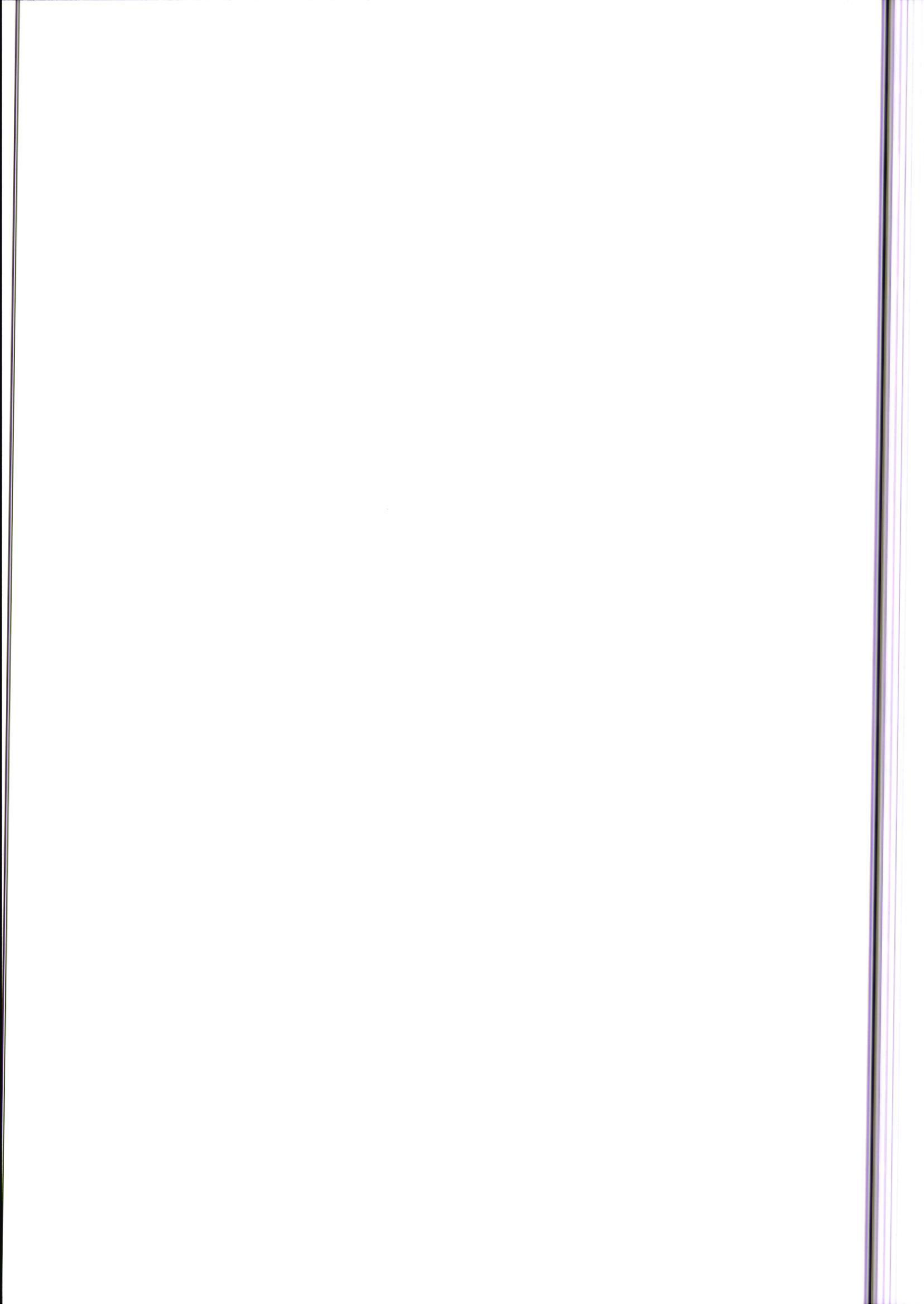
Орг. јед.	Број	Прилог	Вредност
01	011-1039/23		

## ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 107. Устава Републике Србије, члана 40. став 1. тачка 1) Закона о Народној скупштини и чл. 150. и 151. Пословника Народне скупштине Републике Србије подносим **ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ** са предлогом да се узме у претрес.

НАРОДНИ ПОСЛАНИК

  
Александар Оленик



## ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

### Члан 1.

“У Закону о раду (“Сл. гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење) после члана 202 додају се чл. 202а и 202б који гласе:

#### Члан 202а

Лица која су радно ангажована по основу неког од облика уговора ван радног односа од члана 197. до члана 202. овог закона, имају право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета из чл. 94, 94а и 95. овог закона.

#### Члан 202б

Лица која су радно ангажована по основу неког од облика уговора ван радног односа од члана 197. до члана 202. овог закона, имају право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана из члана 115. став 1. тачка 2) овог закона ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или компликацијом у вези са одржавањем трудноће из закона којим се уређује здравствено осигурање.”

### Члан 2.

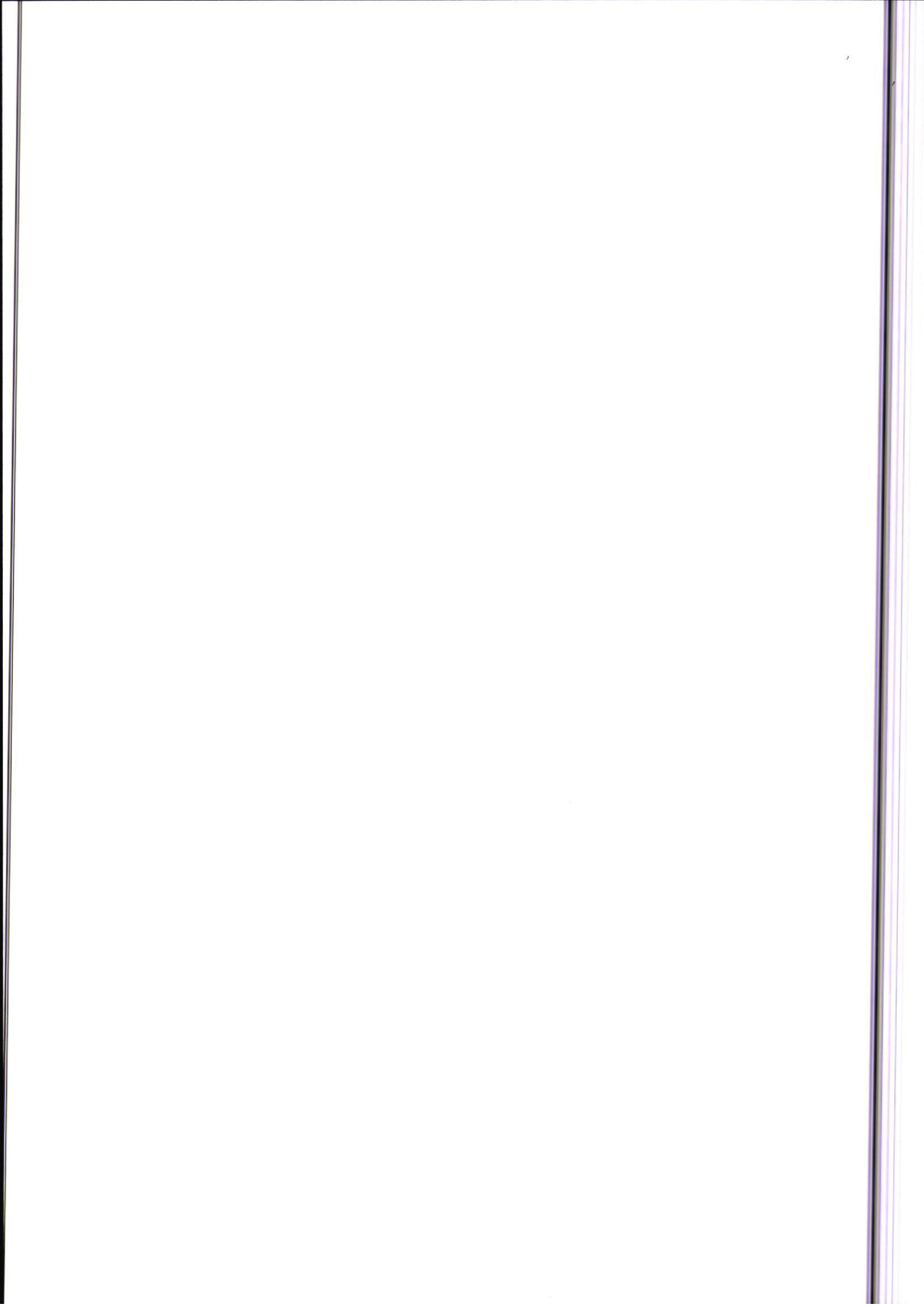
Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Републике Србије”.

## Образложење

### I. Уставни основ за доношење закона

Уставни основ за доношење овог Закона садржан је у члану 60. Устава Републике Србије (“Сл. гласник РС”, бр. 98/06 и 115/21) према којем се јемчи право на рад, у складу са законом. Свако има право на слободан избор рада. Свима су, под једнаким условима, доступна сва радна места. Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи. Женама, омладини и инвалидима омогућују се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом.

Такође, уставни основ за доношење овог Закона садржан је и у члану 68. став 3. Устава Републике Србије према коме свако има право на заштиту свог физичког и психичког здравља. Деца, труднице, мајке током породилског одсуства, самохрани родитељи са децом до седме године и старији остварују здравствену заштиту из јавних прихода, ако



је не остварују на други начин, у складу са законом. Здравствено осигурање, здравствена заштита и осигурање здравствених фондова уређује се законом.

Такође, у члану 97. став 1. тач. 8) и 10) прописују да Република Србија уређује и обезбеђује систем у области радних односа, заштите на раду, запошљавања, социјалног осигурања и других облика социјалне сигурности; друге економске и социјалне односе од општег интереса, као и да уређује и обезбеђује систем у области здравства, социјалне заштите, борачке и инвалидске заштите, бриге о деци, образовања, културе и заштите културних добара, спорта, јавног информисања; систем јавних служби.

## **II. Разлози за доношење закона**

Услед недостатка података (Републички завод за статистику), а за потребе израде будуће правне и финансијске анализе предлога измене прописа, Удружење Маме су закон спровело је истраживање онлајн, помоћу Гугл упитника у прве три недеље октобра 2022. године. Анонимни одговори на 7 затворених питања из упитника су стигли од 341 жене које су ангажоване на неком од флексибилних уговора или су то некада биле.

Резултати и закључци:

Свака друга жена које ради на флексибилним уговорима има између 25 и 35 година. Следе оне које имају између 35 и 45 година - 35.2% и 7% испитаница има између 18 и 25 година. 5.9% чине оне које имају између 45 и 55 година, док старијих од 55 има најмање.

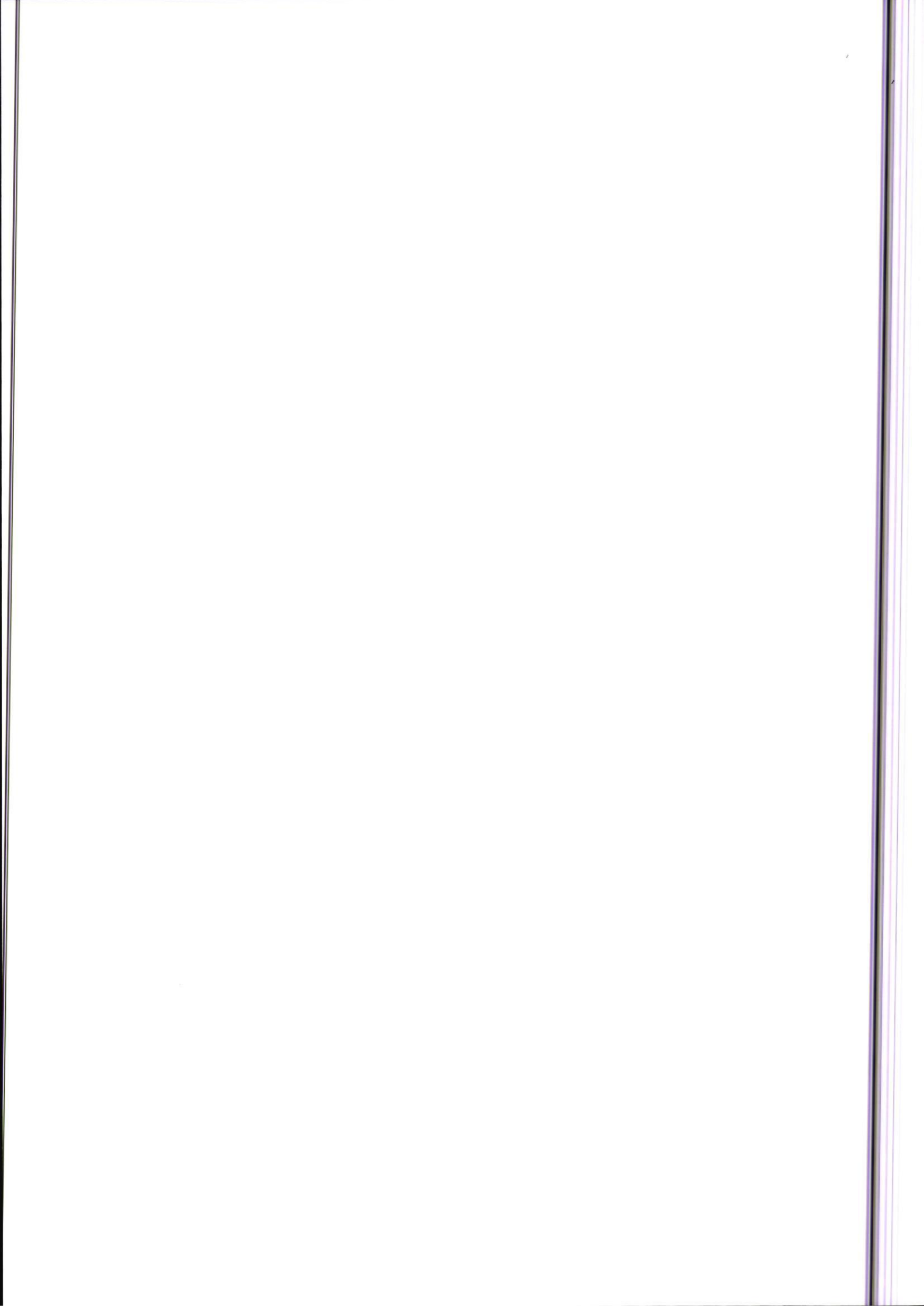
Односно, највећи број жена које раде на флексибилним уговорима јесте у репродуктивним годинама (до 45) и њих укупно има 92.9%. Ако знамо да је својевремено законописац ову праксу увео да би олакшао ангажовање сезонских радника или пензионера јасно је колика је размера лоше примене прописа.

Већина ангажованих жена на флексибилним уговорима завршило је средњу школу - 32.9%, факултет је завршио њих 29%, вишу школу 12%, а мастер диплому има 22.9% испитаница. На флексибилним уговорима најмање има оних који су са основним образовањем или су пак докторке наука.

Можемо закључити да од укупног броја жена ангажованих на флексибилним уговорима чак 98% има најмање средњи ниво образовања.

**Не представља изненађење то што је свака друга испитаница одговорила да јесте или је била ангажована на уговору о привременим и повременим пословима, а свака трећа је одговорила да је била ангажована на уговору о делу. Њих 9.7% јесте или је било ангажовано путем уговора о стручном оспособљавању и усавршавању, док је на уговору о допунском раду било ангажовано њих 3.8%.**

Према резултатима добијеним у упитнику, 4 од 10 жена ангажованих на флексибилним уговорима проведе више од 2 године под таквим уговором.



14.1% раде до 2 године, до годину дана ради или је радило њих 21.4%, док је до 6 месеци на флексибилним уговорима радила свака четврта жена.

Пре него што смо упитник пустили у етар били смо уверени у то да флексибилни уговори доминирају у јавном сектору. Међутим, резултати показују да је готово 60% испитаница било ангажовано у приватном сектору. Ово се може објаснити тиме што се ангажовање радника на овој врсти уговора послодавцима исплати - обавезе према раднику/ци су скромније, а раскид сарадње је свакако једноставнији.

Свака пета жена ангажована на флексибилним уговорима не зна да нема право на боловање, одмор или пуну накнаду током одржавања трудноће или након порођаја. Свака шеста је то сазнала након што се разболела, па желела да оде на боловање или је желела да оде на одмор или остала у другом стању. Готово 65% ангажованих на флексибилним уговорима зна која права има, односно нема.

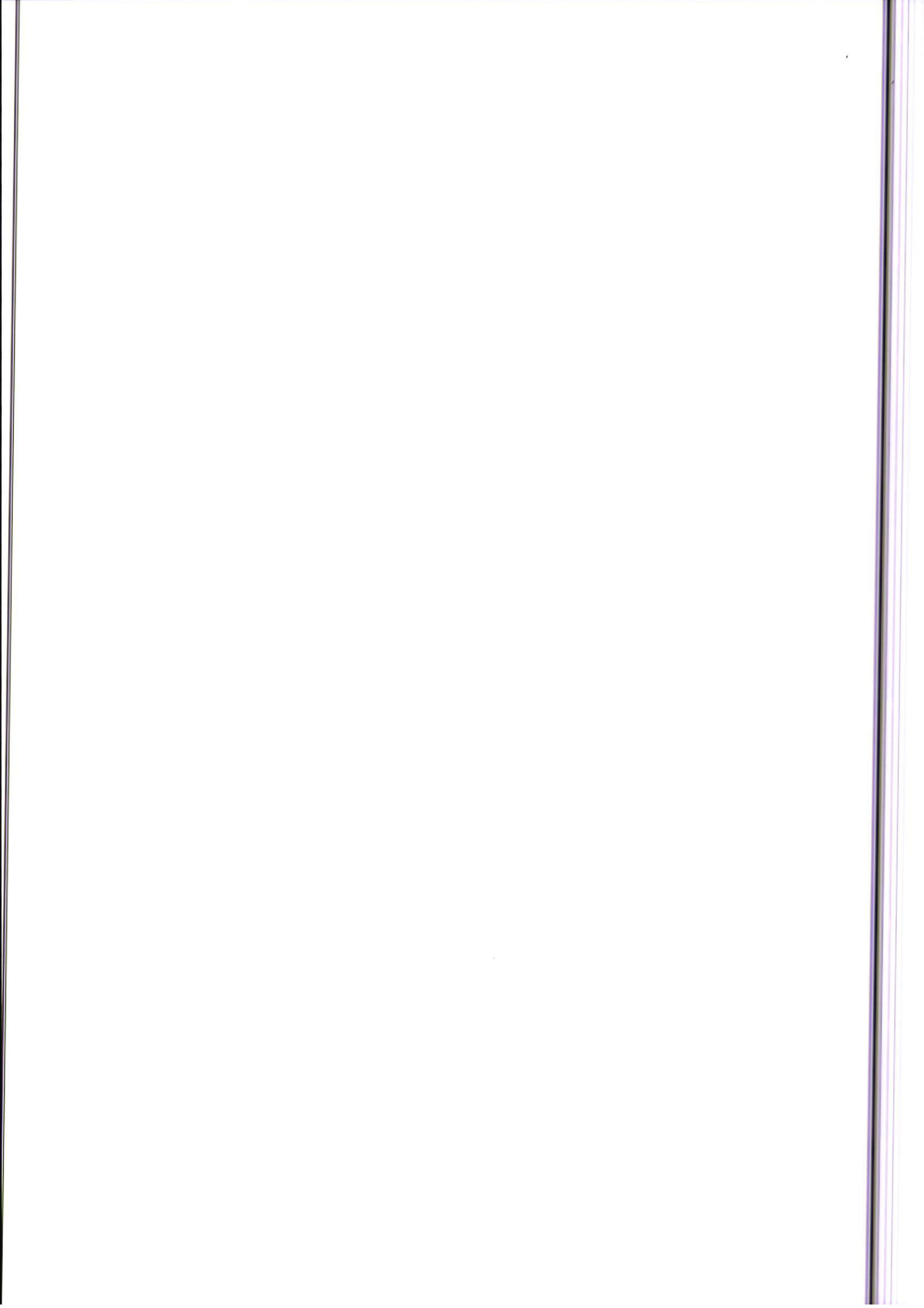
Најмање нас изненађује жеља жена ангажованих на флексибилним уговорима да имају иста права у погледу коришћења права на боловање, одмор или одсуство са посла ради одржавања трудноће и након порођаја као и оне жене имају уговор о раду закључен са послодавцем. Односно, готово 98% испитаница жели да се Закон о раду промени.

#### **Уместо закључка - фоторобот жене која је ангажована на флексибилном уговору**

**Она има између 25 и 35 година, односно налази се у најрепродуктивнијем периоду живота, високо је образована и на привременим и повременим пословима ангажована је дуже од 2 године, што Законом о раду није дозвољено. Ради у приватној фирми, упозната је са тим на шта све нема права, али зна да заслужује све оно на шта имају права њене колегинице које су са послодавцем закључиле уговор о раду.**

#### **1. Резиме**

Законом о раду Републике Србије створен је режим рада ван радног односа који не постоји готово нигде у свету и којим се крше основна права радника/ца гарантована бројним међународним и домаћим документима. Радницама/цама ангажованим на неком од ових врста уговора (о привременим и повременим пословима, о стручном оспособљавању и усавршавању, о делу, о допунском раду) ускраћена су права попут: права на синдикално организовање, годишњи одмор, примања у случају болести, слободне дане и сл. Радницама ван радног односа ускраћена су права из области материнске заштите, те уколико остану у другом стању остају без права на одржавање трудноће, породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета. У оваквим околностима у којима остају без значајних материјалних средстава отежано је планирање породице женама које желе да имају децу. Мајке и њихове породице остају без једног од извора прихода чиме се увећава ризик од сиромаштва и повећања броја породица којима је неопходна додатна финансијска помоћ и подршка. Жене ангажоване на оваквим флексибилним уговорима када затрудне најчешће остају без посла што води ка даљем увећавању родне неједнакости на тржишту рада. Како би се





избегле негативне последице до којих одсуство материнске заштите може довести, захтевамо изједначавање статуса мајки ван радног односа са мајкама у радном односу по питању остваривања права из ове области. До тог изједначавања доћи ће допунама Закона о раду и других релевантних закона. Тек онда ће свим мајкама у складу са Уставом бити обезбеђена посебна подршка и заштита пре и после порођаја и право на достојанствено материнство.

## 2. Увод

Обезбеђивање достојанственог материнства је предуслов спровођења квалитетне пронаталитетне политике. Права на одржавање трудноће, породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета су основна права која радницама и њиховим породицама гарантују сигурност током саме трудноће, али и након порођаја. Основна сврха ових права је да се женама у периоду привремене спречености за рад и у тренуцима када им је потребна највећа подршка и помоћ, обезбеде неопходна материјална средства која ће омогућити одржавање животног стандарда приликом настанка нових животних околности. Права које раднице остварују на основу трудноће и добијања принове, имају и шире друштвене импликације. Наиме, њима се омогућава одржавање социјалне сигурности породица како у овом деликатном периоду не би остале без једног од извора прихода, чиме се спречава и увећавање сиромаштва. Женама се настоји омогућити достојанствено материнство и достојанствен живот уз одржавање баланса између породичног и професионалног живота, без страха од губитка прихода или губитка посла током овог периода живота.

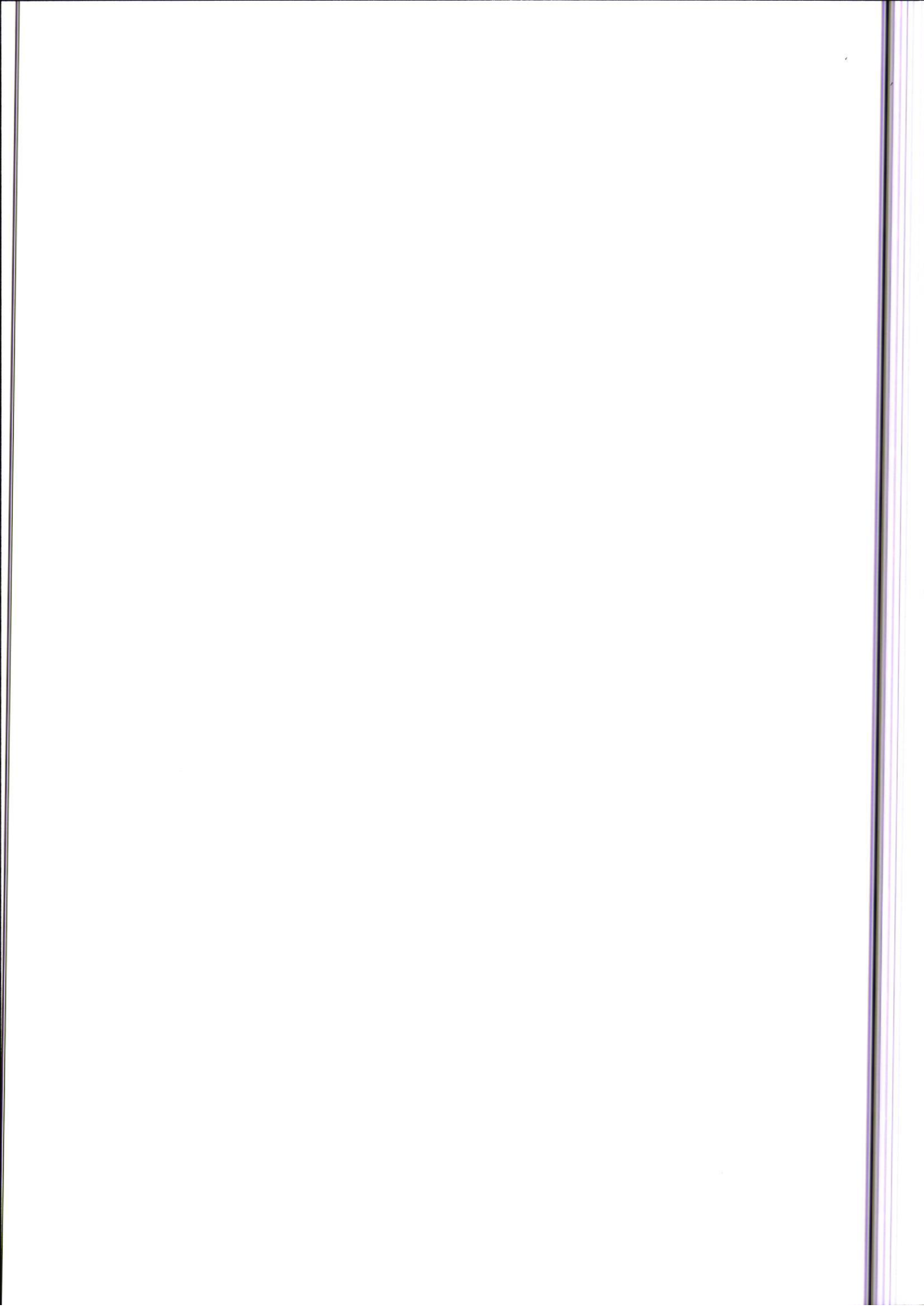
Нажалост, у Србији нису све раднице у једнаком положају по питању остваривања права из ове области. Да ли ће жене остварити право на трудничко боловање, породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета зависи од тога да ли су ангазоване по основу уговора о раду (на одређено или неодређено време) или по основу уговора ван радног односа (уговор о привременим и повременим пословима, уговор о делу, уговор о стручном оспособљавању и усавршавању и уговор о допунском раду). Радници/це ангажовани по неком од уговора ван радног односа немају готово ниједно право на раду и у вези са радом,<sup>1</sup> па самим тим ни раднице ангазоване по основу ових уговора не остварују права која би им гарантовала сигурност и заштиту у периоду трудноће и након ње. Закон о раду у делу који се тиче рада ван радног односа не садржи одредбу о правима радно ангажованих жена.<sup>2</sup> Ово доводи мајке ангазоване по уговорима ван радног односа у посебно рањиву и угрожену категорију која остаје скоро без икаквих извора прихода у периоду када им је он најпотребнији,<sup>3</sup> што потенцијално доводи до увећања сиромаштва и друштвене нестабилности, родне неједнакости, као и броја породица којима је неопходна додатна подршка и помоћ државе.

Циљ овог документа је да изнесе аргументе у прилог тези о неопходности изједначавања статуса мајки ангажованих по неком од уговора ван радног односа са мајкама ангажованим по уговорима о радном односу. Обезбеђивање достојанственог

<sup>1</sup> Рељановић Марио, Неуставност рада ван радног односа, Пешчаник, доступно на: [хттпс://песчаник.нет/неуставност-рада-ван-радног-односа/](http://песчаник.нет/неуставност-рада-ван-радног-односа/) (приступљено 23. 10.2022)

<sup>2</sup> Ибид.

<sup>3</sup> Имају могућност да на основу члана 17. Закона о финансијској подршци породица са децом, уз испуњавање одређених услова, остваре право на тзв. остале накнаде, док им материнска заштита и даље остаје ускраћена.



материнства свим радницама без изузетка у складу је са Уставом Србије, чланом 66. ст. 1. и 2. којима се свим мајкама пружа посебна подршка и заштита пре и после порођаја. Ово изједначавање је у складу и са стратешким усмерењем Владе Србије, а које се односи на подстицање рађања. Да би се остварио овај циљ неопходно је изменити Закон о раду у делу који се односи на рад ван радног односа (чланови 197–203) и ускладити га са Уставом Републике Србије као и међународним документима којих је Србија потписница, а којима се изједначава статус свих радника и радница без обзира на врсту запослења и којима се посебно штите труднице. У складу са европским путем Србије неопходно је ускладити законске одредбе са правним оквиром Европске уније, унутар којег је путем различитих директива и повеља гарантована заштита свих трудница без обзира на то да ли су ангажоване на неком од стандардних или нестандартних облика радног ангажовања.

Изменама Закона о раду омогући ће се усклађивање националног законодавства са домаћим али и међународним документима како би раднице ван радног односа уживале једнака права на заштиту материнства. У условима сталног повећања неформалне запослености, у коју се рачунају и они који су ангажовани на уговорима ван радног односа, овакве измене су све хитније. Изменама ће бити обезбеђена неопходна сигурност свих трудница и мајки, без обзира на то да ли су ангажоване по основу неког од уговора о раду или уговора ван радног односа. Тиме ће планирање породице бити олакшано, а решавању проблема ниског природног прираштаја биће приступљено на шири, системски и друштвено одговорнији начин. Породиљско одуство ће тиме од привилегије, каква је тренутно ситуација, постати оно што и треба да буде а то је право свих радница.

**Удружење Мама су закон подноси Предлог закона о допунама Закона о раду у оквиру пројекта „Породиљско одуство - право, а не привилегија”**, који реализује у оквиру програма подршке јавном заговарању #ПокретПолет, који Траг фондација спроводи уз финансијску подршку Европске уније, у партнерству са Центром за социјалну политику и у сарадњи са Коалицијом за развој солидарне економије - КоРСЕ. За садржину овог материјала искључиво је одговорано Удружење Мама су закон и та садржина нипошто не изражава званичне ставове Европске уније.

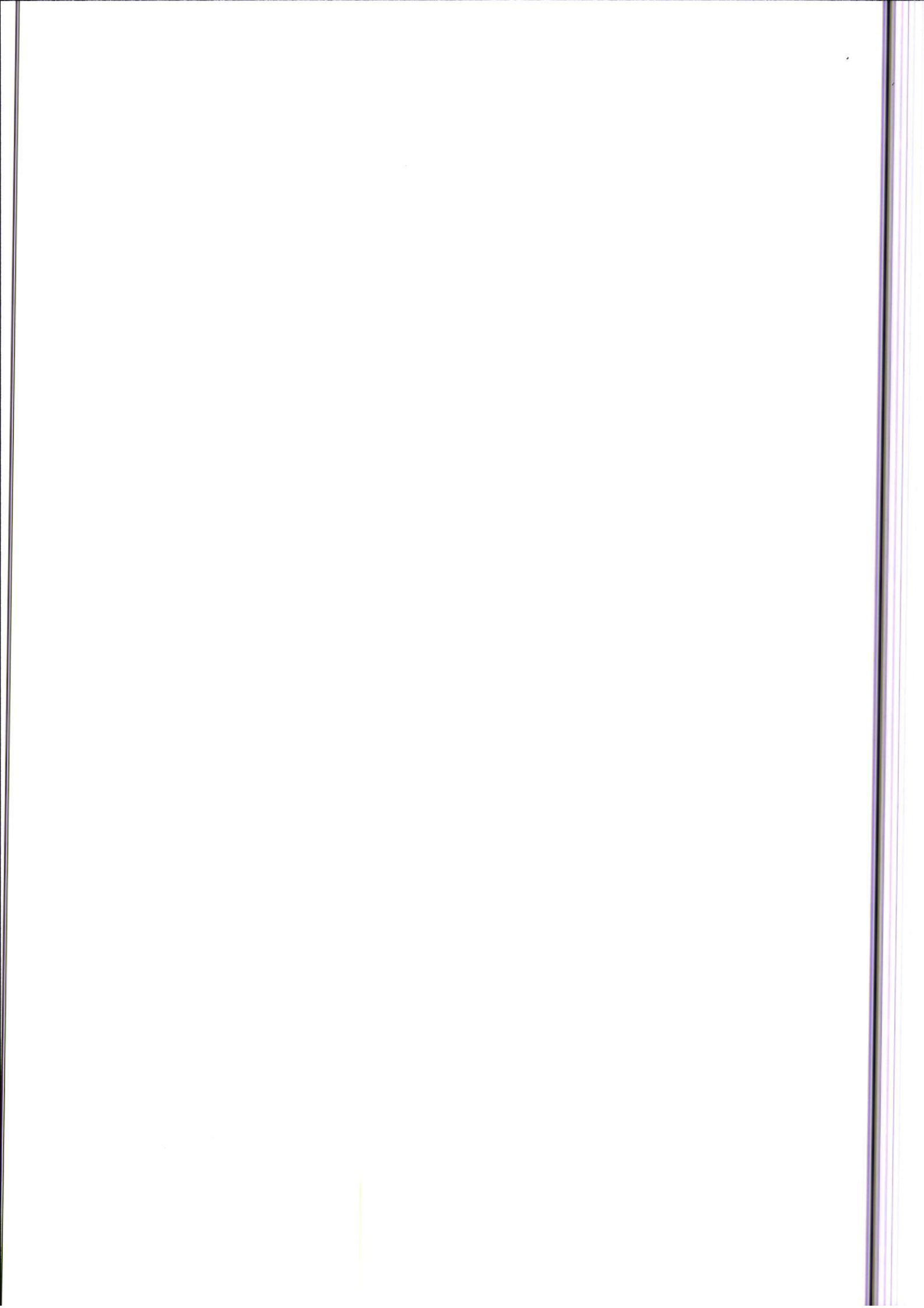
### 3. Опис проблема и контекст

#### 3.1. Позадина проблема

Законом о раду, члановима од 197. до 203, уређује се област рада ван радног односа.<sup>4</sup> Запосленима по неком од ових врста уговора (о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању и о допунском раду), ускраћена су сва права која су иначе доступна запосленима на уговорима о раду (нпр. право на годишњи одмор, примања у случају болести, слободне дане, право на синдикално организовање, право на одржавање трудноће, породилско одуство, одуство са рада ради неге детета и друга права). Тиме је створен режим рада који готово да не постоји нигде у свету, и којим се крше права радника и радница гарантована међународним документима, али и домаћим законодавством. Ови уговори су од нивоа статистичке грешке постали готово редован начин радног ангажовања и заузели су значајно место одмах иза радног односа, са дугорочним тенденцијама да у

---

<sup>4</sup> Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/13 и 13/17)



једном тренутку постану доминантни.<sup>5</sup> Према подацима Републичког завода за статистику за период другог квартала 2022. укупан број запослених ван радног односа износио је 63.149.<sup>6</sup>

Права ових радника/ца су вишеструко угрожена, што није у складу ни са Уставом Републике Србије, којим се у члану 60. став 4. гарантује да: „Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи“.<sup>7</sup> Положај радника/ца ван радног односа није у складу ни са Законом о забрани дискриминације, којим се у члану 16. ст. 1. и 2. наводи да је: „забрањена дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења [...], на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености.“ У складу са овим Законом, заштиту од дискриминације између осталог уживају и лица која обављају привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду и лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа.<sup>8</sup> Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. препознаје потребу решавања проблема у којем се налазе радно ангажовани/е ван радног односа. Указује се на раст различитих облика прекарне запослености, а нарочито оних запослених на одређено време и на привременим и повременим пословима. Ови облици запослености доводе раднике/це у рањиву позицију у којој су лишени било какве сигурности и стабилности. Стога се наводи да је потребно додатно преиспитати законску регулативу у овој области која се често тумачи прешироко и произвољно од стране послодаваца чиме се доводе у питање радна и социјална права оних који су у њих укључени.<sup>9</sup>

Регулисање рада ван радног односа осим што је неуставно, такође није у складу ни са бројним међународним документима које је Република Србија ратификовала. Планом рада Владе за 2021. годину предвиђено је усаглашавање Закона о раду са законодавством Европске уније у делу који се тиче флексибилних уговора (уговори ван радног односа). Према Средњорочном плану Министарства за бригу о породици и демографију за период од 2021. до 2023. године, као рок за усклађивање свих облика уговора наводи се четврти квартал 2023. године. На европском путу Србије дакле, неопходно је ускладити се и са важећим европским стандардима у погледу заштите права радника/ца, којима се између осталог, гарантује једнакост свих радника/ца без обзира на врсту радног ангажовања, што је и предвиђено Акционим планом за поглавље 19 који је усвојен у мају 2020. Иако је неопходно и правно обавезујуће

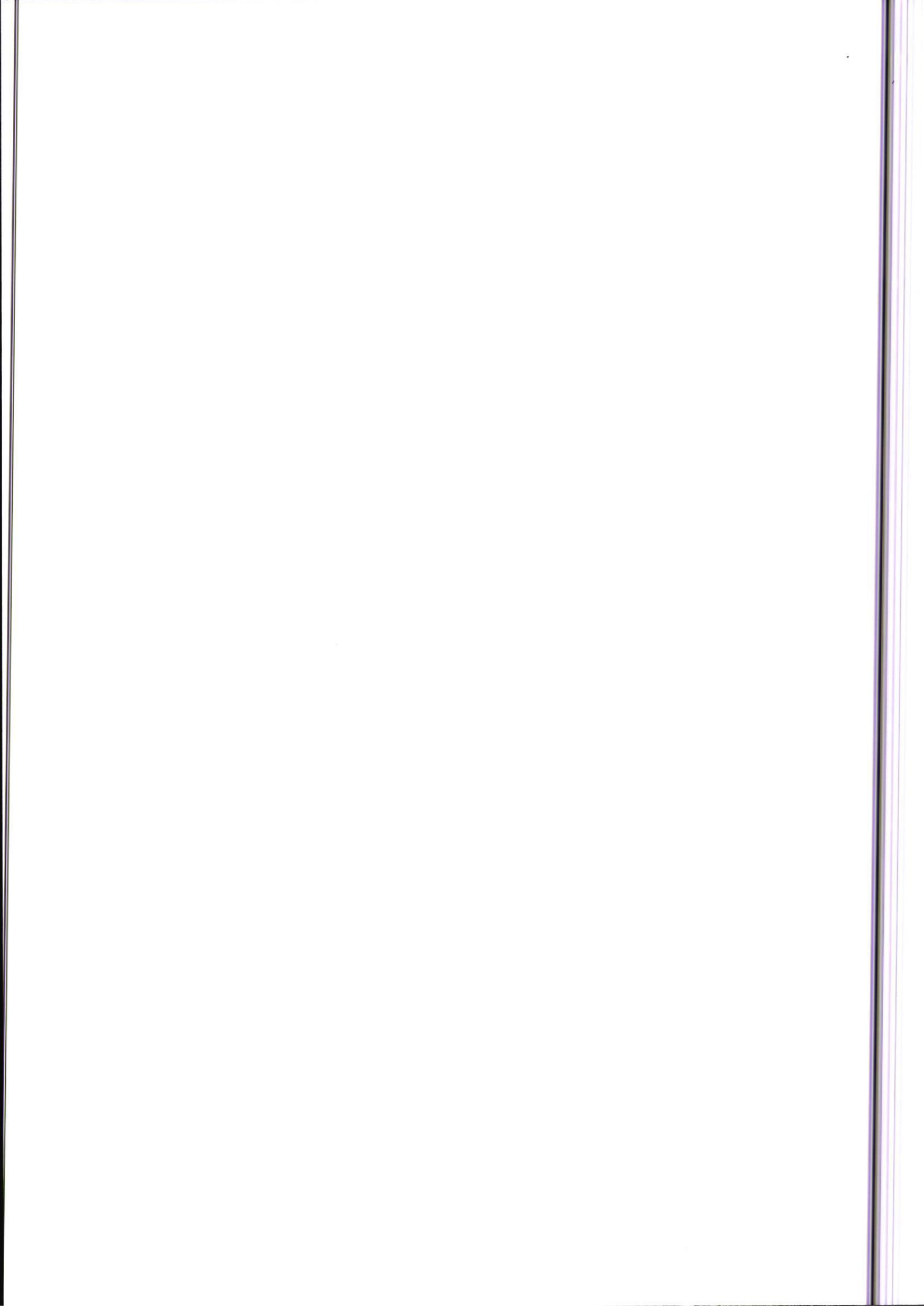
<sup>5</sup> Рељановић Марио, Неуставност рада ван радног односа, Пешчаник, доступно на: <https://песчаник.нет/неуставност-рада-ван-радног-односа/> (приступљено 23. 10.2022)

<sup>6</sup> Републички завод за статистику, <https://њњњ.стат.гов.рс/вести/статистицалрелеасе/?п=8774&a=24&c=2402?c=2402> (приступљено 24.10.2022)

<sup>7</sup> Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006 и 115/2021)

<sup>8</sup> Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/2009 и 52/2021)

<sup>9</sup> Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. („Службени гласник РС“, бр. 18/21 и 36/21)



изједначити статус радника/ца ван радног односа са радницима/цама у радном односу, фокус ове анализе биће на изједначавању статуса мајки ван радног односа са мајкама у радном односу.

### 3.2. Садашњи статус проблема

Положај жена, мајки и будућих мајки на тржишту рада се разликује с обзиром на то да ли су радно ангазоване по основу уговора о раду или по основу уговора ван радног односа. Мајке које су у радном односу имају сва права која произилазе из радног односа, укључујући ту и право на одржавање трудноће, породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, и такође, не могу да добију отказ уговора о раду уколико остану у другом стању. Мајке које раде на основу уговора ван радног односа, према важећем законодавству немају та права, а према Уставу Републике Србије и према ратификованим конвенцијама би требало да их имају.

Чланом 66. Устава Републике Србије, ставом 2. утврђено је да се: „Мајци пружа посебна подршка и заштита пре и после порођаја“.<sup>10</sup> Ситуација у којој су мајке ван радног односа остављене без икакве материнске заштите стога је неуставна и потребно је изменити законе како би дошло до усклађивања са највишим правним актом земље. Одредбама Закона о финансијској подршци породица са децом, које су ступиле на снагу 2018. године, чланом 17. омогућено је да раднице запослене по основу уговора о обављању привремених и повремених послова, по основу уговора о делу и по основу ауторског уговора остварују право, уз испуњавање одређених услова, на остале накнаде по основу рођења и неге детета, али су им права по основу трудноће и материнства и даље остала ускраћена.<sup>11</sup> Према подацима Министарства за бригу о породици, захтев за остваривање права из члана 17. овог закона, годишње поднесе око 5000 жена. Не постоји тачан податак колико је мајки ван радног односа у овом броју, али јасно је да је реч о значајном броју жена и породица које остају без једног од извора прихода неопходног у овом периоду живота, са сталном тенденцијом раста овог броја с обзиром на пораст нестабилних облика запослености.

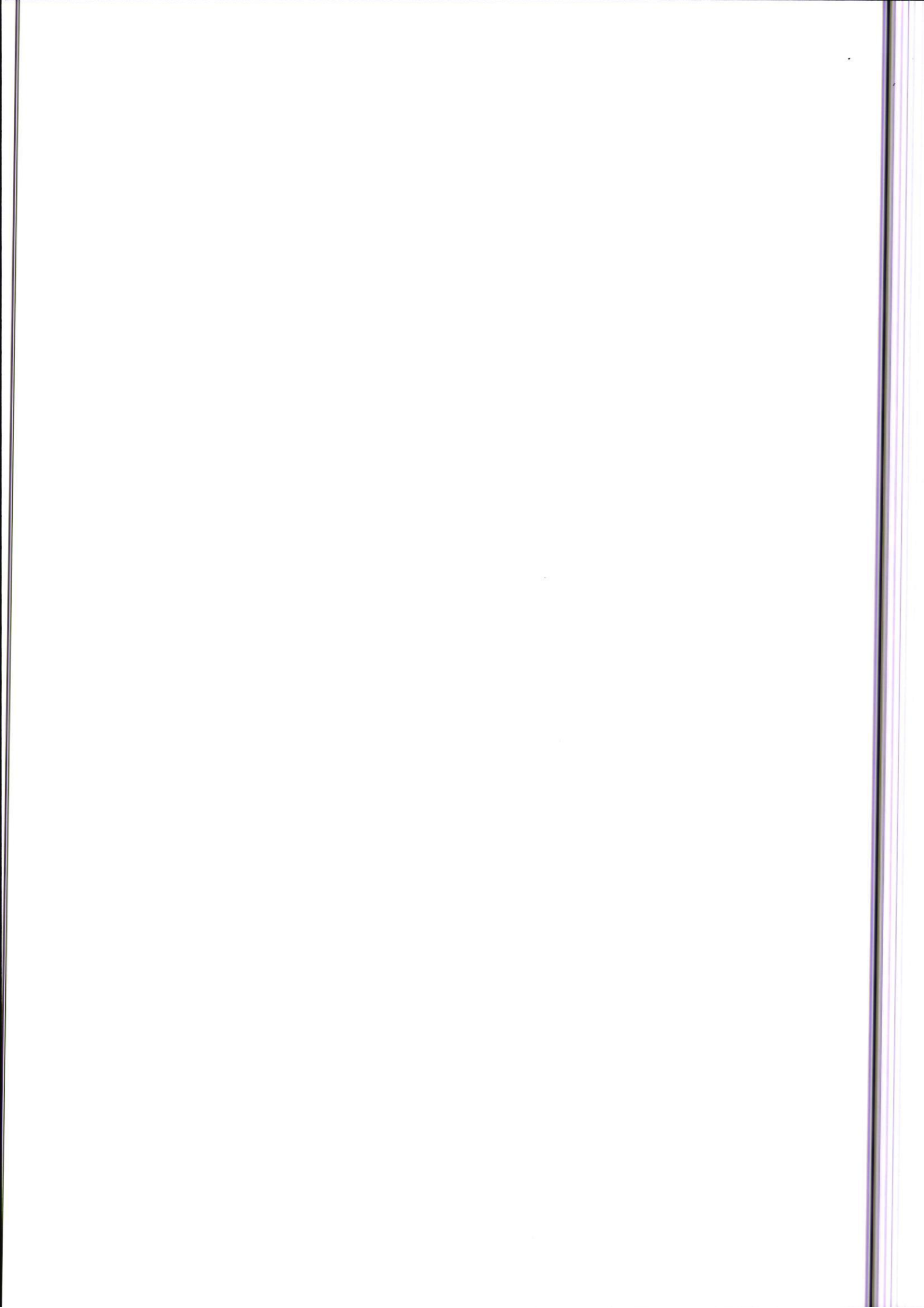
Потреба исправљања неправедног положаја мајки запослених ван радног односа препозната је и у Стратегији подстицања рађања (2018). Појединачним циљем 2.1, који се тиче усклађивања породичног и професионалног домена, као конкретна мера 3. наведено је да: „Све врсте радних уговора (укључујући и уговоре о привременим и повременим пословима, уговоре о стручном оспособљавању и усавршавању, уговоре о делу, уговоре о допунском раду и др) треба третирати на исти начин у погледу права на накнаду за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада зарад неге детета“.<sup>12</sup> Очекивани ефекти предвиђених мера су препознавање различитих облика рада из којих ће запослени родитељи остваривати сва радна права, а то ће помоћи како самим родитељима да уравнотеже буџете, тако и младима да се лакше одлуче на корак

---

<sup>10</sup> Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006 и 115/2021)

<sup>11</sup> Закон о финансијској подршци породици са децом („Службени гласник РС“, бр. 113/2017, 50/2018, 46/2021 - одлука УС, 51/2021 - одлука УС, 53/2021 - одлука УС, 66/2021 и 130/2021)

<sup>12</sup> Стратегија подстицања рађања (Службени гласник РС бр. 55/05, 71/05 – исп., 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – УС, 72/12, 7/14 – УС и 44/14)





родитељства.<sup>13</sup> Као носилац ових мера наведено је Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.

Рад ван радног односа онако како је регулисан Законом о раду није у складу ни са међународним документима које је и Република Србија потписала. Према Уставу Србије, члану 194. ст. 4. и 5. потврђени међународни уговори и општеприхваћена правила међународног права део су правног поретка Републике Србије и закони и други општи акти донети у Републици Србији не смеју бити у супротности са потврђеним међународним уговорима и општеприхваћеним правилима међународног права.<sup>14</sup> Међу бројним конвенцијама Међународне организације рада, она која је најзначајнија за питање којим се бавимо је Конвенција 183 о заштити материнства. Њоме се гарантују права на трудничко одсуство, породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета свим женама без изузетка и како се наводи у члану 2. став 1. ова Конвенција примењује се на све запослене жене, укључујући и оне у нетипичним облицима зависног рада.<sup>15</sup> Сасвим је извесно да је намера да се Конвенцијом обухвате све жене које учествују у процесу рада, без разлике.<sup>16</sup>

Незаштићеност мајки ван радног односа није у складу ни са европским стандардима, а Акционим планом за поглавље 19 које се односи на социјалну политику и запошљавање предвиђено је изједначавање статуса мајки ангажованих по уговорима ван радног односа са мајкама ангажованим по уговорима о радном односу. Планом је предвиђено усклађивање Закона о раду са Директивом Савета 92/85/ЕЕЗ од 19. октобра 1992. године о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду трудница, породилца или дојиља, у погледу примене свих одредби Директиве на друге радно ангажоване жене, како би се заштитиле не само запослене, већ све радне жене ангажоване по уговору ван радног односа или другом основу (чл. 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12).<sup>17</sup> Директива је важан део европског законодавства која одређује минимална законска права за раднице широм Европске уније и покрива право на: плату, породилско одсуство, здравље и безбедност, права дојиља и друге аспекте рада и трудноће. Директивом је, између осталог, гарантовано право на породилско одсуство у трајању од 14 недеља, од којих су 2 недеље обавезно пред сам порођај (члан 8), као и забрана отпуштања жена услед трудноће и материнства (члан 10). Директивом се јасно наглашава да се гарантована права односе на све раднице, дакле без разлика по основу уговора о раду на основу кога су ангажоване.

У процесу придруживања Европској унији, неопходно је ускладити се и са другим значајним европским документима. Чланом 33. Повеље Европске уније о темељним правима предвиђени су право на заштиту од отказа због разлога повезаног са материнством и право на плаћено породилско одсуство и одсуство ради неге детета по рођењу или усвојењу детета ради усклађивања породичног и професионалног живота.<sup>18</sup> Директива 2019/1158 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. о равнотежи

<sup>13</sup> Ибид.

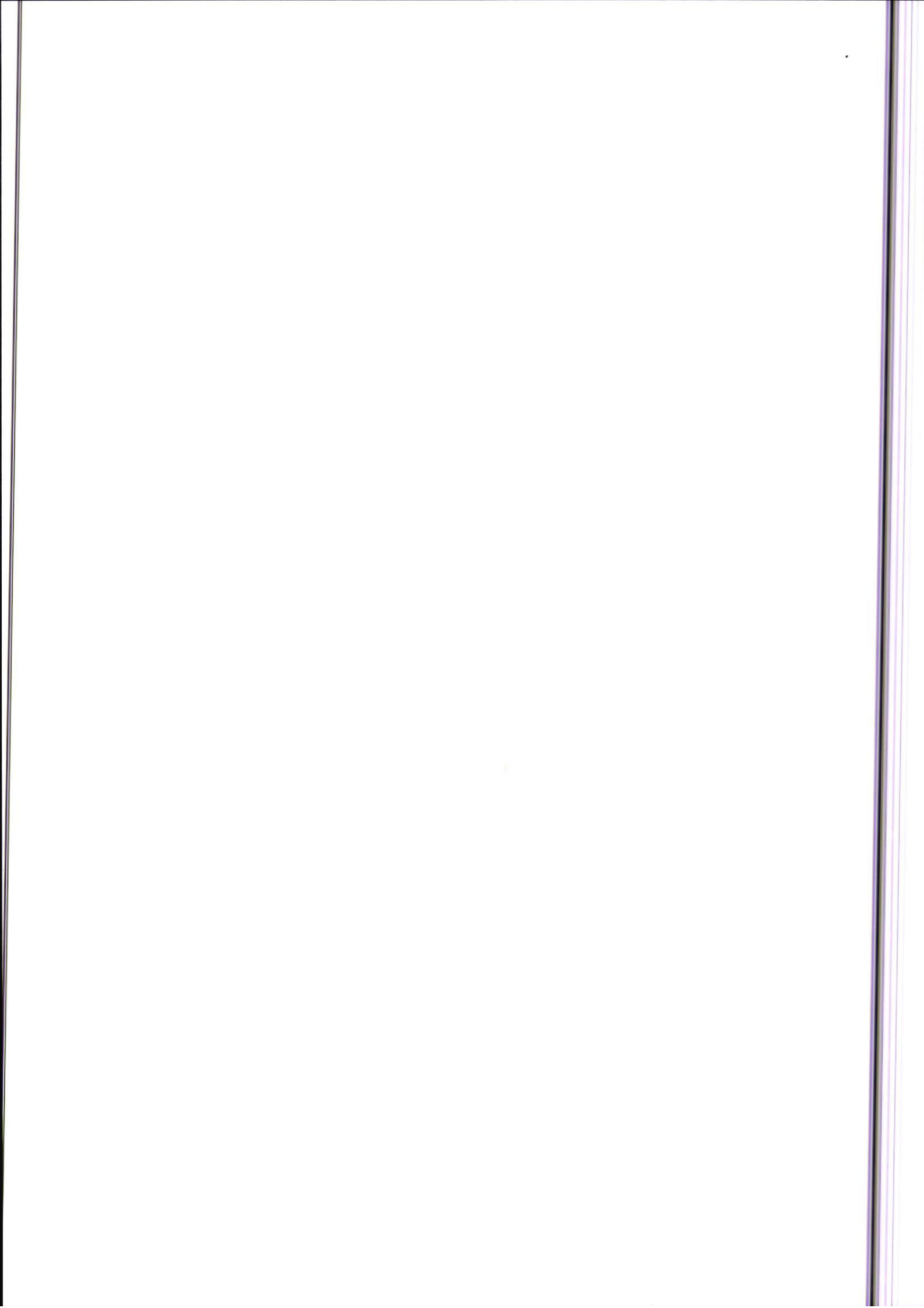
<sup>14</sup> Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006 и 115/2021)

<sup>15</sup> К183 Конвенција о заштити материнства (2000)

<sup>16</sup> Рељановић Марио, Неуставност рада ван радног односа, Пешчаник, доступно на: <https://пешчаник.нет/неуставност-рада-ван-радног-односа/> (приступљено 23. 10.2022)

<sup>17</sup> Акциони план за поглавље 19- социјална политика и запошљавање (2020)

<sup>18</sup> Повеља Европске уније о темељним правима (2007/Ц 303/01)



између пословног и приватног живота родитеља и пружалаца помоћи и неге и о стављању изван снаге Директиве Савета 2010/18/EУ, чланом 1. одређује предмет ове Директиве а то је: утврђивање минималних захтева намењених остварењу равноправности мушкараца и жена у погледу њихових могућности на тржишту рада и поступања према њима на радном месту тако да се радницима који су родитељи или пружаоци помоћи и неге олакша усклађивање пословног и породичног живота. Ова Директива односи се на све раднике и раднице (члан 2).<sup>19</sup> Једна од најважнијих обавеза коју је Република Србија преузела на основу Споразума о стабилизацији и придруживању који је ступио на снагу 2013. године, јесте и усклађивање домаћег законодавства са правом ЕУ. Чланом 72. Србија се обавезала да ће настојати да обезбеди постепено усклађивање постојећих закона и будућег законодавства са правним тековинама Заједнице.<sup>20</sup> Стога је важно ускладити законодавство у области рада и заштите радника/ца са европским нормативним оквиром, са посебним освртом на заштиту трудних радница, јер ће у супротном значајан број жена, са сталном тенденцијом раста тог броја услед раста флексибилних облика запослености, остати ускраћен права на заштиту материнства, чиме се усложњава већ постојећа дискриминација радница ангажованих ван радног односа.

### 3.3. Упоредна пракса

Рад ван радног односа онако како је регулисан Законом о раду, ставио је Србију у групу малобројних земаља које препознају овакав облик рада. Унутар Европске уније рад је регулисан кроз уговоре о пуном радном времену и кроз друге (нестандардне) врсте уговора. Међутим, без обзира о ком типу радног ангажовања је реч, важно је да се у сваком случају поштује принцип не-дискриминације и да радницима/цама припадају једнака права. Радници/це који/е су ангажовани на основу нестандартних уговора имају иста права и бенефиције које произилазе из статуса запослења као и други запослени, те стога и све раднице остварују право на материнску заштиту. У Хрватској се Законом о родилним и родитељским потпорама дефинишу права која остварују запослени и samozaposлени родитељи, при чему у запослене родитеље спадају и особе које су према прописима о раду склопиле уговор о стручном оспособљавању без заснивања радног односа. Чак и у оним земљама у којима постоје законом формулисани облици рада ван радног односа постоји регулатива која женама ангажованим на овим пословима пружа материнску заштиту, те је тако у Маурицијусу и Вијетнаму законом загарантована материнска заштита запосленима на привременим и повременим пословима и другим облицима прекарне запослености.<sup>21</sup> Србија стога остаје јединствен пример у Европи и региону, па чак и у свету, као земља која не пружа неопходну подршку и помоћ радницама ангажованим по основу неког од уговора ван радног односа.

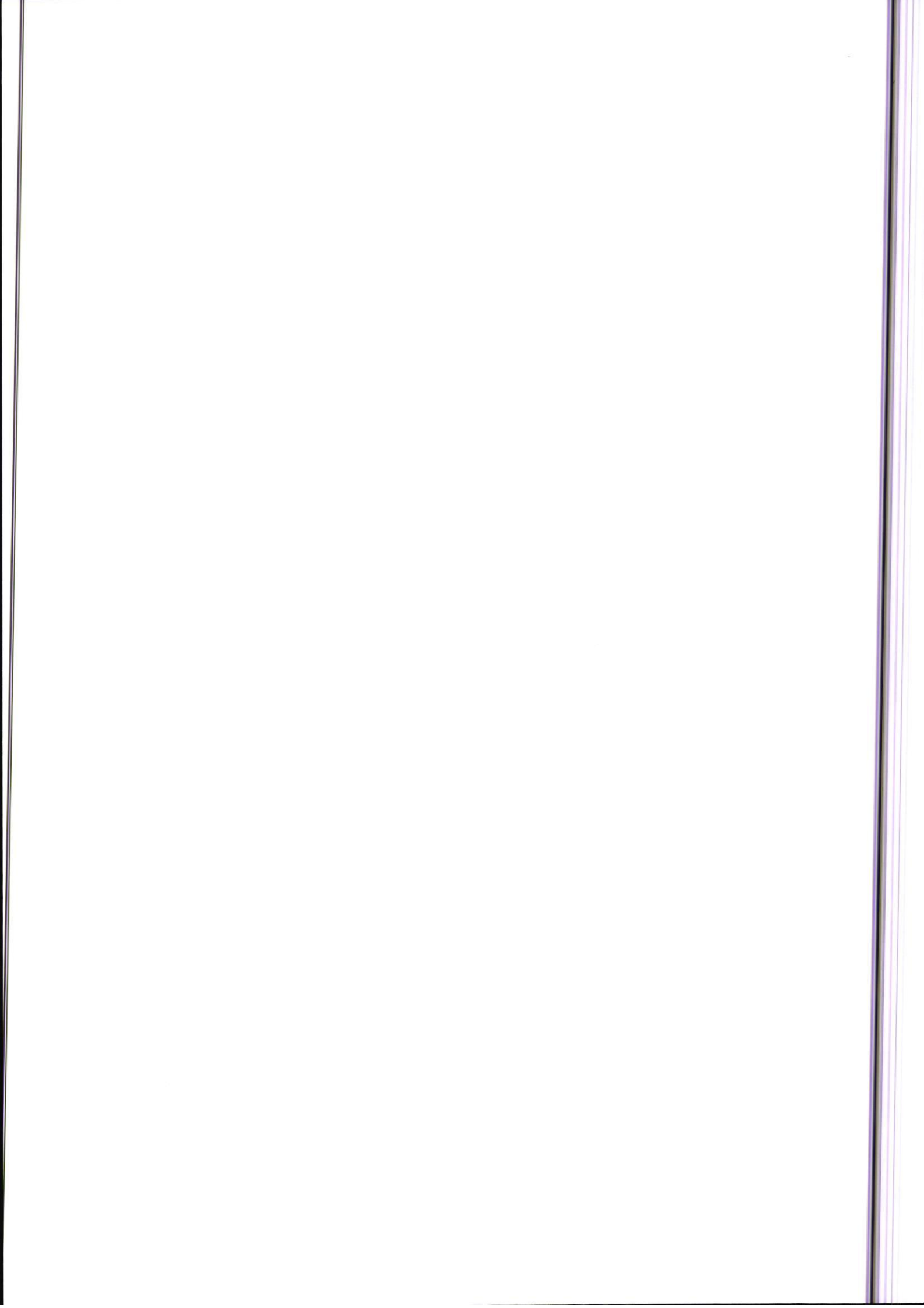
### 3.4. Последице нерешавања проблема

---

<sup>19</sup> Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU

<sup>20</sup> Споразум о стабилизацији и придруживању

<sup>21</sup> Addati, L. et. al. (2014), *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*, ILO, Geneva

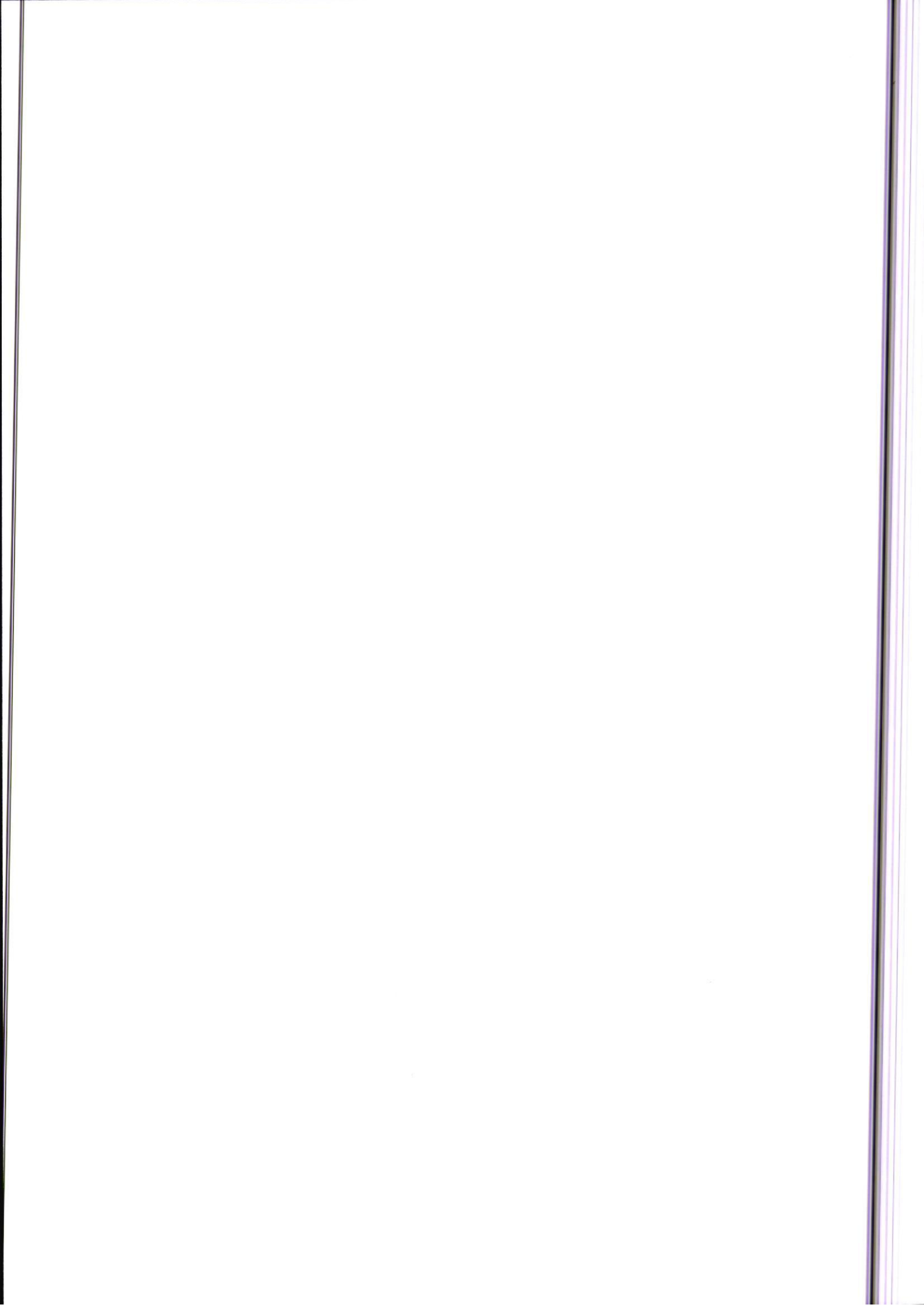


У условима негативних демографских трендова који Србију погађају годинама уназад, постоји потреба за активним предузимањем мера од стране државе у циљу обезбеђивања повољних друштвених и економских околности подстицајних за остваривање родитељства и проширивање породице. Могућност усклађивања породичног и професионалног живота најчешће је од пресудног утицаја на доношење одлуке о рађању. Ситуација у којој значајан број жена остаје без материнске заштите током трудноће и након порођаја свакако дестимулише доношење одлуке о рађању. Раднице ван радног односа које желе да имају децу стога су принуђене на одлагање родитељства или одустајање од истог. Уколико се пак одлуче на рађање, због непостојања одредби у Закону о раду и другим релевантним законима, остају без материнске заштите, а најчешће остану и без посла. Тиме се угрожава материјална сигурност мајки и породица, чиме се увећава и ризик од сиромаштва. Такође, продубљују се већ постојеће родне неједнакости на тржишту рада којима се жене даље дискриминишу и маргинализују у јавној сфери.

#### 4. Предлог за решавање проблема

Решавање проблема у коме се налазе раднице ангазоване на уговорима ван радног односа, а које желе да имају децу, захтева системски одговор државе који ће свим будућим мајкама омогућити једнако право на материнску заштиту без дискриминације. Услед недовољне нормираности пре свега у оквиру Закона о раду, раднице ван радног односа остају без права на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, те им је тако ускраћена подршка која би требало да припада свим мајкама без разлике у складу са Уставом Републике Србије и бројним домаћим и међународним документима. Акционим планом за поглавље 19, које је за Србију важно у процесу приступања Европској унији, предвиђено је изједначавање статуса радница ван радног односа са радницама у радном односу у погледу остваривања права на материнску заштиту. У Стратегији о подстицању рађања из 2018. године, као и у Стратегији запошљавања у Републици Србији од 2021. до 2026. је јасно наведено да све врсте радних уговора треба третирати на исти начин у погледу права на накнаду за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета. Да све врсте радних уговора, укључујући и уговоре о привременим и повременим пословима, уговоре о стручном оспособљавању и усавршавању, уговоре о делу, уговоре о допунском раду, треба третирати на исти начин у погледу права на накнаду за време трудноће и након порођаја, формулисано је и Средњорочним планом Министарства за бригу о породици и демографију за период од 2021. до 2023. Дакле, и кроз домаћу правну регулативу препознат је проблем трудница и мајки запослених ван радног односа и потреба да се њихов статус и положај изједначи са мајкама запосленим на основу уговора о раду. Остаје питање зашто се не поступа у складу са документима јавне политике које је усвојила Влада Републике Србије? Документа јавне политике су стратешка документа у којима видимо правац деловања и рада Владе, те стога Влада, као и надлежна министарства треба да их се придржавају и да их спроводе.

С обзиром на то да је Закон о раду општи пропис и кровни закон у области рада и да је њиме створен режим рада ван радног односа којим се крше гарантована права свим радницама и радницама, промена положаја мајки ван радног односа најбоље ће бити остварена управо допунама релевантних чланова овог закона (197–203). И у Плану рада Владе за 2021. годину, решење овог проблема са којим се суочавају трудне раднице ван радног односа види се у изменама Закона о раду. У оквиру дела XVIII овог закона регулисана је област рада ван радног односа кроз чланове од 197. до 203. Стога



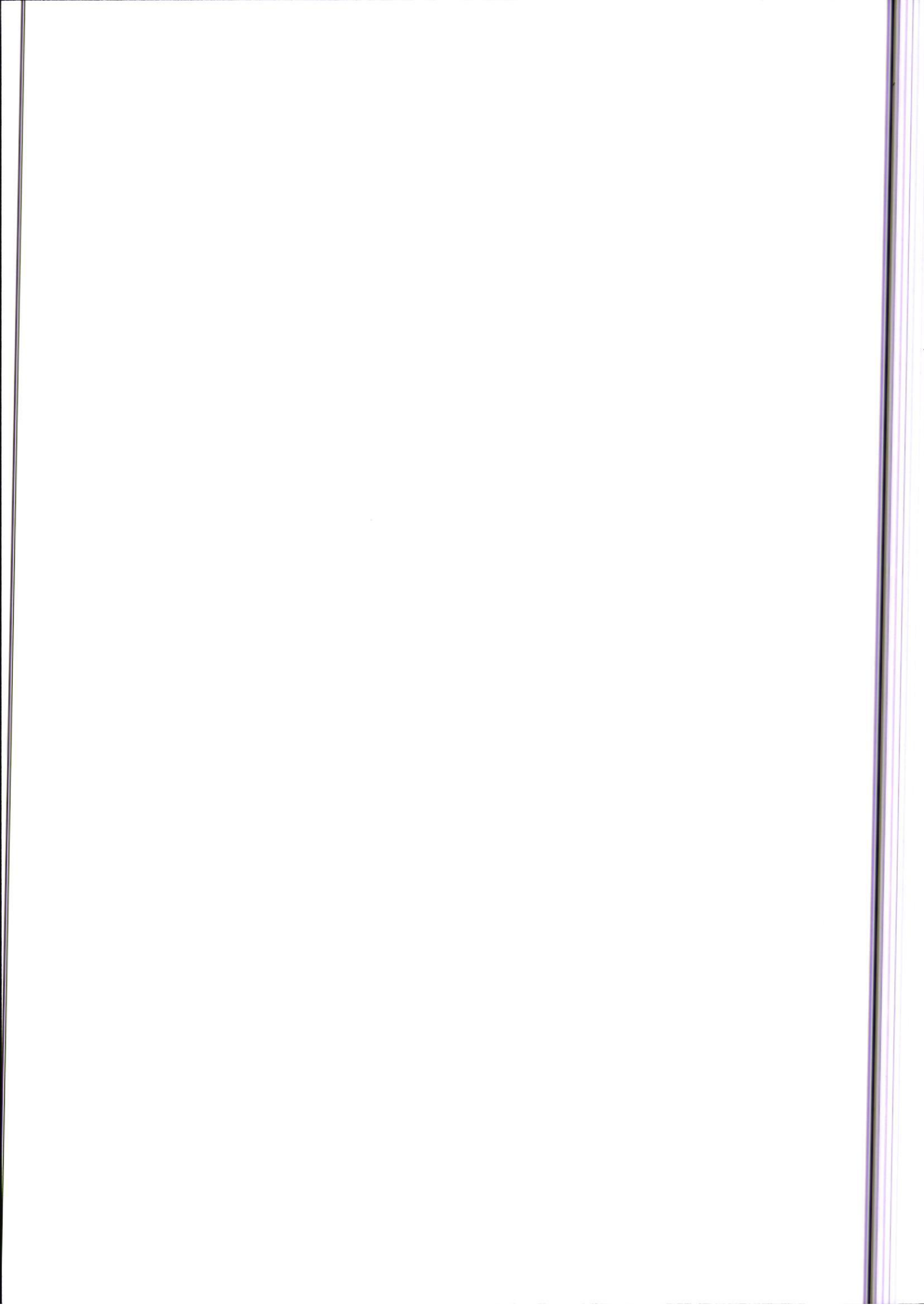
предлажемо да се Закону дода члан 202а који би гласио: „Радно ангажоване раднице за рад ван радног односа имају право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, а у складу са чл. 94, 94а и 95. овог Закона“. Такође, треба додати и члан 202б у ком би се навело да: „Радно ангажовани радници за рад ван радног односа имају право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, у складу са чланом 115. овог Закона“. Измене овог закона су већ предвиђене наведеним стратегијама и акционим плановима, те само треба поступати у складу са њима. Додавањем чланова који се тичу мајки ван радног односа у овом делу Закона, биће скренута пажња и на генерални положај радника/ца ван радног односа, којима су ускраћена основна радничка права.

Како би мајке ангажоване на флексибилним уговорима остваривале сва права из области материнске заштите важно је да измене Закона о раду буду пропраћене и изменама Закона о здравственом осигурању. Да би радницама ангажованим на уговорима ван радног односа било обезбеђено и право на одржавање трудноће неопходно је, поред додавања члана 202б у Закону о раду, допунити и поједине чланове Закона о здравственом осигурању. У члану 11. ставу 1. тачкама 13, 14. и 16. овог Закона, као осигурана лица наведена су и: лица која обављају привремене и повремене послове, лица која у складу са законом обављају привремене и повремене послове преко омладинске, односно студентске задруге, а имају навршених 26 година живота, односно без обзира на године живота ако нису на школовању и лица која обављају послове по основу уговора о делу, ауторског уговора, уговора о породичном смештају према прописима о социјалној заштити, уговора о стручном оспособљавању и усавршавању уз накнаду, као и по основу других уговора код којих се за извршен посао остварује накнада, односно награда.<sup>22</sup> Међутим, у члану 72. Закона, који се односи на право на новчану накнаду, као носиоци овог права нису наведена поменута лица. Стога предлажемо допуну члана 72. став 1. тачка 1. тако да се примењује и на члан 11. став 1. тачку 13, 14. и 16. Такође, и члан 79. који се односи на накнаду зараде због неге детета треба допунити тако да ово право припадне и осигураницима из члана 11. став 1. тачке 13, 14. и 16. Поред измена Закона о здравственом осигурању, изменама крвног Закона о раду доћи ће и до измена Закона о финансијској подршци породици са децом. Конкретно, потребно је да се у члану 17. став 1. који се тиче осталих накнада по основу рођења и неге детета и посебне неге детета, обришу тачке 4, 5, 6. и 7. које се односе на запослене: по основу уговора о обављању привремених и повремених послова, по основу уговора о делу, по основу ауторског уговора и по основу уговора о правима и обавезама директора ван радног односа. Све ове измене омогући ће радницама запосленим на уговорима ван радног односа пун приступ правима из области материнске заштите.

Друго потенцијално решење проблема, за случај да не дође до измена Закона о раду, јесу измене и допуне Закона о финансијској подршци породици са децом. „Остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета“, на које се односе чл. 17. и 18. треба преименовати у „право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета“. Предност овог решења проблема би била у томе што би се наведена права односила и на остале категорије жена из чл. 17. укључујући ту и жене предузетнице и пољопривредне осигуранице. Такође, неопходно би било да се у овај закон препишу и одредбе чл. 94, 94а и 95. Закона о раду које се тичу запослених жена и права на породилско. Међутим, мана овог потенцијалног решења би била та што ни тада

---

<sup>22</sup> Закон о здравственом осигурању („Сл. гласник РС“, бр. 25/2019)





раднице ван радног односа и друге групе жена не би остваривале право на пуну материнску заштиту, јер не би имале право на трудничко одсуство (боловање). Стога, како су измене Закона о раду као кровног закона и у складу са њима и ниже ранжираних закона најцелисходније за остваривање свих права из области материнске заштите предност дајемо првом предлогу решења проблема.

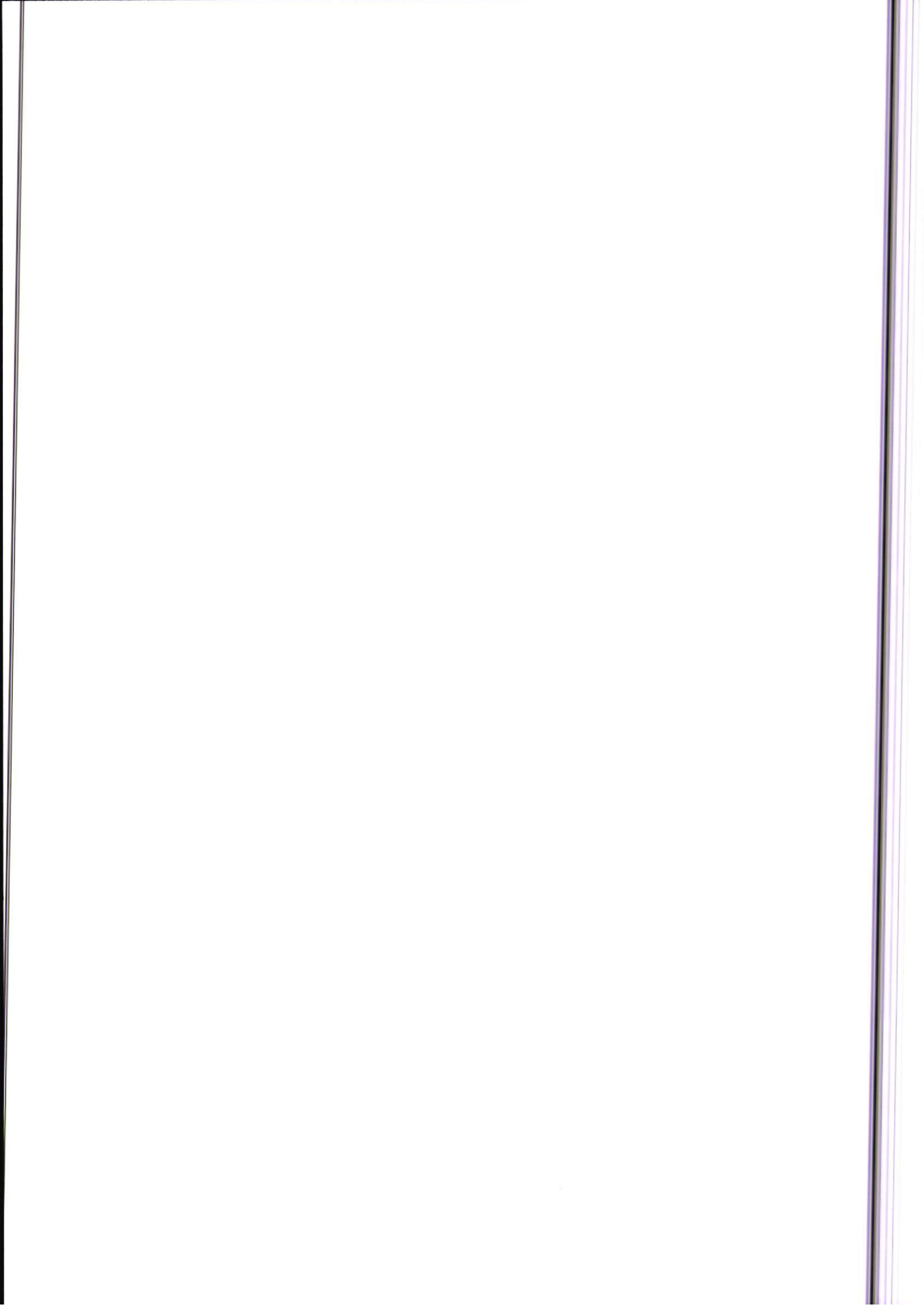
### **III. Објашњење основних правних института и појединачних решења**

**Чланом 1.** Предлога закона о допунама Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- одлука УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење) предложили смо да се после члана 202 додају чл. 202а и 202б.

Чланом 202а предлагемо да лица, односно жене која су радно ангажоване по основу неког од облика рада ван радног односа, а као што су према нашем закону: уговори о привременим и повременим пословима, уговори о делу, уговори о стручном оспособљавању и усавршавању и уговори о допунском раду, да имају право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета и то на исти начин на који имају запослене жене у складу са чл. 94, 94а и 95. важећег Закона. То значи да и ове жене имају право да отворе породилско одсуство 45 односно 28 дана пре дана одређеног за порођај и да након тога користе одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана.

Чланом 202б предлагемо да лица, односно жене која су радно ангажоване по основу неког од облика рада ван радног односа, поменутих у претходном члану, имају право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, у складу са чланом 115. став 1. тачка 2) овог Закона, односно у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено. С обзиром да Законом о раду није експлицитно уређена накнада зараде у случају болести или компликација у вези са одржавањем трудноће, као и да се за то примењује и Закон о здравственом осигурању, предложили смо да се исто примењује и на ове жене, а то је члан 73. став 1. тачка 3) Закона о здравственом осигурању ("Службени гласник Републике Србије" број 25/2019). Предложена допуна Закона довела би до тога да жене које раде на оваквим уговорима, када морају да одржавају трудноћу, да могу да отворе боловање.

**Чланом 2.** Предлога закона предвиђено је да закон ступи на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".



#### **IV. Финансијска средства потребна за примену закона**

За реализацију предложене допуне Закона о раду потребно је обезбедити финансијска средства у буџету Републике Србије.

##### **1. Финансијска средства потребна за примену измена и допуна закона**

За реализацију предложених измена закона потребно је обезбедити на годишњем нивоу новчана средстава на нивоу општег нивоа државе која се крећу између 2.868 милиона динара (24,4 милион евра<sup>23</sup>) и 4.030 милиона динара (34,3 милиона евра<sup>24</sup>).

Од процењеног износа новчаних средства за реализацију на нивоу опште државе, средства која се односе на буџета Републике Србије су процењена у износу од 2.645 милиона до 3.360 милиона динара, а средства која је потребно обезбедити из буџета Републичког фонда за здравствено осигурање су процењена од 223 до 669 милиона динара. Све посматрано на годишњем нивоу.

Процењени износи потребних средстава урађен је на основу макроекономских претпоставки и рачуноводствених параметара за текућу 2023. годину, и представља најмање и највише конзервативни сценарио. Постојање опсега процене средстава је последица недоступности дезагрегираних података до нивоа појединца, непостојања прецизних података броја жена на које ће се предложене измене односити, као и немогућности прецизног предвиђања макроекономских параметара, а сву у циљу одговорне и релевантне фискалне процене.

##### **1.1. Фискалне импликације предложених измена и допуна закона**

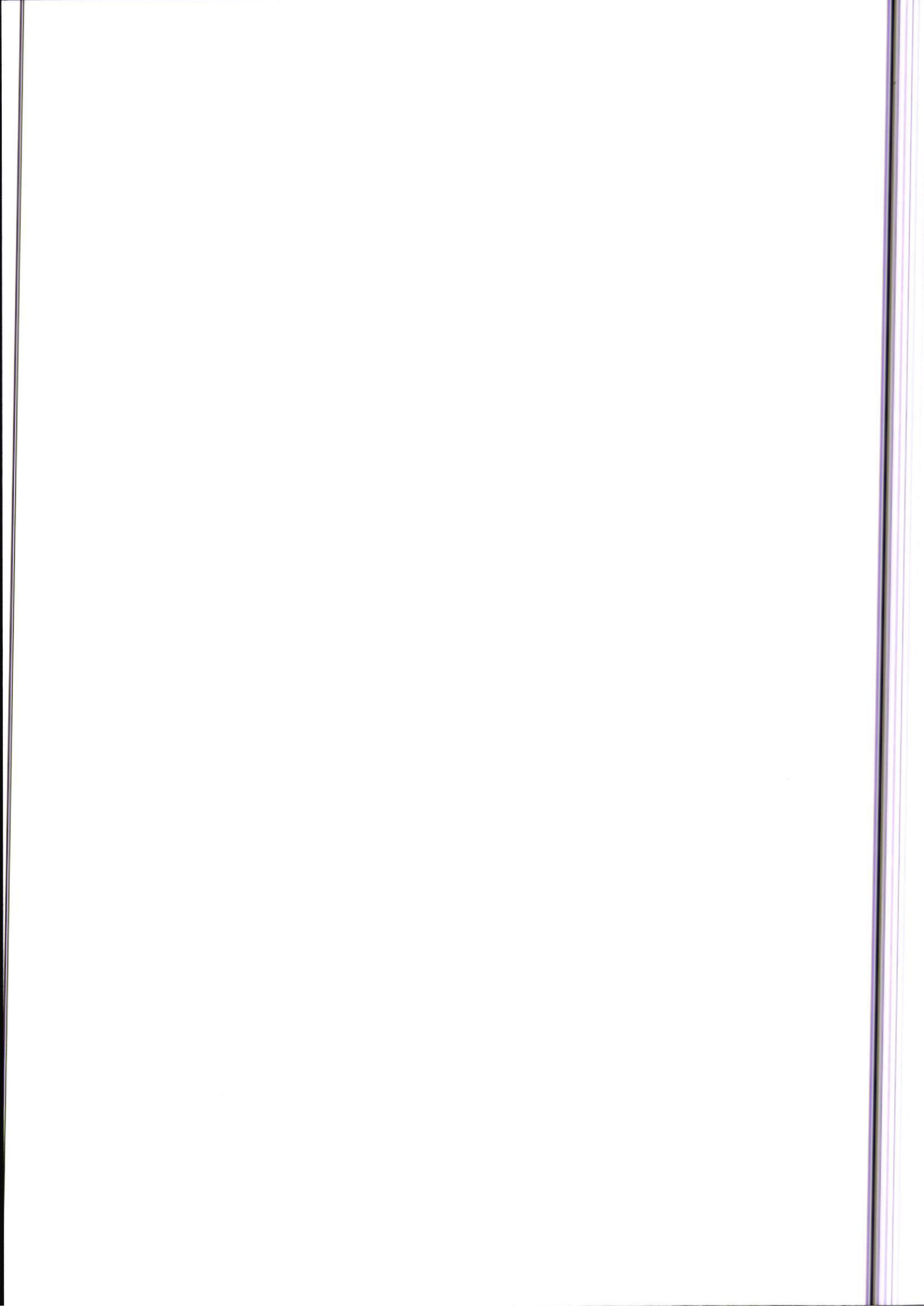
Од свих претходно поменутих и анализирани правних аката у овом документу, а почевши са највишим – Уставом Републике Србије, затим другим законима који уређују област, закључно са преузетим међународним обавезама, фискалне импликације тј. утицај на трошкове општег ниво државе проистичу из: 1) Закона о раду; 2) Закона о здравственом осигурању; 3) Закона о финансијској подршци породици са децом.

##### **1.1.1. Фискалне импликације допуне Закона о раду чланом 202а**

Предложеном допуном Закона о раду кроз члан 202а који се односи на давање права радно ангажованим радницама ван радног односа (уговор о привремено повременим пословима, уговор о делу, уговор о стручном оспособљавању и усавршавању, уговор о допунском раду) да имају право на породилско одсуство и одсуство ради неге детета, а у складу са члановима 94, 94а и 95 Закона о раду, доћи ће до трошка по општи ниво државе у погледу надокнаде плате за запослене ван радног односа за време породилског одсуства и одсуства ради неге детета у трајању од 12 месеци, као и припадајућих пореза и доприноса. Надокнада плате за запослене ван радног односа која је предвиђена овом допуном Закона о раду кроз члан 202а не може бити мања од минималне зараде, како би била у складу са ставом 8, члан 14\*\* Закона о финансијској

<sup>23</sup> Приликом обрачуна коришћена је претпоставка да курс динара према евра износи 117,5 РСД/ЕУР.

<sup>24</sup> Ибид.

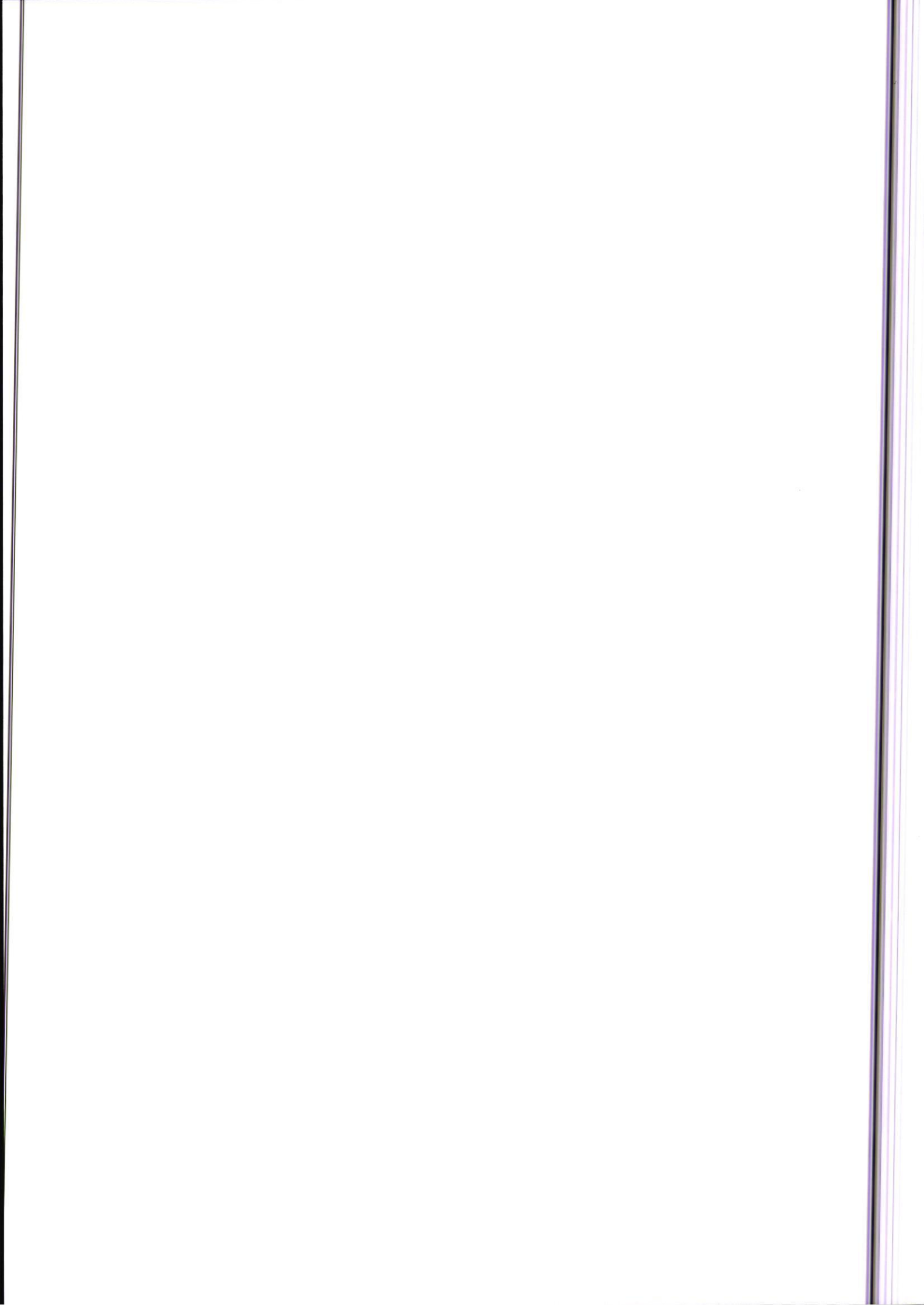


подршци породици са децом. Међутим, трошкови који су последица допуне Закона о раду кроз предложени члан 202а неће се остварити у пуном износу јер је део трошкова опште државе који се односи на надокнаду плате већ обухваћен кроз Остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета које су дефинисане чланом 17. Закона о финансијској подршци породици са децом и које запослене ван радног односа примају. Новчани трошак по општи ниво државе постоји услед исплате припадајућих пореза и доприноса, као и у случају жена које су запослене ван радног односа и примају Остале накнаде по основу рођења и неге детета које су мање од минималне зараде у Републици Србији. Код запослених жена ван радног односа чија је обрачуната Остала накнаде по основу рођења и неге детета у складу са чланом 18. Закона о финансијској подршци породици са децом већа од минималне зараде постојаће само трошкови по општи ниво државе у износу припадајућих пореза и доприноса. Трошкови који се јављају као последица ове допуне Закона о раду би били покривени са раздела министарства надлежног за финансијску подршку породици са децом, из средстава обезбеђених у буџету Републике Србије.

Пример: Мајка се породила 1. јануара 2023. године. У периоду од 18 месеци пре порођаја била је запослена на основу уговора о привременим и повременим пословима или уговора о делу или уговора о допунском раду. Примала је плату од 45.000 динара. Према Закона о финансијској подршци породици са децом (члановима 17–21) у периоду од 12 месеци примаће Осталу накнаду по основу рођења и неге детета у износу од 30.000 динара. Допуном Закона о раду кроз члан 202а који се предлаже мајка ће примити у јануару 40.480 динара што је минимална зарада, и биће јој уплаћени припадајући порези и доприносу у износу од 22.448 динара. Трошак државе на месечном нивоу у овом случају је разлика између 30.000 и 40.480 динара која износи 12.480 динара, као и порези и доприноси од 22.448 динара што све у збиру износи 34.928 динара. У случају да је ова мајка имала Осталу надокнаду која је већа од минималне зараде и износила нпр. 50.000 динара, постојали би за државу само трошкови за порезе и доприносе од 28.567 динара.

#### 1.1.2. Фискалне импликације допуне Закона о раду чланом 202б

Допуном Закона о раду кроз члан 202б који се односи на давање права запосленим радницама ван радног односа да имају право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, а у складу са чланом 115. Закона о раду, такође ће доћи до фискалних импликација, и то трошка по општи ниво државе услед накнада зараде и припадајућих пореза и доприноса за време привремене спречености за рад услед болести или компликација у вези са одржавањем трудноће. До овог трошка по општи ниво државе долази као последица члана 73. став 3), Закона о здравственом осигурању, као и чланова 95. и 96. овог Закона који прописују да се запосленој исплаћује накнада зараде у висини од 100% од просечна зарада коју је запослена остварила у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад. Трошак по општи ниво државе јавља су у случају када је запослена привремено спречена за рад више од 30 дана, и тада постоји трошак по општи ниво државе, док надокнаду зараде и пореза и доприноса до 30 дана покрива послодавац. Трошак по општи нови државе се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања у износу од 65% од основа за накнаду зараде, до се преостали износ од 35% обезбеђује из средстава буџета Републике Србије, а преноси се Републичком фонду за здравствено осигурање, што је дефинисано чланом 95. став 5 Закона о здравственом осигурању.



### 1.1.3. Фискалне импликације осталих измена и допуна закона које се предлажу

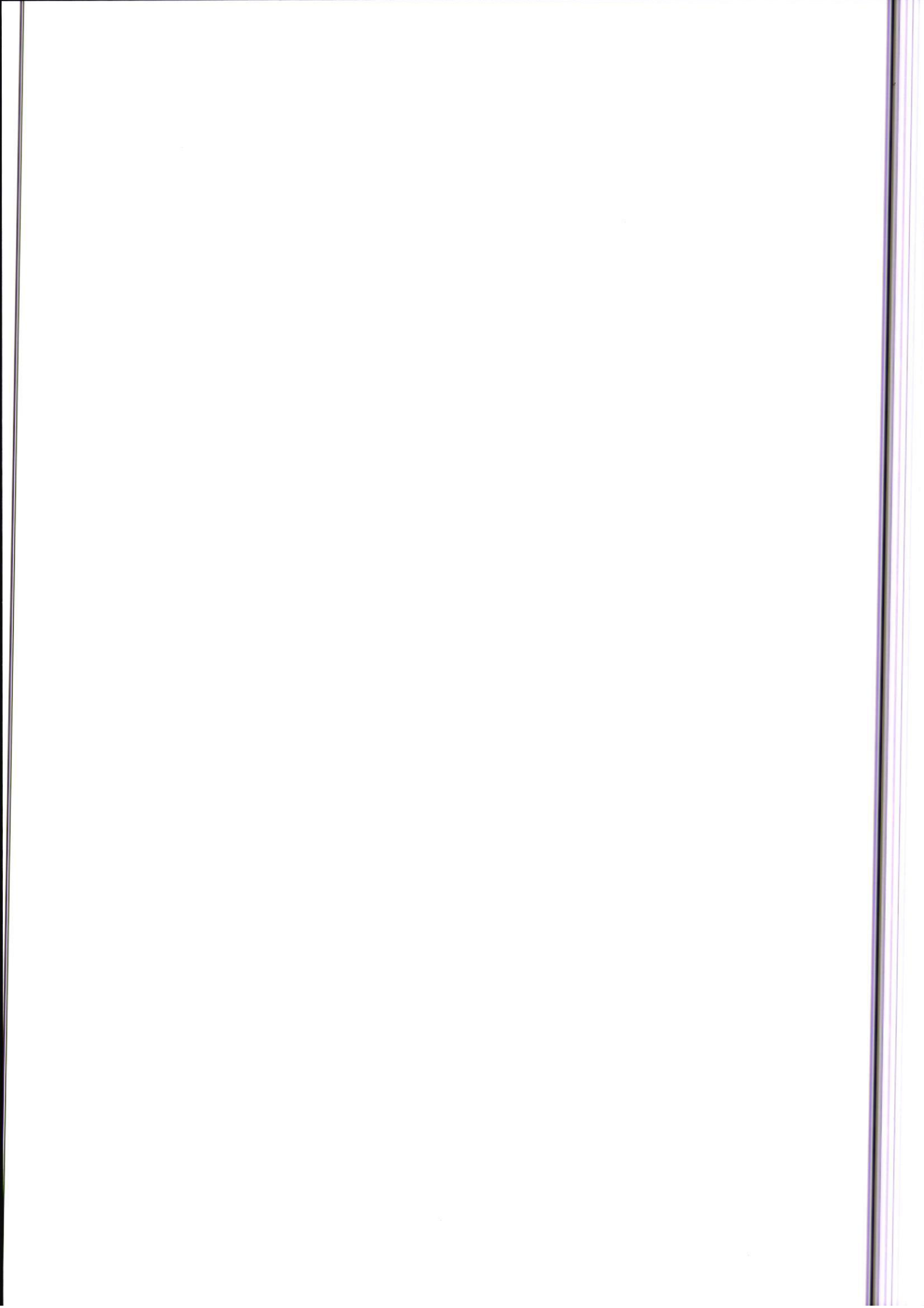
Остале измене и допуне које ова анализа финансијских средстава посматра, а односе се на измене и допуне Закона о здравственом осигурању и Закона о финансијској подршци породица са децом су већ урачунате и анализирани кроз допуне Закона о раду чланова 202а и 202б, па немају додатне фискалне импликације тј. трошкове по општи ниво државе.

### 1.2. Методологија обрачуна и претпоставке у процени средстава

У циљу процене средстава потребних за предложене измене и допуне тј. трошка који би се јавио на нивоу опште државе најпре је потребно сумирати да се трошак јављају по два основа: 1) као трошак буџета Републике за надокнаде плате и пореза и доприноса за запослене жене ван радног односа за време породилског одсуства и одсуства ради неге детета, и 2) као трошак буџета Републике и Републичког фонда за здравствено осигурање за надокнаду зараде и пореза и доприноса на те зараде за време боловања.

Два основна параметра у обрачуну трошкова јесу број жена на годишњем нивоу који се породи, а које су запослене ван радног односа на основу: 1) уговора о привремено повременим пословима; 2) уговора о делу; 3) уговора о стручном оспособљавању и усавршавању; 4) уговора о допунском раду; као и износ зараде ових жена. Прецизна и доступна статистика о броју жена које се налазе у поменутом положају не постоји, па се у оквиру ове анализе користио података Министарства за бригу и породици и демографију, да око 5.000 жена поднесу захтев за остваривање осталих надокнада по основу члана 17. Закона о финансијској подршци породици са децом. У складу са овим, приликом процене трошкова претпоставка је да ће на годишњем нивоу 5.000 жена бити циљна група предложених измена и допуна, па тако и у 2023. годину за коју се процена ради.

При обрачуну зарада жена запослених ван радног односа, као другог основног параметра који утиче на износ трошкова који се јављају услед имплементације предложених измена и допуна потребно је увести додатне претпоставке и доћи до зараде која ће бити употребљена приликом обрачуна. Како било какви подаци о зарадама поменутих жена нису доступни, најпре је било потребно обрачунати колика је просечна плата жена које се налазе у фертилном добу од 15 до 49 година на основу последњих доступних података из 2021. године. У циљу што прецизније и фискално одговорне процене израчуната је просечна пондерисана плата жена у фертилном добу у 2021. години што је статистички гледано прецизнија мера од просечне плате. Просечна пондерисана нето плата жене старости од 15 до 49 година је у 2021. години износила 57.798 динара.





Табела 1. Просечна нето зарада према изабраним старосним кохортама у 2021. години

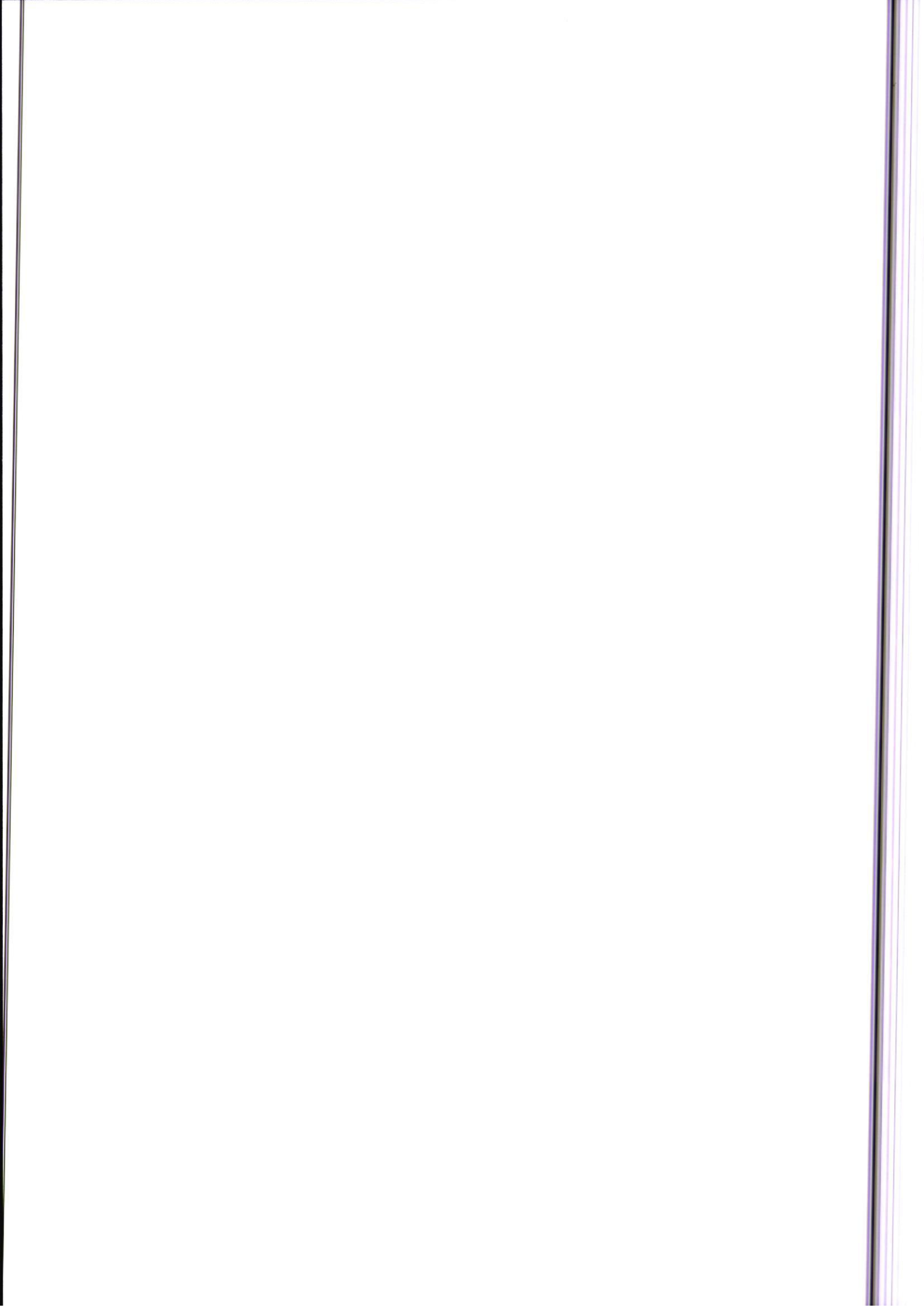
	УКУПНО СТАНОВНИШ ТВО	МУШКАРЦИ	ЖЕНЕ
15+	65.218	69.048	60.744
15-19	41.666	42.593	39.789
20-24	49.239	50.690	46.965
25-29	62.598	65.226	59.201
30-34	67.687	72.810	61.239
35-39	68.903	75.221	61.830
40-44	69.208	75.606	62.728
45-49	66.964	72.221	61.800

Извор: Републички завод за статистику

Како је реч о податку за 2021. годину потребно га је прилагодити за стопу раста номиналних зарада у 2022. години (око 14%) и претпостављену стопу раста номиналних зарада у 2023. години (10%). Поред наведеног овај износ је потребно прилагодити и коефицијентом који ће ову пројектовану просечну пондерисану плату жена прилагодити да се добије плата жена које су ван радног односа. За ове потребе тај коефицијент је добијен као однос укупне просечне плате и просечне плате запослених ван радног односа према последњим доступним подацима Републичког завода за статистику. Као крајњи резултат дошло се до процене просечне пондерисане нето плате жене запослене ван радног односа у 2023. години која износи 43.956 динара, и чији укупни трошак за плату запосленог (брuto 2) износи 68.637 динара.

На основу обрачунатих и процењених кључних параметара најпре је потребно израчунати трошкове који се јављају по основу надокнаде плате за запослене ван радног односа за време породилског одсуства и одсуства ради неге детета у трајању од 12 месеци. До ових трошкова би се дошло множењем броја жена ван радног односа које се годишње породе – 5.000, са процењеним износом укупног трошка (брuto 2) просечне пондерисане зараде жена ван радног односа јер поменуте трошкове у целости сноси буџет Републике. Међутим, како ове жене већ имају Остале надокнаде које има припадају према Закону о финансијској подршци породица са децом, овај трошак по буџет Републике се неће у потпуности остварити већ би требало направити сценарија која показују каква је расподела броја жена у зависности од додатног трошка који се јавља по буџет у циљу достизања минималне зараде и плаћања припадајућих пореза и доприноса. За ове потребе припремљене су три могуће расподеле које представљају мањи и више степен опрезности и конзервативности приликом процене трошка, на основу којих се дошло до резултата да се ови трошкови крећу у распону од 2,5 до 3 милијарде динара на годишњем нивоу.

Трошкови по општи ниво државе услед накнада зараде и припадајућих пореза и доприноса за време привремене спречености за рад услед болести или компликација у вези са одржавањем трудноће након обрачуна процењене просечне пондерисане стопе зарада запослених жена ван радног односа је релативно једноставно израчунати, и променљива која кључно утиче је просечан број месеци које ће запослене жене ван радног односа провести на трудничком боловању. И у овом случају су припремљена три сценарија са претпоставкама да ће на овој врсти боловања провести 2,3 или 4



месеца. Како први месец накнаду за трудничко боловање послодавац покрива из својих средстава, на терет Републичког фонда за здравствено осигурање и буџета Републике према предложеним сценаријима се могу односити трошкови за просечно трудничко боловање за остале месеце о то 1,2 или 3 месеца. Овај препознати трошак по општи ниво државе се креће у опсегу од 343 милиона динара до 1 милијарде динара на годишњем нивоу.

Прављење комбинација сценарија трошкова која су припремљена за два извора трошка који се јавља предложеним изменама и допунама (за сваки извор су припремљена по три сценарија) долази се до девет сценарија која приказују опсег потенцијалних трошкова по буџет опште државе и они се крећу у опсегу од 2,9 до 4 милијарде динара, тј. од 24,4 милиона евра<sup>25</sup> до 34,3 милиона евра<sup>26</sup> на годишњем нивоу.

Табела 2. Процењена финансијска средства потребна за имплементацију предложених измена и допуна

Сценарио	RSD	EUR
I	3.010.896.602	25.624.652
II	2.868.480.111	24.412.597
III	3.343.201.746	28.452.781
IV	3.354.083.904	28.545.395
V	3.211.667.413	27.333.340
VI	3.686.389.049	31.373.524
VII	3.697.271.207	31.466.138
VIII	3.554.854.716	30.254.083
IX	4.029.576.351	34.294.267

## V. Анализа ефеката закона

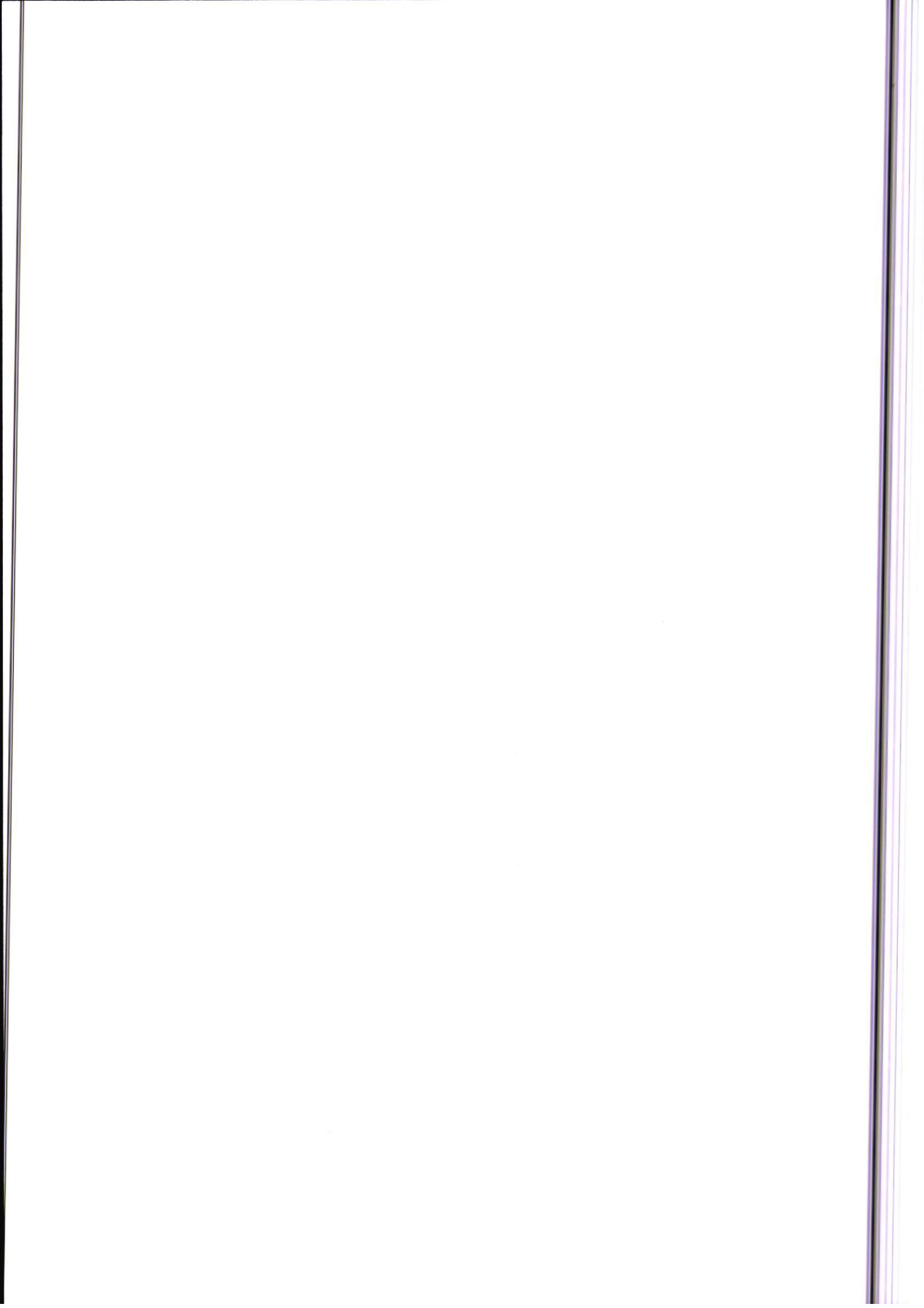
Усвајањем предложене допуне закона омогућиће се оснаживање жена и јаснија подршка у смислу повећања наталитета, а што је једна од кључних порука коју промовише Влада Републике Србије.

Усмеравањем средстава на директне кориснике који се баве популационом политиком, ће дати боље резултате у погледу охрабривања жена да се остваре и као мајке, а последично утицати и на повећање наталитета.

Овај предлог за допуну Закона о раду ће имати позитиван утицај на лица лошег имовинско стање и/или без средстава – довољно новца за подмирење основних животних трошкова и плаћање рачуна, али без уштеђевине помоћу које би се носили са било каквим неочекиваним трошковима и без обезбеђених средстава за будућност, као и на социо-економску ситуацију.

<sup>25</sup> Приликом обрачуна коришћена је претпоставка да курс динара према евра износи 117,5 РСД/ЕУР.

<sup>26</sup> Ибид.



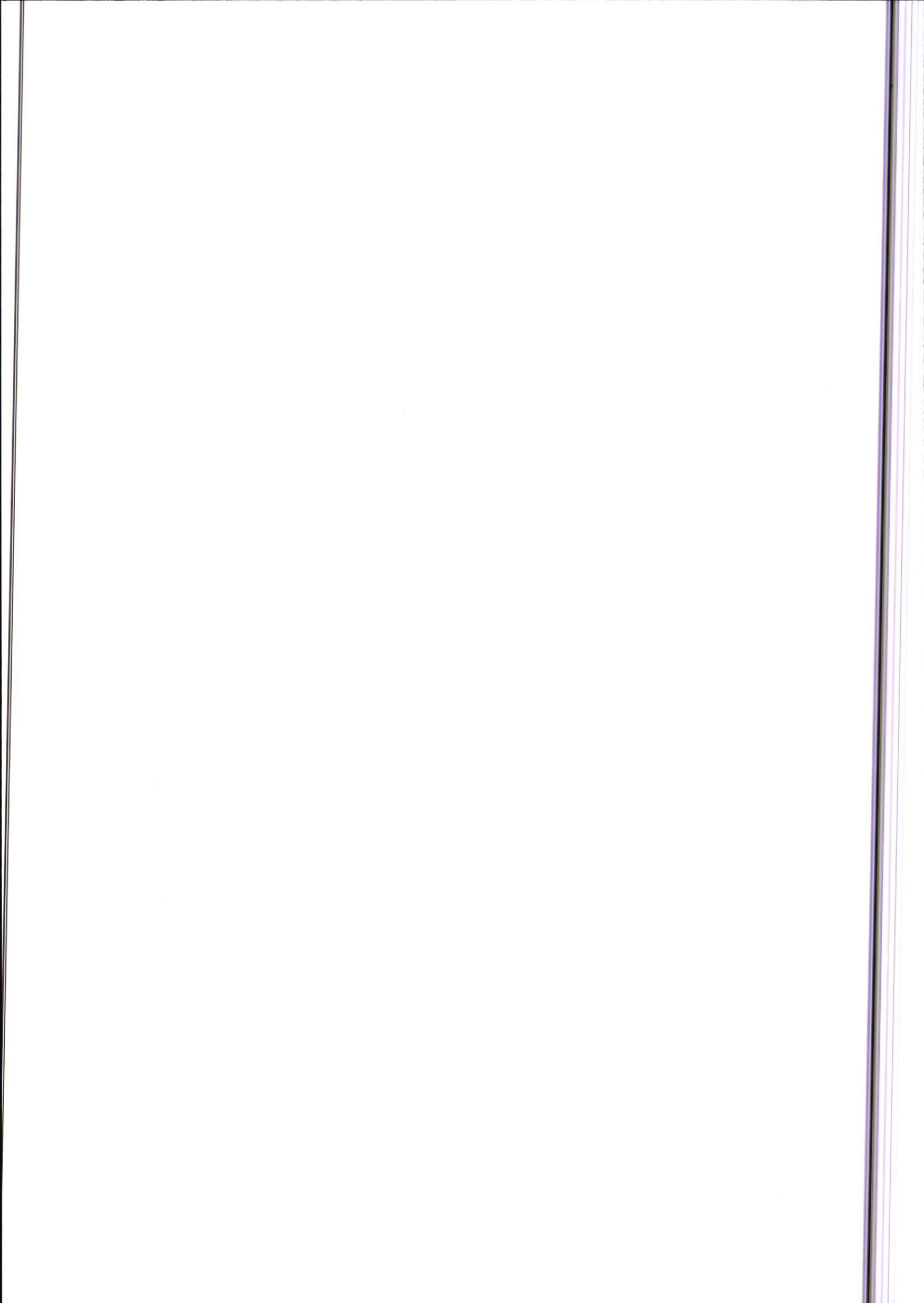
**VI. Преглед одредбама Закона о допунама Закона о раду**

**ЧЛАН 202А**

**ЛИЦА КОЈА СУ РАДНО АНГАЖОВАНА ПО ОСНОВУ НЕКОГ ОД ОБЛИКА УГОВОРА ВАН РАДНОГ ОДНОСА ОД ЧЛАНА 197. ДО ЧЛАНА 202. ОВОГ ЗАКОНА, ИМАЈУ ПРАВО НА ПОРОДИЉСКО ОДСУСТВО И ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА ИЗ ЧЛ. 94, 94А И 95. ОВОГ ЗАКОНА.**

**ЧЛАН 202Б**

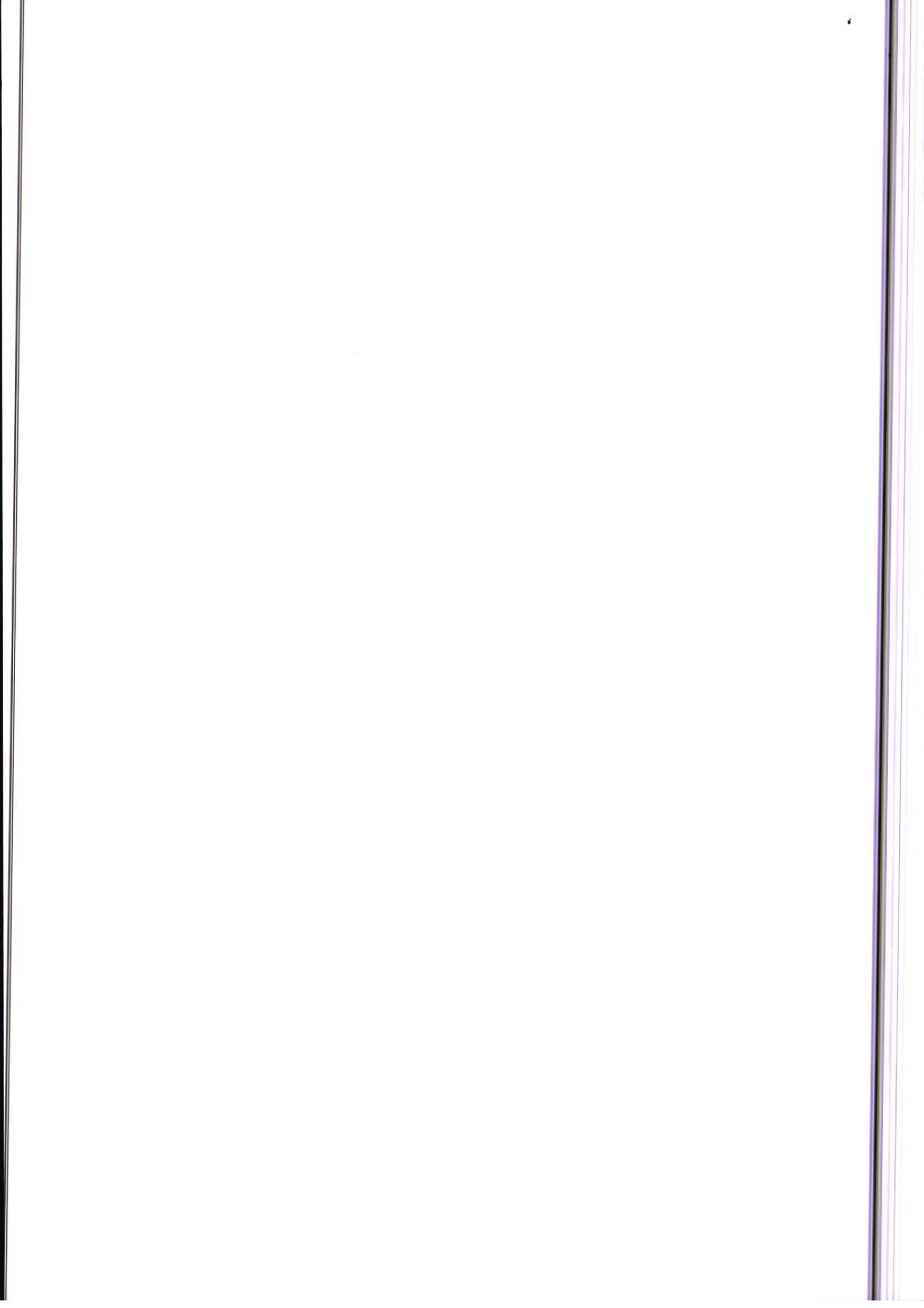
**ЛИЦА КОЈА СУ РАДНО АНГАЖОВАНА ПО ОСНОВУ НЕКОГ ОД ОБЛИКА УГОВОРА ВАН РАДНОГ ОДНОСА ОД ЧЛАНА 197. ДО ЧЛАНА 202. ОВОГ ЗАКОНА, ИМАЈУ ПРАВО НА НАКНАДУ ЗАРАДЕ ЗА ВРЕМЕ ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА ЗБОГ ПРИВРЕМЕНЕ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД ДО 30 ДАНА ИЗ ЧЛАНА 115. СТАВ 1. ТАЧКА 2) ОВОГ ЗАКОНА АКО ЈЕ СПРЕЧЕНОСТ ЗА РАД ПРОУЗРОКОВАНА БОЛЕШЋУ ИЛИ КОМПЛИКАЦИЈОМ У ВЕЗИ СА ОДРЖАВАЊЕМ ТРУДНОЋЕ ИЗ ЗАКОНА КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ ЗДРАВСТВЕНО ОСИГУРАЊЕ.**



## ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

### ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа  
Народни посланик Александар Оленик
2. Назив прописа  
Предлог Закона о допунама Закона о раду  
Proposal for the Law on amending Labour Law
3. Усклађеност прописа с одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум):
  - а) Одредба Споразума и Прелазног споразума која се односе на нормативну садржину прописа, /
  - б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума и Прелазног споразума /
  - в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума, /
  - г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума, /
  - д) Веза са Националним програмом за усвајање тековина Европске уније. /
4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније
  - а) Навођење одредби примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,  
/
  - б) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,
    - Директива Савета 91/533/ЕЗ о обавези послодавца да обавести раднике о условима који се примењују на уговор о раду или радни однос,
    - Директива Савета 1999/70/ЕЗ о Оквирном споразуму о раду на одређено време који су склопили ЕТУЦ, УНИЦЕ и ЦЕЕП,
    - Директива Савета 97/81/ЕЗ о раду са непуним радним временом који су склопили ЕТУЦ, УНИЦЕ и ЦЕЕП,
    - Директива Европског Савета и Парламента 2003/88 о одређеним видовима организације радног времена.
  - в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима,  
/





г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност,

/

д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније.

/

5. Уколико не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји коју регулишу прописи, и/или не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност, потребно је образложити ту чињеницу.

Секундарни извори права Европске уније који постоје у овој области нису релевантни са становишта материје коју обрађује овај Предлог закона, тако да се уз овај Предлог закона се не доставља Табела усклађености.

6. Да ли су претходно наведени извори права Европске уније преведени на српски језик?

Не.


7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик Европске уније?

/

8. Учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености.

/

Потпис овлашћеног предлагача прописа  
**НАРОДНИ ПОСЛАНИК:**

  
Александар Оленик

Београд, 22. мај 2023. године

