



SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA SRBIJE
SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA VOJVODINE
Adresa: Novi Sad 21000, Bulevar Mihajla Pupina br. 24
Telefon: +381 (0) 21 557 911; Faks: 021/457-472;
www.sssv.rs ; e-mail: office@sssv.rs

МИШЉЕЊЕ И СУГЕСТИЈЕ О МАТЕРИЈАЛУ:

Покрајинског секретаријата за рад, запошљавање и равноправност полова
АП Војводине упућеном покрајинском СЕС-у-

"ПРЕДЛОГ МОГУЋИХ МЕРА ЗА РЕШАВАЊЕ ПРОБЛЕМА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ У ОКВИРУ РАДНОГ ОДНОСА"

Поводом дописа Покрајинског секретаријата за рад, запошљавање и равноправност полова, у вези са предлозима могућих мера за решавање проблема вишка запослених у оквиру радног односа истиче се да је СССВ свестан тешког стања у нашем друштву, економији, на тржишту радне снаге и капитала и због тога смо спремни да, на бази равноправности и међусобног уважавања, водимо разговоре са социјалним партнерима о свим важним питањима. Предложене мере смо анализирали и дајемо своја начелна и конкретна мишљења, сугестије и предлоге.

Начелно, најпре, наглашени проблеми вишкова запослених са којим се данас срећемо, као и други социјално-економски проблеми, су продукт тзв. транзиционих процеса. Ти процеси имају, пре свега, макро-економска обележја, а из угла синдиката гледано – крупне негативне последице тих процеса везују се, пре свега, за положај запослених. Радници су ти који се проглашавају вишковима, а и они који то нису све више осиромашују и све лошије живе, па се са правом називају «транзицијским губитницима». Међутим, транзиција какву смо имали (приватизација и друго) и какву имамо не може се дефинисати као безизлазна криза, јер на другој страни имамо и «транзицијске добитнике». Ради се, дакле, о неравномерној расподели терета транзиционих процеса, па зато и мере за решавање вишка запослених све социјалне партнере морају једнако теретити. Мере које су садржане у допису Секретаријата терете у највећој мери позицију синдиката и запослених, што објективно отежава преговарачку улогу синдиката у сфери социјалног дијалога и чини га најодговорнијим социјалном партнером за вишкове запослених и друге проблеме који погађају запослене. Из тог разлога желимо да истакнемо да се ни једна од ових мера не сме уводити без сарадње са репрезентативним синдикатима јер, висок ниво информисаности запослених о стању у предузећу и увођењу ограничавајућих мера важан је предуслов за остварење циља због кога се примењују.

Друго, ако се слажемо око тога да су корени нарастајућег проблема вишкова запослених у макроекономским предусловима организације и вршења рада, онда и мере за квалитативно решавање и превенцију тог проблема морају бити везане за корене проблема. Мере које су садржане у Предлогу односе се на последице, а не на узроке. Вишак радне снаге није узрок кочења транзиционих промена, већ последица тих промена. Тај вишак укупну ситуацију на тржишту рада наводи драстично у корист послодаваца и самим тим слаби позицију синдиката, иако је синдикат најмање «крив» за стање вишкова запослених. Дакле, оно што је најпотребније јесте пакет глобалних макроекономских мера и активних политика на тржишту рада како би се допринело

уравнотежењу понуде и потражње за радном снагом што ће покренути спиралу позитивних развоја. У смислу реченог, у Предлогу мера, иако их предлагач у свом материјалу спомиње, нигде нисмо видели који су то **конкретни макроекономски потези** које ће држава предузети у циљу побољшања општег стања у економији, при чему предлагач, као представник власти, располаже најјачим инструментима за покретање таквих мера.

Треће, у решавању проблема вишкова запослених, који није само продукт актуелних транзиционих промена и глобализације као светског процеса, већ делом и «наслеђени» проблем из времена социјализма, због тадашње политике запошљавања, требало би више да се ослањамо на искуства других транзиционих (бивших социјалистичких) земаља, од којих су многе већ учлањене у Европску унију. Ми се и даље позивамо на искуства развијених земаља, а проста пресликавања решења немају основа. Та решења развијених земаља су плод њихових дугих (еволутивних) промена, а ми се срећемо са проблемима који су плод брзих транзицијских промена, а и даље тежимо да брзо достигнемо стандарде (и економске и правне) развијених земаља. Брзу «шок терапију» треба заменити терапијом постепености. Зато сматрамо да је неопходно сачинити посебну анализу мера за решавање проблема вишка запослених у оквиру радног односа, која ће се ослањати и на искуства бивших социјалистичких земаља, које су сличне проблеме имале а већ су чланице ЕУ или су сасвим близу учлањењу. Немамо времена за еспериментисање са искуствима висикоразвијених земаља, већ треба ићи корак по корак ка стандардима тих земаља.

Четврто, највећи број Предлога мера усмерен је на редукцију права запослених (више варијанти одрицања запослених од дела зараде и за редовни и за прековремени рад; «одложени» отказ; «припремање» запослених за одлазак у пензију итд.). Међутим, редукција права запослених (умањивање квалитета политике запошљавања), зарад обезбеђивања оптималних тржишних услова привређивања, никад није нити у економији нити у праву доказана као стимуланс већем привредном учинку и повећању запослености (јачању квантитета у политици запољавања). То се противи и ставовима на којима се заснивају међународни радни стандарди, а који обавезују и Србију. У ствари, квалитетан (достојанствени) положај запослених и квалитетни радни стандарди стимулишу раднике и воде већој продуктивности. Пракса показује да послодавци који поштују осмочасовни радни дан, прописане (минималне) одморе, стандарде заштите радника на раду и сигурности, нису у подређеном положају у односу на конкуренцију која се не придржава тих правила, јер поштовање стандарда води мањем замору, мањим грешкама, мањем броју незгода, већој мотивацији запослених и неопходном социјалном миру. У супротном, послодавци се често срећу са претераним судским трошковима који настају због незаконитих аката при остваривању права запослених. Са друге стране, синдикат не очекује да трошкове примене одговарајућих стандарда треба да сносе искључиво послодавци. **И у подели трошкова треба применити принцип трипартизма.**

У вези са овом четвртом сугестијом, синдикат указује и на чињеницу да сигурност запослења и флексибилност тржишта рада нису конфликтне ситуације, већ су међусобно спојиве. Само обезбеђени радници су вољни да «ризикују» (у смислу неких предложених мера) и спремни су да сарађују у одређеним променама, док у условима редуцирања права и наглашене несигурности њихова неспремност у наведеном смислу је сасвим легитимна. Дакле, решавање проблема вишка запослених и укупна борба против незапослености не би требало да се користи као изговор за редукцију (или чак нестајање) разумних услова рада за оне који су већ запослени.

Сматрамо илузијом да редукција права запослених и лоши услови рада привлаче

страни капитал, на који се пуно рачуна у решавању проблема вишкова запослених и уопште запошљавања. Опет пажњу скрећемо на мере макроекономске политике, јер најјачи фактори привлачења инвестиција јесу величина тржишта и инвестициона клима. Инвестициону климу не чине, или је најмање чине, радни стандарди (који посредно утичу на цену коштања производа и конкурентску моћ), већ степен ризика за улагања и трговинске баријере (а ту су од већег утицаја држава и послодавци). Пракса је очита: државе са лошим условима рада и «слабим» радним законодавством нису интересантне за директне инвестиције у већој мери од држава са бољим условима рада (највећи инвестициони токови обављају се између најразвијених држава са високим стандардима рада). Сем тога, све мере које су везане за одрицање радника од дела зараде, и друге редукције права, неминовно воде демотивизацији и ниској продуктивности рада, а ниско продуктивна радна снага не привлачи страни капитал. Зато, становиште да се државе могу такмичити у привлачењу страних инвестиција редукцијом права запослених – јесте погрешно.

Конкретно

Преношење социјалног дијалога са виших нивоа на ниво предузећа

Најпре, што се тиче предлога о преношењу социјалног дијалога са виших нивоа на ниво предузећа, он је прихватљив уз напомену да то не може да значи умањивање значаја социјалног дијалога на вишим нивоима. **Другим речима, не ради се о преношењу социјалног дијалога са виших на нижи ниво, већ о јачању социјалног дијалога на нижем нивоу.**

Мишљења смо да би свакако требало појачати социјални дијалог на нивоу предузећа, будући да се на тај начин најефикасније одговара специфичностима конкретног случаја, али се оштро противимо евентуалној намери да се маргинализује значај социјалне сарадње на вишим нивоима (активност СЕС-а, Општи колективни уговор и посебни-грански колективни уговори). Сматрамо да би **свођење** социјалног дијалога на ниво предузећа значајно умањило радноправну сигурност запослених, допринело шароликом и конфузном уређењу радноправних односа, отежало контролу и деградирало тешко постигнут ниво радноправне заштите. Због тога предлагемо да се почне са **стварним и потпуним** коришћењем постојећих механизма социјалног дијалога (који су уређени правним прописима), а онда на тим основама да се интензивира социјални дијалог на нивоу предузећа, уз строго поштовање прописа и хијерархије. Корисно би било и доношење **Закона о принципима социјалног дијалога**, који би на јединствен и системски начин уређивао дијалог социјалних партнера на равноправној, трипартитној основи, а који такође познају релевантна страна законодавства (нпр. Белгија). **Споразум о запослености и конкурентности** не постоји у нашем радноправном законодавству, па би овај инструмент најпре требало правно уредити, уз нарочито вођење рачуна о систему контроле спровођења мера утврђених споразумом. По нашем мишљењу, потпуније и озбиљније коришћење решења из ЗОР-у о обавези послодавца да сачини програм решавања вишка запослених, а нарочито о обавези утврђивања мера за запошљавање, такође би допринело решавању предметног проблема.

Регенерација запослености у предузећу "природним путем"

Регенерација запослености у предузећу «природним» путем, заправо, води

редукцији права запослених, са једне стране, али изазива и контра ефекте са друге стране. Право је запосленог да у пензију оде под условима утврђеним законом. Ти услови се тичу и времена проведеног на раду и плаћених доприноса на основу времена проведеног на раду. Ако запослени пристане да ради са половином пуног радног времена, оствариће и пола зараде а онда и доприноси за пензијско осигурање биће преполовљени, што на крају утиче и на износ пензије (редукција права). Уколико радник пристане да ради самњени број радних дана у недељи, како се предлаже, то заправо продужава време запослења тог радника у смислу испуњења услова дужине пензијског стажа за одлазак у пензију, јер дани у којима није радио у недељи не улазе у пензијски стаж (контра ефекат - уместо да раније оде у пензију радник ће отићи касније). С обзиром на последицу да би старији радници испунити услов за пензију касније него што би иначе требало, **ова мера би требало да подразумева обавезу државе да надомести потребну разлику** како би старији радници на време отишли у пензију, а млади што пре почели са остваривањем пуних права из радног односа. Предлог да млади уз старијег запосленог волонтирају, а да после његовог одласка у пензију "наследе" његово место је прихватљив, **али уз постојање јаке правне гаранције да ће се то заиста и десити и уз ограничење најдужега времена волонтерског рада.**

Скраћивање радног времена

Скраћивање радног времена, без обзира на начин, могуће је само у оквирима Закона о раду (питање скраћивања радног времена је ствар законодавца). Максимално трајање недељног радног времена је 40 часова, а минимално 36 часова. У тим границама је могућ сваки договор, јер и у случају када радник ради 36 часова он остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом. Што се тиче скраћивања броја радних дана у недељи, закон је одредио петодневну радну недељу, али даље скраћивање радне недеље није могуће код свих послодаваца, већ само код оних код којих се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтевају (али опет у границама минималног трајања недељног радног времена)

Није прихватљив предлог да се запослени одрекну права на накнаду за прековремени рад, а евентуално се може прихватити да се часови прековременог рада прерачунају у слободне дане. Наглашавамо да је веома важна тесна сарадња са репрезентативним синдикатима, као и што боља информисаност запослених, како би се рестриктивне мере лакше прихватиле

Флексибилизација рада

Флексибилизација рада је прихватљива у смислу флексибилизације и прилагодљивости радног времена (рад у сменама, прерасподела радног времена). Али, предлог да се прековремени рад другачије третира, у односу на третман садржан у Уставу и Закону о раду, је неприхватљив (дејство начела законитости). Уставно је право запосленог на ограничено радно време (максимално 40-то часовна радна недеља), а дуже од тога рад може бити одређен само у изузетним приликама, само из одређених разлога законом предвиђених и у трајању законом предвиђеном. Уколико би послодавац и запослени споразумним путем «другачије третирали» прековремени рад, такав споразум би значао погоршавање услова рада у односу на закон, а то даље значи да је такав споразум ништав (изричита одредба чл.9. став.2. Закона о раду).

Према томе за синдикат **није прихватљив** предлог да се запослени одрекну права на накнаду за прековремени рад, а евентуално се може прихватити да се часови прековременог рада прерачунају у слободне дане. Наглашавамо да је веома важна тесна сарадња са репрезентативним синдикатима, као и што боља информисаност запослених, како би се рестриктивне мере лакше прихватиле.

О изнетим предлозима о флексибилизацији рада се може разговарати, али само уз поштовање одредаба ЗОР-а које уређују радно време, прековремени рад, распоред радног времена, прерасподелу радног времена, рад у сменама, ноћни рад и одморе. Може се прихватити предлог да се одређени проценат прековремених сати прерачунава у слободне дане, али уз вођење прецизне евиденције о томе код послодавца. За СССВ је неприхватљив предлог да запослени пристану да део радног времена раде без накнаде у циљу "добробити предузећа" до његовог економског опоравка, јер је пре свега у супротности са важећим прописима и не уважава елементарну чињеницу да је радна снага једино што радник има **да прода** како би прехранио себе и своју породицу, због чега ту нема места алтруизму. У овом случају мгуће је разговарати о примени одредбе ЗОР-а које уређују минималну зараду, која би претходно била прецизирана и допуњена.

Одрицање запослених од дела зараде

Одрицање запослених од дела зараде такође је неприхватљиво из разлога садржаних у начелу уставности и законитости. Цитираћемо одредбу чл.60. ст.4. Устава Србије: «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**» (подвукао синдикат). Према томе предложена мера «одрицање запослених од дела зараде», већ на први поглед, супротна је Уставу, а онда и ако је схватимо као одрицање само дела зараде (не целе зараде) – то није више правична накнада за рад, што опет одудара од наведене уставне норме. Поред тога, цитираћемо одредбу чл. 104. став 2 ЗоР која гласи: „Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца“, и став 4. ЗоР који гласи: „Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана – ништави су.“

Дакле, никаквим споразумима и договорима не може се суспендовати нешто што је изричито Уставом и законом предвиђено (не остаљајући могућност споразумног регулисања), хтели ми то или не, без обзира на циљ који се жели договором постићи (најпрече циљеве управо законодавац регулише и штити).

За СССВ је неприхватљив предлог да се запослени "добровољно" одрекну дела својих зарада у циљу спречавања отпуштања својих колега, па предлагемо друге мере којима би се могао постићи исти ефекат. Запослени се, на пример, могу одрећи повећања зарада или могу пристати на прерачунавање прековремених сати у слободне дане. У озбиљнијим ситуацијама може се, у сарадњи са репрезентативним синдикатом, договорити процентуално смањење зарада за све, од руководиоца до извршилаца на најнижим нивоима, како би сви, бар формално, једнако сносили последице лошег пословања.

Плаћено одсуство

Мера које се везује за плаћено одсуство и обавезе запослених на плаћеном

одуству да прихвате стицање нових знања, преквалификације и доквалификације, у циљу бржег враћања на посао, као и прихватање другог посла ван делатности предузећа, **јесте прихватљиво, ако се стварају услови за бржи повратак запослених на свој ранији посао (ради се о привременим мерама)**. Накнада за овакве радове може бити ствар договора између запосленог и послодавца, али у границама законске накнаде по основу плаћеног одуства.

Прихватљив је предлог да је запослени, који је упућен на плаћено одсуство због економских тешкоћа предузећа, дужан да прихвати понуђени програм стицања нових знања, преквалификацију и доквалификацију које му обезбеди послодавац, а у циљу бржег враћања на послове који су потребни послодавцу. Међутим, ти програми морају одговарати врсти и степену стручне спреме запосленог и њихова садржина би требало да се контролише од стране Националне службе за запошљавање.

Није прихватљив предлог којим се предвиђа обавеза запослених који се налазе на плаћеном одсуству да са послодавцем закључе споразум о обављању послова ван делатности предузећа, а на основу уговора који је матично предузеће закључило са другим привредним субјектом, за које не би добијали накнаду, већ би она ишла у корист њиховог послодавца. У оваквој ситуацији евентуално се може прихватити исплата накнаде у висини минималне зараде, а да разлика иде у корист послодавца и то само ако је плаћање законске накнаде за плаћено одсуство обавеза послодавца, а не државе.

Привремени и одложени откази

Предложени привремени или одложени отказ тешко је уклопити споразумним путем у наш објективни радноправни режим (свака мера би морала имати објективну законску подлогу и на темељу те подлоге водити сврсисходни дијалог). Сем тога, чак и ако се занемаре могућности злоупотреба «одложеног отказа» (ради куповине социјалног мира), овај инструмент концепта флексибилности само на први поглед изгледа поштен. Ради се о томе да се једна врста погодности запосленог (статус запослеог), мења под утицајем процеса флексибилизације рада другом врстом погодности (сигурности) која се везује за обавезу послодавца да после извесног времена поново прими у радни однос отпуштеног радника, али ако за то постоје услови (флексибилност). Међутим, ако не постоје услови - радник неће бити враћен на посао. Дакле, ради се о нееквивалентној трговини правима, у вредносном смислу. Друга је ствар ако се жели «одложени отказ» вољом законодаца уградити у правни поредак. Али то је питање измене важећих закона, којима би се уредио начин и субјекте контроле примене ове мере, носиоце одговорности, санкције за послодавца који меру не спроведу ваљано и истовремено права запосленог у случају не враћања на посао.

Уговор о обуци

Уговор о обуци је прихватљива мера у свим случајевима када послодавац не може понудити другу меру, у вези са проблемом вишка запослених.

СССВ сматра да законом треба уредити питање ко плаћа трошкове обуке. Предлажемо да трошкове обуке плаћа послодавац у случају кад се она врши за потребе матичног послодавца, а и у случају кад се запослени обучава за потребе потенцијалног, новог послодавца, трошкове обуке треба да плаћа држава.

Секретар Већа СССР
Горан Милић