

САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
СТРУЧНА СЛУЖБА

Београд, октобар 2002. год.

**ПОЛОЖАЈ ЗАПОСЛЕНИХ
КОЈИ СУ У ДРУШТВЕНОЈ ТРАНЗИЦИЈИ ОСТАЛИ БЕЗ ПОСЛА**

У В О Д

Питање запослености и запошљавања, посебно вишкова запослених, једно је од најзначајнијих не само економско-социјалних питања. Ово питање има много шири и свеобухватнији карактер и прожима личност, породицу и друштво у целини.

Полазећи од тога да је Савез самосталних синдиката Србије интересна организација, активно смо се укључили у процес транзиције и приватизације, односно у спровођење укупних друштвених и економских реформи. Циљ нам је, пре свега, да се ревитализује привреда, убризгају нове инвестиције, да се створи отворена, тржишна, извозно оријентисана, акумулативна привреда, са могућностима за отварање нових радних места, а самим тим веће запошљавање и виши животни стандард.

Захтевали смо од Владе да у оквиру целокупног процеса транзиције на нивоу Републике утврди целовит, свеобухватан, финансијски снажан социјални програм са изворима средстава, који ће се на јединствен начин примењивати на све запослене као минимално право.

Реформе које су у току у највећој мери врше се у сектору друштвене, државне, задружне и мешовите својине, где је дошло до бржег смањивања броја запослених.

Влада Републике Србије са Министарством за привреду и приватизацију покренула је акцију приватизације предузећа по убрзаном поступку. Овом акцијом предвиђена је убрзана приватизације око 1000 углавном малих и средњих предузећа са око 200 000 запослених.

Извесно је да ће се у поступку реструктурирања за приватизацију предузећа исказати нови вишкови запослених и повећати њихов број, што ће свакако бити један од најсложенијих проблема у процесу транзиције.

По тежини и укупној социјалној димензији ово питање захтева посебно, континуирано, свеобухватно и одлучно ангажовање Савеза синдиката Србије и синдиката.

Циљ овог материјала јесте да укаже на проблеме и значај ове активности за организовано решавање проблема вишкова како би се избегла свака стихијност и социјално незадовољство запослених који су остали без посла.

У припреми материјала пошло се од обавеза утврђених међународним конвенцијама, Законом о раду, социјалним програмом за запослене којима престаје радни однос у процесу реструктурирања предузећа и припреме за приватизацију, стечај и ликвидацију, података Републичког завода за тржиште рада и Републичког завода за статистику.

СТАЊЕ И КРЕТАЊЕ И ОСНОВНЕ КАРАКТЕРИСТИКЕ НА ТРЖИШТУ РАДА

Незапосленост постоји у свим земљама света, само је питање колика је. Посебно је изражена у земљама у транзицији и код нас.

Стање и кретања на тржишту рада у нашој републици углавном су наслеђени из претходног вишегодишњег периода и настављају се и током 2002. године. Основне карактеристике тог стања су, поред осталог, смањивање запослености, висок раст незапослености, дуго чекање на посао, висока запосленост у неликвидним предузећима, још увек висок проценат рада на црно, структурна неусклађеност и друго.

Према подацима Републичког завода за тржиште рада крајем августа 2002. године била су пријављена 877 644 лица која траже запослење, што је изузетно високо. Евидентирана незапосленост повећала се за 12,9 одсто у односу на исти период претходне године.

Од овог броја укупно је 486 136 незапослених жена или 55,4 одсто.

Учешће стручних лица у укупном броју незапослених лица било је 61,7 одсто, а нестручних 38,3 одсто.

Незапослени који први пут траже запослење, у структури укупне незапослености учествују са 59 одсто, до годину дана на посао чека 26 одсто, од једне до две године чека преко 18 одсто, од две до три године 11 одсто, од три до пет година 14 одсто, од пет до осам година 12 одсто, од осам до десет година око пет одсто (42 342 лица) и преко десет година на посао чека више од 12 одсто (110 835 лица од чега 75 737 жена).

Стопа незапослености (мерена односом броја незапослених и збира запослених и незапослених лица) огромна је и крајем августа 2002. године износила је 32,6 одсто (децембра 2001. године износила је 29,3 одсто). Посматрано у односу на светске стандарде број незапослених указује на то да је стање код нас више него упозоравајуће. Из података јасно се види да на једно незапослено лице долази нешто више од два запослена са тенденцијом даљег погоршања овог односа.

На основу расположивих података за 2002. годину може се закључити да је најповољнији однос између понуде и тражње на тржишту рада био у Браничевском округу, где је забележена најмања стопа незапослености (19,8 одсто). Нешто већа стопа незапослености забележена је у Београду (20,9 одсто), а затим у Борском округу (21,6 одсто). У осталим окрузима стопе незапослености су знатно веће и крећу се од 25,5 одсто у Зајечарском, до 38,0 одсто у Нишавском, 39,4 одсто у Рашком и 40,1 одсто у Јабланичком округу.

Посматрано по општинама стопе незапослености су екстремно високе у општини: Тутин (69,9 одсто), Прешево (58,1 одсто), Лебане (46,9 одсто), Нови Пазар (47,5 одсто), Бујановац (42,6 одсто), Власотинце (42,5 одсто), Лесковац (40,2 одсто), итд.

На основу претходних података може се закључити да се највећи проблеми у вези са запошљавањем налазе у неразвијеним и вишенационалним општинама.

Дуго одсуствовање са посла, посебно младе генерације и њеног стручног дела (61,7 одсто), из света рада и радне активности има велики утицај на тржиште рада, економију и друштво у целини. Наравно, ту су и неминовни процеси опадања радне способности, чест је осећај беспомоћности, губитак поверења у сопствене потенцијале, у вредности друштва и осећај одбачености и од друштва и од породице.

Процењује се, а представници Владе Републике Србије то су и најавили, да ће у наредних пет година без радних места остати још 400 000 запослених, а најављено је и то да ће се отворити и милион нових радних места.

НОРМАТИВНИ МОДЕЛИ У РЕШАВАЊУ ВИШКОВА ЗАПОСЛЕНИХ

Питање вишка запослених обухвата две ствари: престанак радног односа (отпуштање вишка запослених) и поновно запошљавање вишка запослених (заштита од незапослености отпуштених вишкова на чему Синдикат мора посебно инсистирати).

Нормативни модели у решавању вишкова запослених садржани су у међународним конвенцијама, Закону о раду, Социјалном програму и Закону о запошљавању и остваривању права незапослених лица.

МЕЂУНАРОДНЕ КОНВЕНЦИЈЕ

Од значаја за тему овог рада су одредбе Конвенције МОП-а број 158, којима се уређује:

1. Радник коме је радни однос престао има право, у складу са националним законодавством и праксом на:

а) отпремнину или неку другу сличну накнаду чији ће износ зависити, поред осталог, од дужине радног стажа и висине плате, и исплаћиваће је непосредно послодавац или ће се исплаћивати из фонда који је основан доприносима послодавца; или

б) давања из осигурања за случај незапослености или помоћ незапосленим лицима или на нека друга давања;

в) комбинацију овакве отпремнине и давања.

2. Кад послодавац намерава да прекине радни однос са радницима из разлога економске, технолошке, структуралне или сличне природе, он ће:

а) благовремено пружити заинтересованим радничким представницима одговарајуће информације, укључујући и разлоге за намераване прекиде радног односа, са бројем и категоријама радника који ће вероватно бити захваћени, као и о року у коме намерава да изврши прекиде радног односа;

б) пружити, у складу са националним законодавством и праксом, заинтересованим радничким представницима, што је могуће пре, могућност за консултације о мерама које треба предузети да би се спречили или свели на најмању меру прекиди радног односа и о мерама за ублажавање штетних последица прекида радног односа, као што је тражење алтернативног запослења.

ЗАКОН О РАДУ

Закон о раду, полазећи од два критеријума, утврђује три модела решавања вишка запослених. Први критеријум је број запослених код послодавца, а други проценат запослених које послодавац намерава да отпусти. Тај број је 50, односно 10 одсто. Ради се о запосленима који су у радном односу на неодређено време.

1. Послодавац који запошљава мање од 50 лица на неодређено време, може по основу вишка запослених (технолошке, економске или организационе промене) отпустити запослене – без обавезе да обезбеди обављање других послова, односно да их оспособи за рад на другим пословима.

Послодавац има обавезу да запосленог – вишак запослених, пре отказа уговора о раду, упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да исплати отпремнину чија висина не може бити нижа од законског минимума. Послодавац о намераваном

отпуштању запослених није обавезан да консултује синдикат, нити је обавезан да о намераваном отпуштању и о року у коме ће извршити отпуштање, обавести надлежни орган (зато је овај модел и именован као либерални).

2. Послодавац који запошљава више од 50 запослених, а отпушта мање од 10% лица, може дати отказ запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима. Такође, и овај послодавац, уколико не обезбеди претходне услове, има обавезу да исплати отпремнину запосленима.

Ни овај послодавац нема обавезу да се о отпуштању запослених консултује са синдикатом, нити обавезу да о намераваном отпуштању и року у коме ће се извршити отпуштање вишка запослених, обавести надлежни орган. Према томе, послодавац је потпуно самосталан и доношење његове одлуке о отпуштању вишка запослених није подвргнуто контроли друга два социјална партнера (синдиката и државе).

3. Послодавац који има у радном односу на неодређено време више од 50 запослених а намерава да откаже уговор о раду за више од 10% укупног броја запослених у току календарске године, због технолошких, економских или организационих промена, дужан је да донесе програм решавања вишка запослених.

Послодавац је дужан да о предлогу програма и решавању вишка запослених прибави мишљење репрезентативног синдиката. Послодавац је дужан да обавести синдикат о свом ставу поводом његовог мишљења и примедба, и то у року који не може бити дужи од три месеца.

По прибављању мишљења репрезентативног синдиката, послодавац програм решавања вишка запослених доноси – у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања. Послодавац не би могао да мимоиђе надлежни орган, Републички завод за тржиште рада, и да по прибављеном мишљењу синдиката приступи отпуштању вишка запослених у складу са својим програмом решавања вишка запослених.

Према одредби члана 114, став 2, Закона о раду, програм решавања вишка запослених мора садржати:

- податке о запосленима који представљају вишак,
- послове које ови запослени обављају,
- квалификациону структуру и године старости запослених који су вишак,
- мере којима се стварају услови за њихово запошљавање, и
- рок у коме ће послодавац дати отказ вишку запослених.

Законодавац не утврђује неки минимални рок у коме послодавац најављује отпуштање вишка запослених.

У овом моделу послодавац је дужан да запосленом кога отпушта по основу вишка запослених исплати отпремнину. Под отпремнином се подразумева одређени новчани износ зависно од радног стажа и висине зараде запосленог (минимум две до пет зарада које је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме му је престао радни однос: за радни стаж до 10 година две зараде, за радни стаж од 10 до 20 година три зараде, за радни стаж од 20 до 30 година четири зараде, за радни стаж преко 30 година пет зарада).

Међутим, ако послодавац у сарадњи са организацијом надлежном за запошљавање запосленог обезбеди одговарајуће право које неће повлачити престанак радног односа или му обезбеди новчано обештећење које неће зависити од дужине радног стажа и висине његове зараде, запослени неће моћи по престанку радног односа остваривати права из осигурања за случај незапослености.

СОЦИЈАЛНИ ПРОГРАМ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ КОЈИМА ПРЕСТАЈЕ РАДНИ
ОДНОС У ПРОЦЕСУ РЕСТРУКТУРИРАЊА ПРЕДУЗЕЋА И ПРИПРЕМЕ ЗА
ПРИВАТИЗАЦИЈУ, СТЕЧАЈ И ЛИКВИДАЦИЈУ

Влада Републике Србије донела је Социјални програм за запослене којима престаје радни однос у процесу реструктурирања предузећа и припреме за приватизацију, стечај или ликвидацију (у даљем тексту: Социјални програм, “Службени гласник РС”, бр. 12/02).

Према Социјалном програму, програм решавања вишка запослених доноси послодавац у сарадњи са Заводом за тржиште рада, а доставља се на одобрење Министарству за рад и запошљавање (ако се ради о предузећу које се реструктурира и припрема за приватизацију на основу Програма Владе), односно на мишљење овом министарству.

Ако послодавац нема програм решавања вишка запослених, донет у сарадњи са заводом за тржиште рада и са одобрењем, односно позитивним мишљењем Министарства за рад и запошљавање, Агенција за приватизацију неће прихватити програм реструктурирања због чега ће послодавац бити изложен последицама одбијања програма реструктурирања од стране ове агенције.

Запослени се опредељују по социјалном програму за једну од три могућности.

Прва могућност је опредељивање за општи режим решавања вишка запослених.

Друга могућност је једнократна исплата новчане накнаде (10 просечних зарада у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике, или у висини 6.000,00 динара за сваку годину проведenu у радном односу, односно за сваку годину стажа осигурања, ако је то за њега повољније). Исплата ове накнаде врши се у предузећу, а ако предузеће није у могућности да је исплати, по Социјалном програму, користиће се средства територијалне аутономије и локале самоуправе, као и средства која се за ту намену обезбеде у складу са законом или другим актом. Надаље, по Социјалном програму, ово лице има право на добровољно пензијско, инвалидско и здравствено осигурање. Социјалним програмом утврђено је да се средства добијена на име исплате једнократне новчане накнаде употребљавају за решавање питања (само)запошљавања корисника те накнаде.

Трећа могућност је опредељивање за општи режим заштите уз обавезну додатну обуку. За време додатне обуке овај вишак запослених прима и додатак на име новчане накнаде (10 индексних поена) или посебну новчану помоћ. Додатни износ новчане накнаде или додатна помоћ исплаћују се из средстава територијалне аутономије и локалне самоуправе, односно из средстава која се за ту намену обезбеде у складу са законом или другим актом.

Социјалним програмом дефинише се коришћење средстава Транзиционог фонда:

1. Вишак запослених који су се, у поступку реструктурирања предузећа и припреме за приватизацију изјаснили за исплату једнократне новчане накнаде или за обавезну додатну обуку (у организацији Републичког завода за тржиште рада или послодавца); дакле, лица која су се изјаснила за општи режим заштите вишкова (коришћење права из осигурања за случај незапослености), не могу користити средства Транзиционог фонда;

Средства из Транзиционог фонда могу користити:

2. Вишак запослених у стечајном, односно ликвидационом поступку;
3. Вишак запослених који се samozapošљава (подразумева се, као и под тачком 1, да то не могу бити лица која су се определила за општи режим заштите),
4. Вишак запослених који се удружује са другим незапосленима и оснива ортачко друштво, задругу или друге облике пословног удруживања (кооперантски односи); међу друге незапослене, требало би уврстити и вишак запослених који се определио за општи режим заштите вишка запослених;

5. Послодавац који запосли вишак запослених (субвенционисано запошљавање);
6. Предузећа која су ушла у програм реструктурирања и припреме за приватизацију; ова предузећа између осталог, треба да имају програм решавања вишка запослених који је донет у сарадњи са Републичким заводом за тржиште рада и који је одобрило Министарство за рад и запошљавање.
7. Надлежно министарство и Републички завод за тржиште рада (за незапослене).
- По поднетом захтеву, средства се одобравају решењем министра за рад и запошљавање.

ЗАКОН О ЗАПОШЉАВАЊУ И ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НЕЗАПОСЛЕНИХ

Законом о запошљавању и остваривању права незапослених лица, ближе се у складу са Законом о раду уређују права по престанку радног односа.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, **остварује право на новчану накнаду, право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту за себе и своју породицу**, у складу са прописима о запошљавању.

За остваривање права на новчану накнаду неопходно је да се поднесе захтев Заводу за тржиште рада, и то у року од 42 дана од дана престанка радног односа. Ако се захтев поднесе после истека рока од 42 дана, новчана накнада припада само за преостало време.

Новчана накнада исплаћује се незапосленом лицу:

- три месеца ако је осигурано најмање девет месеци непрекидно или 12 месеци са прекидима у последњих 18 месеци;
- шест месеци ако је било осигурано три године непрекидно или пет година са прекидима у последњих осам година;
- девет месеци, ако је било осигурано десет, а мање од 15 година;
- дванаест месеци ако је било осигурано 15, а мање од 20 година;
- осамнаест месеци, ако је било осигурано 20, а мање од 25 година;
- двадесет четири месеца, ако је било осигурано 25 и више година.

Висина новчане накнаде утврђује се:

- у износу од 60% просечне зараде незапосленог лица, остварене у складу са законом, односно колективним уговором у последња три месеца који претходе месецу у коме му престаје радни однос, увећане за 2% за сваку годину стажа осигурања;
- новчана накнада не може да буде нижа од 40% нити виша од 80% просечне месечне зараде по запосленом остварене у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике

НЕКА ИНОСТРАНА ИСКУСТВА

1. При смањивању броја запослених у Италији постоји могућност редовних месечних примања из посебног фонда. Закон прави разлику између предузећа која имају мање и оних која имају више од 15 радника. У првом случају отпуштања иду лакше и без много формалности. У другом случају прави се разлика између:

а) Случајева када се ради о редукацији броја радних места због слабе конјунктуре (пада тражње) када пословодство фирме треба да обавести синдикат о својој намери, па онда обе стране имају 40 дана за постизање договора. После договора са синдикатом, фирма се обраћа посебном фонду, чија средства потичу од заједничких доприноса радника (0,8 % износа бруто плате) и послодавца (2,24 %). Одатле се онда радницима исплаћују

плате за време док су на принудним одморима (радни однос се не прекида), и то у току три месеца, уз могућност продужења за још три, и

б) Случајева када се ради о трајној структуралној реконструкцији предузећа. И ту послодавац треба да обавести синдикат о својој намери, да презентира свој појект читавог поступка и да са синдикатом постигне договор. Радници онда иду на тржиште рада, где остају до три године, с тим што у току прве године добијају 80% последње плате, а последње године то спада на 60%.

У случају отпуштања, поред ових примања радник има и право на отпремнину, чији је износ раван поизводу последње плате коју је примио и година стажа.

2. У Аустрији постоји разлика између предузећа са мањим бројем (испод педесет) и предузећа са већим (преко педесет) бројем радника. У првом случају не постоји обавеза обавештавања министарства о отпуштањима, сем у случају да одређена (обично мања) средина изузетно зависи од дате фирме, па би отпуштања имала за последицу одређене социјалне проблеме. У другом случају, обавеза обавештавања министарства постоји ако се ради о више од 10% радне снаге запослене у предузећу.

а) У случају привремене обуставе рада (принудних одмора или смањења броја радних сати) радници добијају готово пуну плату, која се 2% покрива из државног фонда, а 75% из средстава послодавца.

У случају трајне реструктурирације, послодавац пре свега нема право да икога отпусти у току првог месеца од дана давања отказа. После тога радник има право да три месеца прима 50% последње зараде, под условом да та сума не може да буде већа од 1100 евра. Овај период може да се продужи на још годину дана, с тим што радник периодично мора доносити потврду од фирме код којих је тражио посао (уколико нема такве доказе, одбија му се једно месечно примање). Максимални период током кога је могуће добијати новац на тржишту рада је 24 месеца.

б) Отпремнина износи од две последње зараде (у случају да се радило најмање три године), до 12 зарада (у случају да се радило 25 година). Све ово под условом да се ради о непрекинутим радним периодима.

3. У Шпанији се отпуштања могу обавити без консултација са синдикатом у случају предузећа која имају мање од 25 запослених, с тим што синдикат обично врло брзо подноси рекламацију на такав поступак. У случају фирми са више од 25 радника, синдикат мора бити обавештен о намерама послодавца који, између осталог, мора и да добро образложи свој поступак. Синдикат се ту обично оштро супротставља, па долази до процеса преговарања, из кога проистиче коначно решење.

а) Отпуштањем радници аутоматски доспевају на биро за запошљавање. Са тржишта рада месечна примања могу да се добијају највише 24 месеца од дана отпуштања, с тим да је радни стаж најмање три године.

б) О отпремнини се преговара. Минимални износ је 20 дневница односно дневних зарада по години стажа, али се кроз синдикалну акцију обично обезбеди 30 – 35 дневница. Отпремнина, иначе, пада на терет послодавца.

в) Могућност превременог пензионисања постоји за оне који имају најмање 52 године живота. Средства су послодавчева, он наставља да уплаћује у пензиони фонд, а радник добија пензију која износи 80% пензије која би му по закону пипала. Од 60. године живота пензија се исплаћује у пуном износу.

Акцнат се у читавој Европи ставља не на редовна месечна примања незапослених, већ на преквалификацију, која се финансира из средстава државе. Поред раније поменутих солуција, радник, дакле, има право и на бесплатно професионално образовање које треба да му омогући повратак у радни однос.

АКТИВНОСТИ СИНДИКАТА НА ОСТВАРИВАЊУ И ЗАШТИТИ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ ОСТАЈУ БЕЗ ПОСЛА

У последње две године, по основу реструктурирања, стечаја и ликвидације исказано је као вишак и остало без посла више од 170.000 лица у Републици. Само у овој години у Републици је остало без посла 85 000 лица.

Према подацима Републичког завода за тржиште рада новчану накнаду незапослених исказаних као технолошки вишак користило је 14.846 лица у 1999. години, 22.746 у 2000. години, 28.260 у 2001. години и 40.597 у августу 2002. године, што несумњиво показује тенденцију раста незапослених, који су исказани као вишак и остварују право на новчану накнаду.

Такође, новчану накнаду у 2002. години остварило је око 24.067 лица која су остала без посла због стечаја и ликвидације предузећа. Укупно новчану накнаду у августу 2002. године остварило је 74.935 лица.

На основу ових података може се констатовати да се више од једне трећине запослених који су исказани као вишак определило за одлазак на тржиште рада и остваривање права на новчану накнаду, и по том основу и на здравствену заштиту и на пензијско и инвалидско осигурање, као и на остваривање права на преквалификацију, односно доквалификацију за ново радно ангажовање.

Према подацима којима располажемо основни проблеми у остваривању права на новчану накнаду на тржишту рада јесу кашњења од неколико месеци и висина исплате која не обезбеђује егзистенцијалне потребе породице (40-80% просечне зараде у привреди Републике).

Накнада се исплаћује у октобру за мај 2002. године и креће се од 4971,60 до 9943,20 динара (у бруто износу). Тиме се дерогирало законско право и створила оправдана сумња због чега је неопходно предузимање ефикасних мера надлежних државних органа и ангажовање синдиката на обезбеђивању остваривања овог права.

За разматрање социјалног положаја ове категорије незапослених потребно је имати у виду и то да се ради о старијим лицима која по својој квалификационој структури немају проходности за ново запошљавање или су им могућности за добијање новог радног места смањене, односно смањена је могућност за њихово даље радно ангажовање.

Информације којима ми располажемо говоре о томе да се у протеклом двогодишњем периоду више запослених определило за могућност узимања једнократне новчане надокнаде. Најчешће се ради о лицима која су се определила да наставе радно ангажовање средствима у својини грађана или оснивањем малих предузећа у приватном сектору. На основу података Привредне коморе Србије у протекле две године отворене су 12 252 самосталне радње и основано 5 094 предузећа у приватном власништву.

После анализе података поставља се питање какав је социјални положај преосталих 70.000 лица која су технолошки вишак или су у поступку ликвидације и стечаја остали без посла, а нису на тржишту рада и нису даље ангажовани средствима у својини грађана. Иако се не располаже прецизним подацима, може се рећи да један број лица наставља радно ангажовање или остварује право на пензију. Међутим, многи су препуштени сами себи и принуђени да се баве сивом економијом како би себи и својој породици обезбедили егзистенцију.

Несумњиво је то да су се Савез самосталних синдиката Србије и синдикати који га чине укључили у процес доношење Закона о раду и реализацију Социјалног програма за запослене којима престаје радни однос у процесу реструктурирања предузећа и припреме за приватизацију. Уз све слабости Закона и Програма и примедбе које је Синдикат јавно

износио, без њихове доследне примене положај запослених који се исказују као вишак не би био ни у овој мери организовано решаван, односно њихов економски и социјални положај био би сигурно још неизвеснији.

Савез самосталних синдиката Србије, као интересна организација, има обавезу да прати економски и социјални положај лица која су исказана као вишак запослених, примену и поштовање Закона о раду, Социјалног програма и међународних конвенција којима се уређују права ових лица, а наша земља их је ратификовала и покреће иницијативе и даје предлоге за унапређивање модела, а тиме и боље заштите.

У том циљу приоритетна је обавеза да боље извршимо још један притисак да Влада Републике Србије донесе јединствен социјални програм. Овај социјални програм морао би да третира положај свих лица која остају без посла, а не само оних који без посла остају у процесу реструктурирања, као и лица која не остварују право на зараду, накнаду зараде и слично.

У нивоу утврђивања права запослених мора се уважити ниво егзистенцијалног минимума – социјални праг лица без обзира по ком основу остаје без посла, а морају се разрадити и нови механизми утврђивања и остваривања права у овој области.

С обзиром на то да се ради и о потенцијалу квалификованих и стручно компетентних лица са вишегодишњим радним искуством, у изради новог социјалног програма, а посебно при сагледавању вишкова запослених, мора се уважити аспект поновног запошљавања, односно заштита отпуштених радника од незапослености и на тај начин учинити да тај програм буде кооперативан развоју, односно да буде саставни део укупне развојне економске политике, а не да се третира као буџетски и сваки други расход. Решење треба тражити у свим видовима радног ангажовања: одређеном и неодређеном радном времену, привременим и повременим пословима, скраћеном радном времену, samozapošljavanju и оснивању малих предузећа као и кроз забрану прековременог рада, донације, кредите и фондове солидарности.

Успостављање система колективног преговарања и закључивање колективног уговора је тековина синдикалног деловања Савеза самосталних синдиката Србије, и синдикати који га чине у улози социјалног партнера морају се на свим нивоима заложити и обезбедити да се поступак и критеријуми за утврђивање запослених који остају без посла уређују колективним уговором на начин који омогућава већа права, економску и социјалну сигурност.

Такође, социјално-економски савети на свим нивоима у предлагачкој и конструктивној функцији трипартитних социјалних партнера (држава – синдикат – послодавци, као и коморе) не могу бити усмерени само на остваривање и заштиту права и социјалног и материјалног положаја запослених и грађана у целини, већ и запослених који остају без посла у процесу транзиције, реструктурирања, приватизације, стечаја и ликвидације.

Мрежа социјално-економских савета коју чине социјално релевантни партнери мора се искористити за перманентни дијалог и активну сарадњу на проналажењу трајних решења за даље радно ангажовање запослених који су у овим процесима остали без посла.

Остваривањем ове функције социјално-економског савета, а пре свега стварањем неопходног друштвено-економског амбијента који ће подстицати иницијативе приватних предузетника и послодаваца, отвориће се простор за структурно прилагођавање и отварање нових радних места и укључивање вишкова у процес производње, а тиме ће се смањивати број радника чија је егзистенција везана за тржиште рада.

У оквиру нових законских решења за остваривање права на пензијско-инвалидско осигурње и закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, чини се оправданим да се уведе институт докупа стажа за запослене који су у овим процесима остали без посла, бар за онолико за колико је подигнута старосна граница за пензионисање – три године.

Такође, у заштити материјалног и социјалног положаја запослених који су у овим процесима остали без посла неопходно је да се преиспита висина и време примања накнаде коју остварују на тржишту рада, и она повећа на 70% просечне зараде у привреди Републике. Решавање положаја вишкова запослених намеће Савезу самосталних синдиката Србије ангажовање и на тражењу решења кроз формирање посебног фонда на нивоу Републике којим ће се финансирати из буџетских средстава и на тај начин обезбедити сигурност остваривања права на накнаду као и институционализовати ангажовање на трајном решавању положаја ових лица.

Чини се да нису у довољној мери искоришћене могућности пореске политике и стимулативне мере за даље подстицање развоја пердузетништва, отварање нових радних места и повећање броја запослених у самосталним радњама и малим и средњим предузећима.

Имајући у виду да ће у наредном периоду у процесу приватизације и привредног реструктурирања, по неким проценама, више од једне трећине запослених остати без посла, Савез самосталних синдиката Србије и синдикати које организује не могу бити по страни, већ морају активно учествовати у стварању макроекономских улова за решавање проблема вишкова, и више од тога, у стварању претпоставки за запошљавање, а тиме и остваривање права на рад и социјалну сигурност.

Материјал припремили:

Јелена Говедарица, дипл. ек. с. р.

Стана Радиша, дипл.полит. с.р.

Иван Павићевић, дипл. полит. с. р.

Љубан Жигмунд, дипл. ек. с. р.