

BLER 2.0 JACANJE KONSULTATIVNOG I PARCITIPATIVNOG UCESCA ZAPOSLENIH NA NIVOU ODBORA KOMPANIJA.

OKRUGLI NACIONALNI STO RS- PARTNER SSMS BOGUTOVAČKA BANJA 09.02.2024.GODINE

U okviru projekta BLER “ Jačanje konsultativnog I parcitipativnog učešća Zaposlenih na nivou odbora u grani kompanija metalske industrije, održan je Okrugli nacionalni sto RS - Partner SSMS, u Bogutovačkoj Banji 09.02.2024.godine.

Na navedenoj sesiji su ucestvovali 13 učesnika, a power point prezentaciju je uradio Slavko Blagojević expert partnera SSMS.

U navedenoj prezentaciji uz aktivno učešće učesnika, izmedju ostalog izložena je situacija u metalskoj industriji i dr.privrednim granama i sektorima Republike Srbije i kakvo je gledište radništva i sindikata po projektnoj temi Bler 2.0 tj potrebi jačanja konsultativnog I parcitipativnog učešća zaposlenih u organima upravljanja odbora poslodavaca.

Naglašeno je da bi konkurentnost naših privreda morala biti podignuta na viši stepen tj. da bi EU postala atraktivnije mesto za rad i investicije, potreban je integrisani okvir u kome će se steći svi bitni faktori i omogućiti efikasnost, preduzetničke aktivnosti, povećana produktivnost, kao i privredni rast i otvaranje novih radnih mesta I rast zarada.



Uključivanje zaposlenih u upravne organe kompanija kao predstavnika zaposlenih, može predstavljati jedan od načina da se sprovedu reforme tržišta rada, ohrabre radnici da budu produktivniji i da se prilagođavaju promenama, kao i da se obezbedi intenzivan I korektan konsultativni I parcitipativni odnos između menadžmenta i radnika.

U skladu sa potrebama i vrednostima EU na polju industrijskih odnosa važno je podići nivo svesti o značaju uloge predstavnika radnika u preduzećima, i to ne samo u državama članicama EU već i u onima koje su na putu pridruživanja tj.kandidati za EU.

Osnovu za uključivanje zaposlenih, po pitanju konsultovanja - obaveštavanja i participiranja u upravljanju u Evropi, nalazimo u Direktivi 2002/14/EC Evropskog parlamenta i saveta koja određuje opšti okvir za obaveštavanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj Uniji. Ova direktiva je izuzetno bitna sa aspekta učešća zaposlenih jer propisuje minimalni okvir za obaveštavanje i konsultovanje u svim preduzećima i ograncima unutar Evropske unije, kao i okvir za obaveštavanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj uniji i zaštiti predstavnika zaposlenih i zaštiti njihovih prava. Usvajanje ove direktive je imalo posebno velik uticaj na one države članice koje prethodno nisu posedovale regulatorne sisteme obaveštavanja i konsultovanja radnika, a poseban doprinos bi bio i primena directive u drzavama knadidatima EU.

Slovenija predstavlja izuzetak pošto je regulisala ovu oblast Zakonom o učešću radnika u upravljanju preduzećem pre usvajanja Direktive.

Nemačka i skandinavske drzave, su pozitivan primer konsultovanja i uključenosti predstavnika zaposlenih u organe upravljanja. Dok su druge zemlje uvele sopstvena rešenja zasnovana na sopstvenim specifičnim okolnostima. Valja u ovom kontekstu pomenuti da evropsko zakonodavstvo ne nameće nacionalnim zakonodavcima obavezu regulisanja uspostavljanja određenog oblika zastupanja radnika poput saveta zaposlenih. To je prepušteno samim državama i upravo zato u državama članicama nalazimo raznovrsne sisteme uključivanja radnika zasnovane na savetima zaposlenih, sindikatima ili kombinaciji oba ova oblika. Države članice se razlikuju i po tome da li propisuju pravo na imenovanje predstavnika radnika u upravna i nadzorna tela. U nekim državama članicama je ovo obavezno za sva preduzeća sa određenim brojem zaposlenih (Francuska), a u drugima ova obaveza postoji samo za državna preduzeća (Češka Republika). Neke države (Slovenija) imaju opšti propis nezavisno od oblika vlasništva; a neke nameću obavezu samo javnim preduzećima dok je u privatnim to stvar slobodnog izbora radnika. To je sistem uHrvatskoj. Skoro trećina država članica ne poseduje nikakve zakonske odredbe koje se odnose na prisustvo predstavnika radnika u upravnim telima.

Evropski modeli i preporuke date državama kandidatima za pridruživanje EU

Kao sto smo vec naglasili, Nemačka i skandinavske zemlje, se često u diskusijama o uključivanju radnika u upravljanje preduzećem pominju kao zemlje sa dobro postavljenim sistemima. Kao što je već napomenuto, teško je praviti poređenja između pojedinačnih sistema, uglavnom zbog drugačijih oblika i tradicija industrijskih odnosa. Stoga, npr. nemački sistem možda neće dobro funkcionisati u drugim državama članicama ili kandidatima za EU.

Zastupanja radnika kao što su saveti zaposlenih i sindikati. Na primer, u Nemačkoj ovaj problem nije toliko prisutan pošto saveti zaposlenih funkcionišu na nivou preduzeća, dok sindikati sklapaju kolektivne ugovore i pregovaraju sa poslodavcima na granskom i nacionalnom nivou.

Dobra saradnja između predstavnika zaposlenih, naročito saveta zaposlenih i sindikata, može da značajno doprinese kako delotvornijoj saradnji sa poslodavcem tako i boljoj atmosferi u preduzeću i dobrobiti radnika.

Sa druge strane, funkcionisanje sistema učestvovanja zaposlenih (kao i, naravno, drugih oblika kolektivnog pregovaranja) u skandinavskim zemljama se zasniva na sindikatima, što je rezultat njihovog istorijskog razvoja i uloge u sistemu socijalne zaštite.

U ovu svrhu, na regionalnom nivou, potrebno je sprovođenje, tematskih projekta u smislu podizanja svesti zaposlenih kao i socijalnih partnera države i poslodavaca, sa akcentom na potrebu izmene zakona o privrednim društvima u R.Srbiji, koji od 2012.godine isključuje predstavnike zaposlenih u organima upravljanja preduzeća u realnom sektoru, što ne važi i za Javni sektor pod upravom države, pokrajine i lokalne uprave kao osnivača tih preduzeća.

Naime, ZAKON O JAVNIM PREDUZEĆIMA ("Sl. glasnik RS", br. 15/2016 i 88/2019), u članu 17.pravno normira obavezu preduzeća u državnom, pokrajinskom, lokalnom ili dr.obliku javnog vlasništva preduzeća, obavezu tih preduzeća je da u organima upravljanja tih preduzeća budu predstavnici zaposlenih, član 17,18,19,20 zakona, po kome Nadzorni odbor, direktor i izvršni direktor ne mogu predlagati predstavnika zaposlenih u nadzornom odboru." Na žalost ova norma se vrlo često izigrava – zloupotrebljava, od strane poslodavaca tako da na indirektan način oni poslodavci postavljaju svoje poslušnike koji u krajnjem slučaju ne zastupaju interese zaposlenih, a formalno pravno i imperativno bi trebali da zastupaju interese zaposlenih tj.radništva.

Svrha ovog projekta bi mogla biti da identifikuje postojeću situaciju i postojeće propise o uključivanju zaposlenih u preduzećima (uglavnom) u državama kandidatima, kao i da pokrene aktivnosti na polju upoznavanja nacionalnih socijalnih partnera, državnih organa i aktera na nivou preduzeća sa sadržajem zakona EU o uključivanju zaposlenih, i potrazi za određenim rešenjima ili mogućim načinima da se taj deo evropskog pravnog poretka (koji se bavi uključivanjem zaposlenih) inkorporira u procese donošenja odluka.

Trenutno Republika Srbija, a po nasim saznanjima nijedna od država kandidata EU, ne poseduje pravni okvir o učešću zaposlenih u preduzećima. Ali u svima postoje dobro organizovani sindikati i to na svim nivoima – na nivou preduzeća, kao i na granskom i nacionalnom nivou.

Iz navedene prezentacije, intenzivne diskusije i izlaganja učesnika okruglog nacionalnog stola RS proizašli su sledeći



ZAKLJUČCI

1. Države kandidati bi TREBALE da porade na dizanju nivoa svesti, o potencijalnoj koristi od sprovođenja modela donošenja odluka zasnovanog na učešću radnika, kao i na identifikaciji izazova i mentalnih prepreka koje bi mogle da spreče sprovođenje datog modela.

2. Neophodno je da se u budućnosti saraduje sa sindikatima po ovom pitanju, da se definiše njihova uloga u predviđenoj budućoj situaciji i dogovorno redefiniše uloga sindikata ukoliko se to smatra potrebnim, kao i da se razgraniče uloge sindikata i saveta zaposlenih u budućnosti (u preduzećima gde nema sindikata).

3. Dakle potrebne su primarno izmene postojećeg Zakona o Privrednim društvima u RS ili izrada novog zakona recimo „Zakona o učešću radnika u upravljanju.“ koji bi rezultirao odatom vrednošću i ukazao na korist od uključivanja zaposlenih u procese donošenja odluka.

4. Naime, po nasim nezvanično prikupljenim informacijama o ovoj temi, situacija u Srbiji je poprilično slična onoj u regionumsl. na države kandidate EU.

5. Mora se zakonski i normativno pacifizirati, postojeći značajan otpor od strane poslodavaca, da predstavnici zaposlenih budu participanti u upravljanju kompanijama, jer isti smatraju da se na taj način smanjuje njihova moc u upravljanju privatnim kompanijama čiji su oni vlasnici tj. vlasnici kapitala!!!! Naravno, pri tome vlasnici kapitala kompanija gube iz vida potreban element finansijske i respektabilne motivisanost zaposlenih, koje za rezultat može dati povećanu produktivnost i uspešnost kompanija!

6. Potrebne su, od strane institucija EU, SE, EK..., preporuke za unapređenje nacionalnih propisa u datim državama koje su u postupku kandidata EU, kao i neophodni koraci za modernizaciju tržišta rada u cilju otvaranja većeg broja boljih radnih mesta i promovisanja konkurentnosti privrede i većih zarada zaposlenih.

7. Dalje, kroz ovakve projekte potrebno je promovisanje i podizanje nivoa svesti o evropskim vrednostima, zakonima i politikama na polju konsultovanja i uključivanja zaposlenih u participiranje u donošenje odluka u preduzećima.

8. Potrebna je harmonizacija domaćeg krovnog Zakona o radu, u delu koji se odnosi na kohabitaciju Saveta zaposlenih i sindikata, koji u Srbiji postoje tradicionalno kao pravna lica u privr. subjektima, slično skandinavskom sistemu.

9. Države kandidati za pridruživanje EU moraju hitno da transponuju Direktivu 2002/14/EC Evropskog parlamenta i Saveta, kojom se određuje opšti okvir za obaveštavanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj zajednici, u svoje pravne sisteme. Države kandidati za EU bi mogle i trebale u tom smislu da sprovedu detaljnu analizu postojećih nacionalnih praksi, socijalnog dijaloga na nivou grana i na nivou preduzeća, a naročito postojećih sistema za obaveštavanje, konsultovanje i učešće zaposlenih kroz predstavnička lica ili tela ukoliko takva, naravno, postoje.

10. Na osnovu navedenih podataka, a po temi obaveštavanje, konsultovanje i participiranje u upravljanju, bi naredni logični koraci mogli biti (javna) diskusija i koordinacija između države kao zakonodavca, organizacija poslodavaca i sindikata ili drugih predstavnika radnika.

11. Kako je, Republika Srbija je u martu 2012. godine dobila status zemlje kandidata za ulazak u EU, a pregovori o pristupanju su počeli u junu 2013. godine. Za sada (do decembra 2022. godine) je otvoreno 22 od 35 poglavlja - klastera, a dvanaest su komplet zatvorena. Puno toga je učinjeno kako bi se nacionalno zakonodavstvo harmonizovalo sa pravnim tekovinama EU, ali pred Republikom Srbijom je još puno posla, posebno u delu jačanja pozicije zaposlenih kroz institute obaveštavanje, konsultovanje i participiranje u organima upravljanja poslodavaca.

Naime, važeći Zakon o radu u Republici Srbiji koji je stupio na snagu 2014. godine, sa izmenama i dopunama iz 2016,17. godine, pa sve do 2018. godine, u postojećem normative tekst u članu 205. zakona, predviđa samo mogućnost formiranja „saveta zaposlenih. Međutim, kako se ovo pitanje pominje samo u jednom članu čl.205, kojim je propisano da radnici mogu da obrazuju savet zaposlenih ukoliko preduzeće zapošljava bar 50 lica. Takv normative je priznavanje realnosti u RS, a to je da su sindikati uglavnom u preduzecima formirani kao sindikalne organizacije, a koje preko svojih sindikalnih statute imaju vertikalnu preko regionalnih do granskih sindikata do saveza sindikata na nivou republike. Zakon definiše tu materiju od člana 206 do 218 i u istoj pravnoj normative uredjuje dominantnu poziciju sindikata u oblasti obaveze poslodavca po pitanju obavestavanja, konsultovanja, ali bez instituta participiranja u upravljanju, što je kompatibilno sa gore navedenim ZPD iz 2012.

Konkretno, vazeci ZORu RS definiše da je uloga SINDIKATA da daje mišljenja i o ekonomskim i socijalnim pravima zaposlenih, na način i pod uslovima utvrđenim zakonom i opštim aktom, „kao i obavezu poslodavca da obavestava sindikate odlukama poslodavca koje uticu na socijalno materijalni položaj zaposlenih tj. radnika. Na taj način se pozicija saveta zaposlenih koja je u praksi u privredama zapadnih zemalja, prosto minimizira, jer njihovu ulogu u privr. subjektima u RS obavljaju SINDIKATI.

12. Tako da bi jedan od prvih koraka u okviru sprovođenja ovog projekta bi bio, okupljanje zainteresovanih strana kako bi se bolje upoznale sa međusobnim stavovima i planovima. Takva diskusije sa oba reprezentativna sindikata bi verovatno potvrdila dobru volju socijalnih partnera da nadju zajedničke elemente opisane u ideji ovog projekta, kao i potvrdu potreba i priprema za izmene i dopune Zakona o radu i interesovanja za bliže upoznavanje sa direktivama koje se odnose na uključivanje zaposlenih u upravljanje.

13. Jednako je bitna i potreba izmene ZOR u članu 188. delu koji se odnosi na potrebu dodatne zastite predstavnika zaposlenih u skladu sa MOR direktivom br.135, sto trenutno nije slučaj, jer „Sindikalcima u RS” poslodavci daju otkaze kao tehnoloskim viškovima i time guše pravo zaposlenih na sindikalne slobode i sind. organizovanje, kao izmenu člana 257 koji se odnosi na prosireno dejatvo PKU, jer trenutno nemamo PKU ni OKU, upravo zbog manjkavosti člana 257. Zakona o radu. U očekivanim izmenama ZOR bi trebale da budu transponovane direktive gore navedene, a koje se odnose na projektnu materiju. Bilo u u nacionalno zakonodavstvo - u okviru Zakona o radu ili putem posebnog zakona npr. „Zakona o uključivanju radnika u upravljanje.”

Okrugli nacionalni sto je završen u 11.30. minuta.

EXPERT PARTNERA SSMS
Slavko Blagojevic, dipl. prav. sr.



ΕΒΙΒΙΕΙΡ2n0

Strengthen board level participation



Funded by the European Union. The opinions and positions expressed in this text are solely those of the author and do not necessarily reflect the views of the European Union or the European Commission. The European Union and the funding body cannot be held responsible for them.