

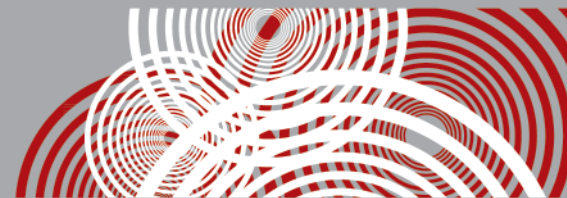
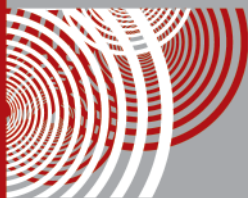
ANALIZA PRIMENE OPŠTEG KOLEKTIVNOG UGOVORA

2008 - 2011



International
Labour Organization

Austrian
Development Cooperation



Autori:
Stručne službe Unije poslodavaca Srbije

ANALIZA PRIMENE
OPŠTEG KOLEKTIVNOG UGOVORA 2008-2011

Beograd, 2011

ANALIZA PRIMENE
OPŠTEG KOLEKTIVNOG UGOVORA
2008-2011

Izdavač:

Unija poslodavaca Srbije

Autori:

Stručne službe Unije poslodavaca Srbije

Grafički dizajn i priprema za štampu:



Tiraž:

2.000

Austrian
Development Cooperation



Posebnu zahvalnost dugujemo Austrijskoj agenciji za razvoj (ADA) koja je obezbedila finansijska sredstva za publikovanje ove brošure u okviru projekta „Konsolidacija pravnih i institucionalnih osnova socijalnog dijaloga u zemljama zapadnog Balkana i Moldaviji“.

Prikupljanje podataka, štampa i prezentacija ove publikacije organizovani su i realizovani uz podršku Međunarodne organizacije rada, Kancelarije za Centralnu i Istočnu Evropu kojoj dugujemo zahvalnost za dugogodišnju saradnju i podršku u jačanju unutrašnjih kapaciteta Unije poslodavaca Srbije i pozicioniranju organizacije u Srbiji i na internacionalnom nivou.

▪ Poglavlje 1	
O kolektivnom pregovaranju i ranijem	
važućem opštem kolektivnom ugovoru	5
▪ Poglavlje 2	
Ekonomska situacija 2008-2010	8
• Bruto domaći proizvod	8
• Industrijska proizvodnja u Republici Srbiji	10
• Zaposlenost	12
• Spoljna trgovina	13
▪ Poglavlje 3	
Primena Opšteg kolektivnog ugovora u praksi	14
• II Radni odnos	14
• IV Odmor i odsustva	15
• V Zaštita zaposlenog na radu	17
• VI Zarada, naknada zarade i druga primanja	19
• VII Višak zaposlenih	32
• VIII Naknada štete	32
• X Sindikat zaposlenih	33
• XI Fond	35
• XIII Prelazne i završne odredbe	35

SADRŽAJ

▪ Poglavlje 4	
Sprovođenje Opšteg kolektivnog ugovora	37
• Finansijske odredbe	37
• Plaćena odsustva	37
• Kontrola	38
▪ Poglavlje 5	
Zaključak	39

O KOLEKTIVNOM PREGOVARANJU I RANIJEM VAŽEĆEM OPŠTEM KOLEKTIVNOM UGOVORU

(„Sl. glasnik RS“, br. 50/2008, 104/2008 - Aneks I i 8/2009 - Aneks II)

Kolektivni ugovori su pravni instrumenti kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnih odnosa od značaja za zaposlene i poslodavce. Ovi ugovori po pravilu sistematizuju tri grupe pitanja: materijalna prava i obaveze, proceduralna pitanja i sankcije za neizvršavanje ugovorenih obaveza. S obzirom da su kolektivni ugovori postali značajan izvor radnog prava, postavlja se pitanje njihovog odnosa sa zakonom. To je u razvijenim demokratskim zemljama rešeno na taj način da zakoni definišu samo minimalne standarde radnog zakonodavstva, dok se druga pitanja regulišu kolektivnim ugovorima. Ugovori mogu da se zaključuju na različitim nivoima – nacionalnom, granskom i na nivou preduzeća.

Konvencija br. 98 Međunarodne organizacije rada o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, definiše obavezu, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, preduzimanja mera za podsticanje i unapređivanje punog razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja između poslodavaca ili udruženja poslodavaca i sindikata, u cilju utvrđivanja uslova rada kolektivnim ugovorima.

Zakon o radu Republike Srbije („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005 i 54/2009), usaglašen je sa međunarodnim konvencijama, i u svojim članovima (3, 240, 242, 249, 254, 256.) definiše proces kolektivnog pregovaranja.

Navedenim zakonom je predviđeno da kolektivni ugovori mogu biti opšti, posebni i kolektivni ugovori kod poslodavca.

Opšti kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritoriju Republike Srbije.

Poseban kolektivni ugovor za granu, grupu, podgrupu ili delatnost zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za granu, grupu, podgrupu ili delatnost.

Poseban kolektivni ugovor za teritoriju jedinice teritorijalne autonomije i lokalne samouprave zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritorijalnu jedinicu za koju se zaključuje kolektivni ugovor.

Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i javne službe zaključuju osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, i reprezentativni sindikat.

Poseban kolektivni ugovor za lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosti ili kulture (samostalni umetnici) zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat.

Poseban kolektivni ugovor za sportiste, trenere i stručnjake u sportu zaključuju reprezentativno udruženje za sportsku delatnost u fizičkoj kulturi i reprezentativni sindikat.

Kolektivni ugovor kod poslodavca za javna preduzeća i javne službe zaključuju osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, reprezentativni

sindikata kod poslodavca i poslodavac. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje direktor.

Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje direktor, odnosno preduzetnik.

Ranije važeći Opšti kolektivni ugovor zaključen je na osnovu odredbi čl. 244. Zakona o radu, u Beogradu, dana 29. aprila 2008. godine, između reprezentativnog udruženja poslodavaca - Unije poslodavaca Srbije i reprezentativnih sindikata, osnovanih za teritoriju Republike Srbije, i to: Saveza samostalnih sindikata Srbije i Ujedinjenih granskih sindikata „Nezavisnost“.

Predmetni akt, u skladu sa Zakonom, uređivao je prava, obaveze i odgovornosti iz oblasti rada i radnih odnosa, međusobne odnose učesnika kolektivnog ugovora, kao i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Isti je objavljen u Službenom glasniku Republike Srbije, broj 50/2008, a stupio je na snagu dana, 17. maja 2008. godine.

U cilju smanjenja pojedinih finansijskih opterećenja i usklađivanja sa zakonskom terminologijom, od strana učesnika Opšteg kolektivnog ugovora, potpisan je Aneks I Opšteg kolektivnog ugovora („Sl. glasnik RS“, br. 104/2008), koji je stupio na snagu dana, 1. januara 2009. godine.

Takođe, radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Republici Srbiji, u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada zaposlenih i sprečavanja nelojalne konkurencije, Ministar rada i socijalne politike doneo je Odluku o primeni Opšteg kolektivnog ugovora i Aneksa na sve poslodavce na teritoriji Republike Srbije. Navedena odluka je stupila na pravnu snagu dana, 19. novembra 2008. godine, a počela da se primenjuje od dana, 1. januara 2009. godine.

Ubrzo nakon potpisivanja predmetnog dokumenta, nastupile su okolnosti koje su vidno otežale ispunjenje obaveza Unije poslodavaca Srbije, kao strane potpisnice, obzirom da je postalo očigledno da predmetni ugovor više ne odgovara očekivanjima ugovornih strana, iz kojih razloga je ova organizacija zauzela stav da je nepravilno da se isti akt održi na pravnoj snazi.

Izmenjene okolnosti su nastupile kao posledica svetske ekonomske krize i njenog uticaja na socijalnu i ekonomsku stabilnost u našoj državi, te Odluke Vlade Republike Srbije o jednostranoj primeni Prelaznog trgovinskog sporazuma sa Evropskom Unijom.

S obzirom na navedeno, Unija poslodavaca Srbije je zauzela čvrst stav da bi dalja primena Opšteg kolektivnog ugovora, s obzirom na navedene okolnosti, imala negativne posledice na većinu poslodavaca u Republici Srbiji.

Iz svih navedenih razloga, svesna ozbiljnosti posledica nastupajuće ekonomske krize na privredu i zaposlenost u Republici Srbiji, te nemogućnost ispunjenja obaveza preuzetih predmetnim ugovorom, a usled događaja za koji nije odgovorna ni jedna ni druga strana potpisnica, Unija poslodavaca Srbije, uzimajući u obzir i stavove nadležnih organa Privredne komore Srbije, kao i stav Saveza stranih investitora, pokreće postupak otkaza Opšteg kolektivnog ugovora, uz zahtev da Država, što hitnije preduzme i druge mere koje će ublažiti negativne posledice svetske ekonomske krize i obezbediti dugoročni ekonomski i socijalni napredak Republike Srbije.

Istovremeno sa pokretnjem postupka otkaza, u skladu sa odredbama čl. 264. st. 2. Zakona o radu, ova organizacija je pozvala strane potpisnice na početak postupka pregovaranja u cilju zaključivanja novog opšteg akta, koji bi odgovarao realnom stanju

u kome se privreda Republike Srbije u datom trenutku nalazila, a koje stanje se iz današnje perspektive, dodatno pogoršalo.

Takođe, Unija poslodavaca Srbije je obavestila socijalne partnere da ostaje otvorena sa namerom, da u nastupajućem periodu pristupi potpisivanju posebnih (granskih) kolektivnih ugovora.

Kao odgovor na pokretanje postupka otkaza Opšteg kolektivnog ugovora od strane Unije poslodavaca Srbije, usledili su pregovori socijalnih partnera, čiji rezultat je bio zaključeni Sporazumom o daljem razvoju socijalnog dijaloga, potpisanim od strane ovlašćenih predstavnika Vlade Republike Srbije, Saveza samostalnih sindikata Srbije, Ujedinjenih granskih sindikata „Nezavisnost“ i Unije poslodavaca Srbije, dana, 30.01.2009. godine, nakon čega je Unija poslodavaca Srbije povukla svoj otkaz.

U cilju realizacije navedenog sporazuma, potpisan je Aneks II Opšteg kolektivnog ugovora („Sl. glasnik RS“, br. 8/2009), koji je stupio na pravnu snagu dana, 11. februara 2009. godine i kojim je regulisano da se primena odredaba članova Opšteg kolektivnog ugovora koje se odnose na finansijska davanja poslodavaca privremeno odlaže.

Iz svih opšte poznatih negativnih posledica svetske ekonomske krize i teškog stanja domaće privrede, pomenute odložene odredbe nikada nisu ponovo stupile na pravnu snagu, a Opšti kolektivni ugovor je prestao da važi dana, 17. maja 2011. godine - istekom roka na koji je ugovoren.

U uvodu je predstavljeno okruženje u kome je potpisan Opšti kolektivni ugovor. Ekonomska situacija ni 2008. godine, kada je potpisan OKU nije bila podobna za potpisivanje jednog takvog ugovora. Podsetimo, svetska finansijska kriza je već sredinom 2008. godine počela krahom tržišta nekretnina u Sjedinjenim Američkim Državama.

Uprkos početku globalne finansijske krize i njenim očiglednim i ubrzanim prelivanjem u druge zemlje, 29. aprila 2008. godine se potpisuje Opšti kolektivni ugovor, koji daje prava zaposlenima koja su u datom trenutku, poslovnom i ekonomskom okruženju bila preoptimistična i neprimerena stepenu razvoja privrede Republike Srbije.

Bruto domaći proizvod

Bruto domaći proizvod u Republici Srbiji beležio je značajne stope rasta od 2005. godine. 2009. godina dovodi do velikog pada BDP-a Republike Srbije od 3,5% u odnosu na 2008. godinu (Tabela 1).

Važno je primetiti da je udeo bruto dodate vrednosti prerađivačke industrije u ukupnom Bruto domaćem proizvodu u Republici Srbiji u konstantnom padu od 2005. godine. Prerađivačka industrija, je, uopšte, podnela najveći teret prelivanja globalne finansijske krize u Republiku Srbiju. Iako je u 2008. godini ukupna bruto dodata vrednost prerađivačke industrije beležila skroman

rast u odnosu na 2007. godinu od 0,8 procentnih poena, 2009. godina donosi veliki pad od 15,8 procentnih poena (Tabela 2).

Važno je primetiti da je u 2009. godini udeo bruto dodate vrednosti industrije i usluga koje se naslanjaju na industriju pao na oko 57,97% ukupnog bruto domaćeg proizvoda. Takođe, primetan je veliki udeo neto poreza u ukupnom bruto domaćem proizvodu od 17,65% (prosek u zemljama EU je oko 10%).

Kretanje bruto domaćeg proizvoda i njegovih komponenti govori o krizi u kojoj se nalazi celokupan realni sektor u Republici Srbiji. 2010. godina beleži blagi rast industrijske proizvodnje. Međutim, bez ozbiljne promene ekonomske politike koja će, stvaranjem povoljnog poslovnog okruženja dovesti do ubrzanog privrednog rasta, neće doći do ozbiljnijeg razvoja privrede, kao preduslova za bilo kakav drugi razvoj.

Tabela 1: Bruto domaći proizvod u RS, stalne cene 2002.

Godina	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.
Stope rasta BDP	5,4	3,6	5,4	3,8	-3,5	1,8
Laščani indeks industrijske proizvodnje	100,6	104,2	104,1	101,4	87,4	102,5

Izvor: Republički zavod za statistiku

Tabela 2: Udeo u BDP-u

	REPUBLIKA SRBIJA				
	2005	2006	2007	2008	2009
Bruto dodata vrednost delatnosti	84,60%	85,20%	84,40%	84,98%	84,94%
A - Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	9,98%	9,62%	8,42%	8,81%	9,20%
B - Rudarstvo	1,54%	1,55%	1,49%	1,51%	1,49%
C - Prerađivačka industrija	14,43%	14,35%	14,27%	13,85%	12,08%
D - Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	2,74%	2,70%	2,65%	2,60%	2,72%
E - Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	1,36%	1,25%	1,22%	1,18%	1,26%
F - Građevinarstvo	3,97%	4,06%	4,27%	4,31%	3,58%
G - Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	10,31%	11,01%	12,03%	12,36%	11,84%
H - Saobraćaj i skladištenje	4,68%	4,90%	4,84%	4,54%	4,23%
I - Usluge smeštaja i ishrane	1,05%	0,96%	0,98%	0,96%	0,89%
J - Informisanje i komunikacije	3,89%	4,78%	5,29%	5,64%	6,44%
K - Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja	2,24%	2,55%	2,63%	2,87%	3,14%
L - Poslovanje nekretninama	10,33%	10,15%	9,78%	9,81%	10,29%
M - Stručne, naučne i tehničke delatnosti	2,39%	2,39%	2,40%	2,51%	2,78%
N - Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti	0,93%	0,92%	0,91%	1,03%	1,19%
O - Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	4,14%	3,88%	3,66%	3,57%	3,79%
P - Obrazovanje	3,83%	3,60%	3,41%	3,28%	3,41%
Q - Zdravstvena i socijalna zaštita	4,88%	4,57%	4,37%	4,33%	4,51%

R - Umetnost; zabava i rekreacija	0,90%	0,89%	0,90%	0,95%	1,05%
S - Ostale uslužne delatnosti	0,94%	0,98%	0,94%	0,94%	1,01%
T - Delatnost domaćinstva kao poslodavca; delatnost domaćinstava koja proizvode robu i usluge za sopstvene potrebe	0,08%	0,09%	0,08%	0,08%	0,09%
FISIM (usluge finansijskog posredovanja indirektno merene)	1,83%	2,10%	2,13%	2,33%	2,60%
Bruto dodata vrednost (BDV)	82,77%	83,11%	82,28%	82,67%	82,37%
Porezi na proizvode minus subvencije na proizvode (neto porezi)	17,23%	16,89%	17,74%	17,32%	17,65%

Izvor: Republički zavod za statistiku

Industrijska proizvodnja u Republici Srbiji

Industrijska proizvodnja u Republici Srbiji zabeležila je znatan pad u 2009. godini, kada su se u Srbiju prenele posledice svetske finansijske krize. U 2010. godini industrijska proizvodnja beleži blagi oporavak, iako je još uvek ispod nivoa koji je postizan u pretkriznom periodu.

Uprkos blagom porastu industrijske proizvodnje, stanje u celokupnoj privredi Republike Srbije je i dalje alarmnatno. Samo četiri industrijske delatnosti su se vratile na nivoe industrijske proizvodnje pre krize – sektor rudarstva, duvanske industrije, proizvodnja papira i proizvoda od papira, kao i proizvodnja električne opreme. Istovremeno, veliki broj drugih delatnosti beleže pad i tokom 2010. godine (Tabela 3).

Tabela 3: Bazni indeks industrijske proizvodnje, po delatnosti (2005=100)

	2008	2009	2010	Razlika 2010-2008
REPUBLIKA SRBIJA				
Ukupno	110	96,1	98,5	-11,5
B – Rudarstvo	109,9	105,7	111,8	1,9
C - Prerađivačka industrija	110,6	92,8	96,4	-14,2
10 Proizvodnja prehrambenih proizvoda	107,6	101,4	102,8	-4,8

11 Proizvodnja pića	120,5	104,7	102,6	-17,9
12 Proizvodnja duvanskih proizvoda	108,1	105,9	114	5,9
13 Proizvodnja tekstila	66,2	45,1	51	-15,2
14 Proizvodnja odevnih predmeta	88,7	68,5	67,8	-20,9
15 Proizvodnja kože i predmeta od kože	94,3	77,2	75,8	-18,5
16 Prerada drveta i proizvodi od drveta, plute, slame i pruća, osim nameštaja	100	56,5	45,3	-54,7
17 Proizvodnja papira i proizvoda od papira	109,6	105,1	115,9	6,3
20 Proizvodnja hemikalija i hemijskih proizvoda	110,8	82,4	100,4	-10,4
21 Proizvodnja osnovnih farmaceutskih proizvoda i preparata	128,6	107,8	106,6	-22
22 Proizvodnja proizvoda od gume i plastike	103,8	84	84,7	-19,1
23 Proizvodnja proizvoda od ostalih nemetalnih minerala	101,4	81,4	81,6	-19,8
24 Proizvodnja osnovnih metala	124,4	88,6	107,2	-17,2
25 Proizvodnja metalnih proizvoda, osim mašina i uređaja	123,8	100,8	108,4	-15,4
26 Proizvodnja računara, elektronskih i optičkih proizvoda	44,6	35,1	25,1	-19,5
27 Proizvodnja električne opreme	128,6	115,5	132,4	3,8
28 Proizvodnja nepomenutih mašina i nepomenute opreme	101,7	74,2	65,8	-35,9
29 Proizvodnja motornih vozila, prikolica i poluprikolica	75,8	45,6	43,5	-32,3
30 Proizvodnja ostalih saobraćajnih sredstava	227,3	216,3	179,1	-48,2
31 Proizvodnja nameštaja	198	124,4	127,3	-70,7
32 Ostale prerađivačke delatnosti	78,3	81,1	65,8	-12,5

Izvor podataka: Republički zavod za statistiku

Zaposlenost

Zaposlenost u Republici Srbiji je u konstantnom padu od 2005. godine. U toku 2008. godine, pad zaposlenosti se stabilizovao, dok je 2009. godina donela znatan pad zaposlenosti (Tabela 4).

2009. i 2010. godina su donele veliki pad zaposlenosti, kako kod pravnih lica, tako i u sektoru preduzetnika.

Ponovo, najveći teret ekonomske krize je podnela industrija. Pad broja zaposlenih je doprineo do toga da je u 2010. godini samo 300.000 zaposlenih radilo u industriji (Tabela 5).

Tabela 4: Formalna zaposlenost u RS, godišnji prosek

	Ukupno	Pravna lica	Privatni preduzetnici
Broj zaposlenih - ukupno, godišnji prosek			
REPUBLIKA SRBIJA			
2005	2.068.964	1.546.471	522.493
2006	2.025.627	1.471.750	553.877
2007	2.002.344	1.432.851	569.494
2008	1.999.476	1.428.457	571.019
2009	1.889.085	1.396.792	492.293
2010	1.795.775	1.354.637	441.138

Izvor podataka: Republički zavod za statistiku

Tabela 5: Aktivno, zaposleno, nezaposleno i neaktivno stanovništvo

	REPUBLIKA SRBIJA					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Aktivno stanovništvo	3.453.293	3.323.716	3.241.209	3.267.107	3.119.419	2.964.966
Zaposleno stanovništvo	2.733.412	2.630.691	2.655.736	2.821.724	2.616.437	2.396.244
Nezaposleno stanovništvo	719.881	693.024	585.472	445.382	502.982	568.723
Neaktivno stanovništvo	3.002.708	3.188.584	3.115.423	3.083.221	3.230.909	3.352.921

Izvor: Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za Statistiku

Spoljna trgovina

Republika Srbija od 2004. godine beleži veliki spoljnotrgovinski deficit.

Najveći deo izvoza RS čine osnovni metali, u kojima najveći udeo ima toplo valjani lim od gvožđa, potom prehrambeni proizvodi i piće – uglavnom primarni poljoprivredni proizvodi kao što su kukuruz i smrznuto voće i šećer, ali i prehrambeni proizvodi poput pekarskih proizvoda, čokolade i prehrambenih proizvoda koji sadrže kakao. Takođe, veliki udeo u izvozu imaju hemikalije i hemijski proizvodi, poput lekova i polimera etilena.

Najveći udeo u uvozu RS imaju energenti – nafta, gas, koks i derivati nafte. Značajan deo uvoza čine i putnički automobili i motorna vozila za prevoz robe, hemikalije i hemijski proizvodi – lekovi, azotna đubriva, sredstva za pranje, insekticidi, rodenticidi, fungicidi i herbicidi, ruda gvožđa, mašine i oprema (Tabela 6).

Navedeni podaci prikazuju krizu privrede u kojoj se Republika Srbija našla tokom 2009. i 2010. godine. Istovremeno, uprkos slabim znacima oporavka, privreda je i dalje opterećena problemima nelikvidnosti i visokih fiskalnih i parafiskalnih opterećenja koja su se manifestovala tokom proteklih godina, a koja predstavljaju glavnu prepreku rastu zaposlenosti.

U takvim okolnostima, imajući u vidu da je prethodni Opšti kolektivni ugovor bio neprimeren ekonomskoj situaciji pre krize, postoji očigledna potreba da se osnove Opšteg kolektivnog ugovora preispitaju, i da se eventualni budući ugovor prilagodi realnim mogućnostima i potrebama poslovanja. Budući Opšti kolektivni ugovor mora za osnovni cilj imati povećanje konkurentnosti i stvaranje poslovnog okruženja pogodnog za rast zaposlenosti, naročito u proizvodnim, radno-intenzivnim delatnostima, čime bi se postavile osnove za rast proizvodnje i održivi razvoj.

Tabela 6: Spoljna trgovina (mil. USD)

Godina	Izvoz	Uvoz	Spoljnotrgovinski bilans	Pokrivenost izvoza uvozom
2004	3.523	10.753	-7.230	32,76%
2005	4.482	10.461	-5.979	42,84%
2006	6.428	13.172	-6.744	48,80%
2007	8.825	18.554	-9.729	47,56%
2008	10.974	24.331	-13.357	45,10%
2009	8.344	16.056	-7.712	51,97%
2010	9.795	16.735	-6.940	58,53%

Izvor: Republički zavod za statistiku

Stručne službe Unije poslodavaca Srbije u periodu maj 2008. – maj 2011. godine primile su brojne pritužbe malih, srednjih i velikih preduzeća u Srbiji koja su primenjivala Opšti kolektivni ugovor na određene članove i nepotpune definicije prava i obaveza privrednih subjekata. Praktična primena ovako nedefinisanih obaveza izazvala je brojne administrativne probleme i bila uzrok značajnih troškova poslodavaca, imajući u vidu da aktuelni Zakon o radu Republike Srbije zbog brojnih nedorečenosti i pravnih praznina takođe ostavlja dosta prostora za nepotpuna i proizvoljna tumačenja.

U ovom poglavlju, na osnovu 324 sakupljene primedbe, analizirani su sporni članovi Opšteg kolektivnog ugovora sa osvrtom na njihovu primenu u praksi i troškove koje je ta primena proizvela.

II Radni odnos

Član 6.

Poslodavac je obavezan da potrebu za zasnivanjem radnog odnosa prijavi Nacionalnoj službi za zapošljavanje.

Prijava sadrži opšte i posebne uslove utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Reprezentativni sindikat kod poslodavca ima pravo da bude obavešten o politici zapošljavanja.

Primena u praksi:

- Član 6. nije primenjivan u brojnim preduzećima u proteklom periodu važenja OKU (maj 2008. – maj 2011.).

- Obaveza prijavljivanja kod NSZ je zakonska obaveza, pa je suvišno da stoji u OKU.
- Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova na postoji u najvećem broju privrednih subjekata u Srbiji, jer ga preduzetnici, mala i mikro preduzeća nemaju zbog malog broja zaposlenih i nepostojanja sektorske podele posla unutar preduzeća.
- Treći stav Člana 6. je takođe neprecizan, jer preduzeća nemaju politiku zapošljavanja (to je obaveza Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja i Nacionalne službe za zapošljavanje). Ponekad postoji plan zapošljavanja kod većih investitora koji otvaraju nove pogone, ali to se odnosi na 0,1 odsto preduzeća u Srbiji, pa zato ovaj stav treba brisati iz OKU i prebaciti u pojedinačne kolektivne ugovore.

Troškovi primene:

Član 6. u navedenom obliku uvodi obavezu da sva preduzeća, uključujući preduzetnike i mikro preduzeća imaju Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova. Mikro preduzeća i preduzetnici najčešće nemaju pravnik koji se bavi izradom ovakvih pravnih akata. Zbog toga troškovi izrade ovog pravilnika iznose između 8.000 i 15.000 din na tržištu (prosečne cene u advokatskim kancelarijama i računovodstvenim agencijama).

Član 7.

Poslodavac može slobodne poslove popuniti internim oglašavanjem.

Primena u praksi:

Ovaj član je suvišan i predstavlja preporuku. Zakon o radu daje pravo svakoj privatnoj kompaniji da slobodno vrši zapošljavanje bez obzira da li je to internim putem ili preko konkursa. Poslodavcu treba ostaviti pravo da samostalno odluči hoće li upotrebiti mogućnost internog oglašavanja ili raspisati konkurs.

Pojedina preduzeća imala su pritužbe da su se predstavnici sindikata pozivali na ovaj član i insistirali da preduzeća zaposle njihove rođake i prijatelje na određena radna mesta.

Troškovi primene:

U pojedinim slučajevima interno oglašavanje na zahtev sindikata oduzelo je mnogo vremena i energije poslodavcu i komisiji za prijem novozaposlenih, a ispostavilo se da kandidati nisu imali adekvatno znanje, iskustvo i stručnu spremu. Poslodavac je kasnije morao da raspiše i javni konkurs, što je dupliralo troškove rada i utrošeno vreme.

IV Odmor i odsustva

Član 10.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum uvećava po osnovu kriterijuma utvrđenih zakonom, kao i po osnovu:

- rada noću;
- rada subotom i nedeljom;
- invalidnosti;
- statusa samohranog roditelja deteta do 14 godina života;

Poslodavac je obavezan da zaposlenom utvrdi broj dana godišnjeg odmora, primenom kriterijuma utvrđenih zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Primena u praksi:

42 preduzeća uputila su primedbu da se ovaj član koristi od strane zaposlenih da bi se dani godišnjeg odmora kumulirali, zbog nepostojanja ograničenja dozvoljenih dana godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini. Predlog poslodavaca je da maksimalan broj iskorišćenih dana u jednoj godini treba ograničiti na 30. Takođe je potrebno ograničiti i broj slobodnih dana, jer se često dešava da kumulirani dani godišnjeg odmora i slobodni dani pređu 35 ili 40 radnih grana u čemu prednjače predstavnici sindikata.

Upućene su i primedbe da je ovaj član nedovoljno definisan i da u kriterijume na osnovu kojih se utvrđuje dužina godišnjeg odmora treba uneti i poseban učinak i uspeh ostvaren na radu u tekućoj ili prethodnoj godini. Primena ovog člana onemogućava da se zaposlena lica sa značajnijim učinkom dodatno nagrade većim brojem dana godišnjeg odmora.

Takođe, ne postoji rok u kome zaposleni treba da unapred najavi poslodavcu korišćenje godišnjeg odmora, broj dana i datum otpočinjanja odmora, kako bi poslodavcu omogućio da kvalitetno organizuje posao u toku sezone godišnjih odmora.

Troškovi primene:

Zbog kumuliranja dana godišnjeg odmora pojedina preduzeća ne mogu dovoljno kvalitetno da organizuju radne i tehnološke procese i često se dešava da moraju da u danima kada pojedini zaposleni izo-

staju angažuju druga lica preko omladinskih zadruga za privremeno obavljanje poslova. Ovo je posebno čest slučaj u grani poljoprivrede i prehrambene industrije u Vojvodini i Centralnoj Srbiji, ali i u drugim granama kao što su tekstilna i građevinska industrija u južnoj, istočnoj i zapadnoj Srbiji kada zaposleni uzimaju godišnje odmora da bi obavljali poljoprivredne radove na svojim gazdinstvima ili sezone građevinske usluge na crno, dok je njihov poslodavac primoran da unajmi dodatnu radnu snagu. Visina troškova različita je u srazmeri sa veličinom preduzeća i brojem zaposlenih u njemu, od 10.000 do preko 230.000 din u toku jedne letnje sezone godišnjih odmora.

Član 11.

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući plaćeno odsustvo, do sedam radnih dana u kalendarskoj godini u slučaju:

1. stupanja zaposlenog u brak - tri radna dana;
2. porođaja supruge zaposlenog - pet radnih dana;
3. porođaja drugog člana uže porodice - jedan radni dan;
4. smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog - dva radna dana;
5. zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - tri radna dana;
6. selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mesta - jedan radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mesto - tri radna dana;
7. polaganja stručnog ili drugog ispita - jedan radni dan, a ukupno šest radnih dana u toku jedne kalendarske godine;
8. učestvovanja na radno-proizvodnim takmičenjima koja organizuje sindikat - najmanje po jedan radni dan, u zavisnosti od udaljenosti mesta održavanja takmičenja;

9. korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti - sedam radnih dana;
10. teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
11. u drugim slučajevima utvrđenim posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca..

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

1. pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice;
2. dva dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

Primena u praksi:

Primerbe poslodavaca na Član 11. uglavnom upućuju na to da Zakon o radu daje dovoljno široka prava zaposlenima po osnovu stavova navedenih u ovom Članu i da je dovoljno kretati se u okvirima Zakona o radu.

15 srednjih i velikih kompanija navelo je da se Tačka 3. iz ovog Člana često zloupotrebljava i da treba ukinuti mogućnost da drugi član uže porodice odsustvuje s posla zbog porođaja člana uže porodice, ukoliko je to odsustvo već dobio supružnik.

Takođe, treba ukinuti i Tačku 6, jer se u praksi dešava da se jedno zaposleno lice dva ili tri puta godišnje seli i onda svaki put uzima slobodan dan. Selidba na području istog naseljenog mesta se može obaviti i vikendom.

U više slučajeva navodeno je i da su zaposleni za učestvovanje na radno-proizvodnim igrama iz Tačke 8, uzimali više slobodnih radnih dana godišnje, tako da su i ovi dani zajedno sa danima godišnjeg odmora i ostalim slobodnim radnim danima prelazili broju od 40.

Troškovi primene:

Član 11, pored odredbi iz Člana 10, povećava ukupan broj slobodnih dana, što sa danima godišnjeg odmora povećava i izostanak sa posla. Zbog ovih izostanaka trpi organizacija posla u preduzećima i ona su često prinuđena da angažuju dodatnu privremenu radnu snagu. Visina troškova različita je u srazmeri sa veličinom preduzeća i brojem zaposlenih u njemu, od 5.500 do 116.000 din u toku jedne kalendarske godine.

Član 12.

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući neplaćeno odsustvo do pet radnih dana, u slučajevima utvrđenim posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac može, na zahtev zaposlenog, da zaposlenom omogući korišćenje neplaćenog odsustva i u dužem trajanju, od trajanja utvrđenog aktima iz stava 1. ovog člana, kada to ne remeti proces rada.

Primena u praksi:

U nekim slučajevima zaposleni su zahtev za neplaćeno odsustvo podnosili dan ili dva unapred, što nije davalo poslodavcu prostora da im nađe valjanu zamenu. Potrebno je da se ovakav vid neplaćenog odsustva od minimum 5 dana najavi poslodavcu 20

dana unapred kako bi on mogao da pravovremeno organizuje normalno obavljanje posla.

Troškovi primene:

Troškovi primene pretežno se odnose na gubitak koji preduzeća pretrpe time što je zaposleno lice iskusno u poslu iznenada napustilo radno mesto, a osoba koja ga menja nije mogla da u kratkom roku postane adekvatna zamena.

V Zaštita zaposlenog na radu

Član 14.

Poslodavac je dužan da, pre izgradnje novih pogona i uvođenja novih procesa proizvodnje ili rada i organizacije rada, zatraži mišljenje sindikata o planiranim, odnosno potrebnim merama zaštite od buke, štetnih materija, vibracija i drugih štetnih uticaja na život i zdravlje zaposlenih.

Sindikata je dužan da poslodavcu, u pisanom obliku, dostavi mišljenje iz stava 1. ovog člana, u roku od 15 dana od dana traženja mišljenja.

Sindikata ima pravo da se, neposredno ili preko predstavnika zaposlenih, informiše i upozna sa preduzetim merama bezbednosti i zaštite zdravlja i uslovima rada na svakom radnom mestu i da nadležnom organu kod poslodavca predlaže preduzimanje propisanih mera bezbednosti i zaštite zdravlja.

O preduzetim merama, po predlogu iz stava 3. ovog člana, nadležni organ kod poslodavca dužan je da, u primerenom roku, obavesti sindikata.

Kod poslodavca, kada proces i uslovi rada to zahtevaju, formira se Odbor za bezbednost i zaštitu zdravlja, kao savetodavno telo, sastavljen od predstavnika sindikata, poslodavca i stručnjaka iz oblasti bezbednosti i zaštite zdravlja, ako takvih stručnjaka ima kod poslodavca.

Primena u praksi:

Ovaj član je usporio proces investiranja i izgradnje kod onih poslodavaca koji su podizali nove objekte ili kupovali i zakupljivali i zatim renovirali već postojeće objekte. Skoro 40 dokumenata potrebno je za dobijanje građevinske i upotrebne dozvole za korišćenje nekog objekta, tako da dodatno mišljenje sindikata usporava proces investiranja i uzrokuje nepotrebne troškove.

Potrebno je izmeniti ovaj član dodatnim stavom da se, ako sindikat u roku od 15 dana od dana dostavljanja tražene dokumentacije ne uputi nikakvu pisanu primedbu, to podrazumeva kao prećutna saglasnost za dalje sprovođenje aktivnosti.

Troškovi primene:

Troškovi koje izaziva primena ovog člana zavise od ukupnog obima investicije i ostalih troškova prouzrokovanih zastojem građevinskih radova na enterijeru i eksterijeru objekta. Kreću se u rasponu od nekoliko desetina hiljada do više miliona dinara.

Član 15.

Poslodavac je dužan da, na svoj teret, kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, povrede na radu, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti.

Poslodavac je dužan da, pored osiguranja iz stava 1. ovog člana, osigura zaposlene koji rade na radnim mestima sa posebnim uslovima rada, u uvećanom iznosu, utvrđenom posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca, od povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

Primena u praksi:

U protekle tri godine većina preduzeća u Srbiji (posebno mala i srednja – 99% preduzeća) nije imala finansijskih sredstava da dodatno osigura zaposlene na osnovu ovog člana Opšteg kolektivnog ugovora. S obzirom da će i u narednih nekoliko godina privredni rast biti relativno skroman, ovo treba ostaviti kao mogućnost, ali ne uvoditi kao obavezu poslodavca.

Ukoliko se ovo ipak uvede kao zakonska obaveza poslodavca, radi sprečavanja masovne nelikvidnosti zbog uvođenja još jednog opterećenja privredi, ova sredstva treba u prvim godinama primene obezbediti iz sredstava koje se već odvajaju za doprinose za zdravstveno osiguranje. Doprinosi za zdravstveno osiguranje u Srbiji su među najvišima u regionu i već predstavljaju značajno opterećenje poslovanja.

Troškovi primene:

Na osnovu prvih projekcija i konsultacije sa različitim osiguravajućim kućama minimalni troškovi su od 550 do 2.724 dinara po zaposlenom mesečno, zavisno od vrste posla koje zaposleni obavljaju i procenjenog rizika za dato radno mesto.

VI Zarada, naknada zarade i druga primanja

Član 16.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora se zalažu da se pri uređivanju zarada, i pri ugovaranju osnovne cene rada za najjednostavniji posao u kolektivnim ugovorima, polazi od osnovnih načela, i to:

- egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice;
- potrošačke korpe čiji sadržaj i vrednost utvrđuje Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije;
- opšteg nivoa ekonomske razvijenosti Republike i pojedinih delatnosti.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije, krajem kalendarske godine za narednu godinu, polazeći od osnovnih načela iz stava 1. ovog člana, daje preporuke za utvrđivanje osnovne cene rada za najjednostavniji posao u posebnim kolektivnim ugovorima i objavljuje ih na pogodan način.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora saglasni su da preduzimaju mere radi primene preporuka iz stava 2. ovog člana.

Primena u praksi:

Ovaj Član prenebregao je osnovni kriterijum za određivanje nivoa zarade u Republici Srbiji, a to je tretman zarade kao ekonomske kategorije, direktno srazmerne stepenu razvijenosti određene privredne grane, delatnosti i preduzeća koje je obavlja, a u skladu sa finansijskim mogućnostima preduzeća.

Ovaj član direktno je pothranio često nerealne zahteve predstavnika sindikata za povišicama zarada u preduzećima koja su imala nagomilane dugove i nalazila se u teškoj finansijskoj situaciji, čime su neka od njih dovedena u nezavidan položaj i stanje stečaja.

Takođe, Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije na čelu sa sekretarom i svega nekoliko zaposlenih lica nije imao kapaciteta da u periodu 2008-2011. godina vrši procenu visine osnovne zarade za određene privredne grane. Zbog ovoga je minimalna zarada preuzela ulogu osnovne zarade u Republici Srbiji, što se negativno odrazilo ne mnoge privredne grane, jer je samo u periodu jul 2008. – jun 2011. godine minimalna zarada povišena za 30,77 odsto, iako je realni privredni rast u istom periodu bio svega 2,4 odsto. Tako su privatne kompanije u Srbiji zbog političkih odluka i kupovine socijalnog mira bile prinuđene da podignu osnovne zarade 12,8 puta više od realnog rasta svojih prihoda.

Rezultat ovakvog odnosa prema zaradi na osnovama Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora je skoro 110.000 zatvorenih preduzeća u Srbiji u periodu od početka 2008. godine do polovine (kraja juna) 2011. godine.

Troškovi primene:

Na ovakvo nerealno povećavanje zarada samo privatni sektor (bez javnih preduzeća, javnog sektora i državnih preduzeća) u periodu april 2008. – maj 2011. godine utrošio je približno 176.175.234.000 dinara ili oko 1,75 milijardi evra. Ovi troškovi su pored liste od preostalih 45 prosečnih mesečnih opterećenja po privrednoj grani značajno doprineli stagnaciji i stečaju mnogih privrednih subjekata.

Član 17.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora se zalažu da se, pri uređivanju zarada u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, polazi od osnovne cena rada za najjednostavniji posao, utvrđene posebnim kolektivnim ugovorima, i od:

1. dostignutog nivoa zarada i njihovog odnosa prema zaradama kod drugih poslodavaca u istoj grani;
2. rasta troškova života;
3. učešća zarada u troškovima poslovanja;
4. ostvarenog finansijsko-poslovnog rezultata.

Primena u praksi:

Praktična primena ovog člana svela se na zahteve sindikata da se osnovna cena rada utvrdi prema osnovnoj ceni rada i proseku zarada u većim i uspešnijim kompanijama na tržištu (u kojima su sindikati prisutni i gde imaju najveći interes), zbog čega su štetu imala mala i srednja preduzeća čiji su finansijski rezultati značajno zaostajali za velikim kompanijama u određenim granama. Tako je preduzećima koja realno nisu ostvarivala dovoljno visoke prihode da bi isplaćivale više zarade nametano da povećavaju zarade (sa svakim povećanjem minimalne cene rada koja je često bila i koeficijent 1 u posebnim kolektivnim ugovorima), što je, pored niza drugih opterećenja, doprinelo njihovoj nelikvidnosti i propadanju.

Potrebno je da se zarade u kolektivnim ugovorima kod poslodavaca određuju prema zaradama u preduzećima koja su postigla približno iste finansijske rezultate na godišnjem nivou, čime bi se izbeglo nerealan povećavanje zarada.

Troškovi primene:

Ovakvi parametri za određivanje visine zarada iz članova 16. i 17. značajno su, pored drugih opterećenja, povećali troškove legalnog poslovanja i prouzrokovali gomilanje gubitaka u hiljadama preduzeća. Od preduzeća do preduzeća, finansijski gubici izazvani ovakvim kriterijumima za određivanje visine zarade razlikuju se u zavisnosti od broja zaposlenih, visine osnovne zarade utvrđene granskim ili pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili visine minimalne zarade. U rasponu su od 20.000 – 30.000 dinara kod preduzetnika sa 2-3 zaposlena lica godišnje, pa do više stotina miliona dinara u velikim preduzećima sa hiljadama zaposlenih.

Član 18.

Osnovna cena rada za najjednostavniji posao u posebnim kolektivnim ugovorima i kod poslodavca ugovara se za period koji ne može biti duži od šest meseci i u iznosu koji ne može biti niži od prethodno utvrđenog iznosa.

Primena u praksi:

Tokom 2009. i 2010. godine u kojima se u privredi značajno osetio udar svetske ekonomske krize, ali i posledice nagomilanih domaćih problema i brojnih fiskalnih i parafiskalnih opterećenja poslovanja ovaj član onemogućavao je poslodavce da umanje zarade u slučajevima kada su preduzeća bila nelikvidna, jer nisu mogla da naplate svoja potraživanja. Situacija u privredi nalaže veću fleksibilnost pri ugovaranju zarada, s obzirom da u Srbiji ne postoje zakonska ograničenja u naplati potraživanja, PDV se plaća unapred (pre nego što dužnik isplati sredstva za robu i usluge koje su mu isporučene ili izvršene), rizici promene kursa dinara u odnosu na

evro i druge valute, država i lokalne samouprave bez konsultacija sa privredom godinama unazad uvode nova fiskalna i parafiskalna opterećenja, a uvođenje evropskih standarda dosta košta domaću privredu. U ovakvim okolnostima svaka garancija visine isplaćene zarade predstavlja veliko iskušenje za poslodavca i potrebna je veća fleksibilnost kako bi privredni subjekti uspeali da izađu na kraj sa svojim finansijskim obavezama prema državi i zaposlenima.

Troškovi primene:

Teško je izračunati ukupne troškove privrednih subjekata zbog primene ovog člana, ali s obzirom da on sprečava raspodelu tereta nelikvidnost preduzeća na poslodavca i zaposlene aproksimativne procene govore da se troškovi na nivou privrede mere u milijardama dinara.

Član 19.

Osnovna zarada za poslove koje zaposleni obavlja, za karakteristične poslove u posebnom, odnosno za grupe poslova u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, utvrđuje se množenjem osnovne cene rada za najjednostavniji posao sa koeficijentom posla.

Primena u praksi:

Ovaj član ne treba da bude sadržan u OKU, pošto svakoj kompaniji treba prepustiti da u zavisnosti od specifičnosti delatnosti i privredne grane kojoj pripada uredi kriterijume za visinu osnovne zarade. Ovaj član je do sada uslovljavao predstavnike poslodavaca da prilikom pregovorima sa sindikatima za zaključivanje granskih kolektivnih ugovora pristanu da prihvate visinu osnovne zarade za određenu granu i zatim na nju nadograde određene koeficijen-

te. To je izazivalo brojne probleme u praksi, jer je preduzećima u siromašnijim i slabije razvijenim delovima Srbije (južna, istočna i jugozapadna Srbija) nametalo da primenjuju istu visinu osnovne zarade i koeficijenata kao i preduzeća iz najrazvijenijih regija.

Troškovi primene:

Samo u prvih šest meseci primene posebnog kolektivnog ugovora za granu građevinske industrije i IGM 32 mala, srednja i velika preduzeća imala su primedbe na ovakvo regulisanje odnosa osnovne zarade i koeficijenata. Preduzeća su imala primedbu kako na ovaj način ne mogu da kvalitetno stimulišu zaposlene i kako je dominantni kriterijum stručna sprema. Tako zaposleni koji su kvalitetne zanatlije, tj. kvalifikovani radnici, koji su po proceni poslodavaca i tržišnoj vrednosti obavljenog posla trebali da prime više zarade iste nisu mogli da dobiju, jer bi na taj način poslodavac shodno Članu 19. OKU morao da poveća i zarade svim licima sa višom stručnom spremom, što bi izazvalo milionske troškove na nivou preduzeća. Preduzeća su u svojim primedbama na Član 19. OKU navela da im se njegovom primenom godišnji troškovi uvećavaju u rasponu od 350.000 do čak 27,5 miliona dinara (kod velikih građevinskih preduzeća).

Član 20.

Koeficijent za utvrđivanje osnovne zarade za poslove koje zaposleni obavlja, utvrđen kolektivnim ugovorom kod poslodavca, sadrži sledeće elemente: složenost, odgovornost, uslove rada i stručnu spremu.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, koeficijent može biti utvrđen bez uslova rada, ako se radi o poslovima na kojima je zaposleni povremeno, u toku rada, izložen otežanim uslovima rada, pri čemu za vreme rada provedenog na tim poslovima ima pravo na dodatni koeficijent za rad u tim uslovima, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Primena u praksi:

Praktična primena ovog člana pokazala je da postoji dublja podjela i složenost poslova unutar pojedinih privrednih grana i delatnosti koja mora biti izražena kroz više kriterijuma specifičnih za svaku delatnost. Tako se sprečava da je rad u pojedinim delatnostima, uprkos svojoj složenosti, vrednovan manje nego što to zaslužuje.

Troškovi primene:

Zajedno sa članovima 17, 18 i 19. ovaj član je izazvao značajne troškove poslodavaca u periodu maj 2008. – maj 2011. godine koji su već navedeni u prethodna tri člana.

Član 21.

Osnovna zarada zaposlenog ugovara se ugovorom o radu, u iznosu koji ne može biti niži od osnovne zarade utvrđene u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, odnosno od osnovne zarade za karakteristične poslove utvrđene u posebnom kolektivnom ugovoru.

Osnovna zarada iz stava 1. ovog člana može ugovorom o radu da se ugovori i u većem iznosu, a najviše do procenta utvrđenog u kolektivnom ugovoru kod poslodavca.

Primena u praksi:

Primena stava 2. ovog člana pokazala je da ograničenje uvećanja osnovne zarade do nivoa utvrđenog u kolektivnom ugovoru kod poslodavca stvara nepotrebnu birokratizaciju. U slučaju da poslodavac zbog poboljšanog poslovanja želi da uveća osnovnu zaradu onim zaposlenima koji su se naročito istakli u ostvarivanju veće finansijske dobiti za preduzeće, on to ne može da učini, jer bi time prekršio kolektivni ugovor. U takvim slučajevima poslodavac mora ili da menja kolektivni ugovor, za šta mora prethodno da dobije saglasnost sindikata, ili da nađe druge zakonske i administrativne načine da ovu prepreku prevaziđe.

Troškovi primene:

Troškovi primene stava 2. ovde su vezani za pravljenje novog kolektivnog ugovora ili aneksa kolektivnog ugovora na nivou preduzeća i za suvišan rad zaposlenih na tehničko-administrativnim poslovima, što ih sprečava da obavljaju redovne poslove.

Član 23.

Normative i standarde rada i kriterijume i merila na osnovu kojih se meri radni učinak zaposlenog, utvrđuje poslodavac polazeći od tehničko-tehnološke opremljenosti procesa rada i optimalnog korišćenja radnog vremena.

Poslodavac je dužan da blagovremeno upozna zaposlenog sa normativima i standardima rada i kriterijumima i merilima za utvrđivanje zarada, kao i o njihovim promenama.

Poslodavac, odnosno njegov nadležni organ, dužan je da prilikom pregovaranja i potpisivanja kolektivnog ugovora, dostavi sindikatu normative i standarde rada i kriterijume i merila za utvr-

divanje radnog učinka zaposlenog, ako oni predstavljaju elemenat za utvrđivanje zarada.

Normativi i standardi rada i kriterijumi i merila za utvrđivanje radnog učinka, koji su na snazi na dan ugovaranja osnovne cene rada za najjednostavniji posao, ne mogu se menjati bez saglasnosti sindikata, dok je na snazi ugovorena osnovna cena rada za najjednostavniji posao. Izuzetno, ako dođe do značajne promene tehničko-tehnološke opremljenosti procesa rada, poslodavac može izvršiti izmene normativa i standarda rada bez saglasnosti sindikata, poštujući propisane tehničko-tehnološke normative nove opreme.

Sindikata može zahtevati stručnu arbitražu normativa i standarda (u daljem tekstu: Arbitraža), koje je utvrdio poslodavac, u skladu sa stavom 4. ovog člana.

Arbitražu vrši komisija sastavljena od stručnjaka koje, sporazumno, odrede poslodavac i sindikat. Nalaz Arbitraže je obavezujući za strane u sporu. Troškove Arbitraže snosi poslodavac.

Primena u praksi:

U praksi se pokazalo da su prava data sindikatima u poslednja dva stava ovog člana često bilo upotrebljena protiv poslodavca u slučajevima kada je došlo do realnog smanjenja obima posla ili prometa na nivou preduzeća i kada je preduzeće moralo da posegne za merema konsolidacije poslovanja (mere štednje i racionalizacije upotrebe osnovnih sredstava i sirovina, reorganizacija i utvrđivanje tehnoloških viškova, itd.).

U ovakvim slučajevima za sindikate često nije bio dovoljan uvid u poslovne knjige i pogoršano finansijsko stanje preduzeća. Sindikati su često otežavali poslodavcu koji je bio primoran da smanjenjem broja zaposlenih spreči gomilanje gubitaka i propast

preduzeća. Dešavalo se da su sindikati koje je poslodavac obavestio da će broj zaposlenih morati da bude smanjen jer postoji realni tehnološki višak, ponekad da bi odugovlačili ulazili, u višemesečne rasprave i pokretali sporove sa poslodavcem, čime su želeli da dobiju na vremenu. Sindikati su bili svesni da za pokretanje bilo kakvog spora i uspostavu arbitraže sve troškove snosi poslodavac i da će poslodavci pokušati da izbegnu ulazak u proces arbitraže. Zbog toga su bile česte pritužbe da poslodavac krši Zakon o radu i druge zakone, kao i Opšti kolektivni ugovor. Ulaskom u procese arbitraže na više meseci stopirane su odluke o tehnološkom višku, što je izazvalo značajne troškove poslodavaca, a sindikati nijednom nisu odgovarali u slučajevima kada je arbitraža pokazala da njihove optužbe na račun poslodavaca nisu bile osnovane.

Dalja primena ovog člana moguća je u praksi samo ako troškove arbitraže bude snosila ona strana koja nije u pravu, bio to poslodavac ili sindikat. Sindikati moraju odgovarati za nelegalne štrajkove i štetu nanetu poslodavcu, isto kao i u slučajevima kada su procesi arbitraže pokrenuti neosnovano. Ovo ima uporište i u sudskoj praksi gde strana koja izgubi spor snosi troškove istog.

Troškovi primene:

Postupci arbitraže usporavali su stupanje na snagu odluka o tehnološkom višku čime su poslodavci bili prinuđeni da meseci drže kao zaposlene lica za koja realno nije bilo posla, pa su na kraju morali da snose i troškove arbitraže – od slučaja do slučaja od 18.000 do preko 450.000 dinara. Na ovaj način preduzeća su primoravana da posluju sa gubitkom bilo na nivou izdvojenih jedinica ili u celini za čitav niz meseci, čime im je naneta ozbiljna šteta.

Član 24.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, i to:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan – najmanje 120 % od osnovice;
2. za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – najmanje 30% od osnovice;
3. za rad u smenama, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – najmanje 26% od osnovice;
4. za prekovremeni rad – najmanje 26% od osnovice;
5. po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem – 0,5% od osnovice.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova, procenat uvećanja zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Primena u praksi:

Primena Člana 24. trajala je samo sedam meseci, do januara 2009. godine kada je Vlada Republike Srbije, uz pristanak članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije, zbog efekata Svetske ekonomske krize donela odluku da suspenduje finansijske odredbe OKU. Stanje privrede i masovna nelikvidnost preduzeća koja je nastupila u prvoj polovini 2009. godine i sa manjim kolebanjima traje do danas, doveli su u pitanje čak i isplatu redovnih zarada, tako da je retko koja kompanija u Srbiji bila sposobna da servisira davanja u tačkama 1, 2, 3, 4 i 5. Člana 24.

Opšti kolektivni ugovor treba da se odnosi na celokupnu privredu, ali postoje velike razlike u investicionom i obrtnom kapitalu, ljudskim i materijalnim resursima između malih, srednjih i velikih preduzeća. Obaveze iz prethodnog OKU su najviše naškodile upravo sektoru malih i srednjih preduzeća. Stoga Unija poslodavaca Srbije smatra da svaki budući OKU ne treba da sadrži finansijske obaveze iz Člana 24, već da finansijske obaveze treba odrediti u skladu sa Članom 108. Zakona o radu koji već daje dovoljno velike beneficije zaposlenima u odnosu na bruto nacionalni dohodak po glavi stanovnika i realnu platežnu moć 99 odsto preduzeća u Srbiji (mala i srednja preduzeća).

Poslodavci su zainteresovani da daju dodatne beneficije za rad u njihovom preduzeću, kako bi stimulisali zaposlene da budu privrženi preduzeću i postignu veći radni učinak. Minuli rad kod istog poslodavca može biti predmet razgovora Unija poslodavaca Srbije i sindikata. Sve ostale beneficije iz Člana 24. moraće da ostanu na nivou Zakona o radu, jer u suprotnom većina preduzeća u Srbiji neće imati sredstva da ih finansira.

Troškovi primene:

Prava data zaposlenima u Članu 24. bila su u primeni samo 7 meseci, pre izbijanja Svetske ekonomske krize. Ona su na mesečnom nivou prosečno uvećavala bruto masu zarade za 9 do 21 odsto u zavisnosti od broja prekovremenih dana, trajanja noćnog rada i rada tokom državnih praznika, kao i dužine staža kao osnove za minuli rad.

Član 26.

Zaposleni ima pravo na deo zarade po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.), a što se blize uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Primena u praksi:

Ovaj član je izazvao dosta primedbi i zabuna u praksi. Potrebno je redefinisati čitav član i naglasiti da ukoliko postoji godišnja dobit ostvarena na nivou preduzeća sindikat zaposlenih ili većina zaposlenih imaju pravo da pokrenu pregovore sa poslodavcem i podnesu zahtev za isplatu bonusa ili nagrade i tako srazmerno učestvuju u finansijskom uspehu. Ovo se i unapred može definisati kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu kod poslodavca, ali treba bliže definisati prag ostvarene finansijske dobiti iznad koga se isplaćuju naknade ili bonusi i ostale okolnosti i uslovi isplate.

Član 27.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se, u skladu sa zakonom, utvrditi pravo zaposlenog na zaradu iz dobiti.

Zarada iz dobiti se isplaćuje na osnovu utvrđenih rezultata poslovanja, po godisnjem obračunu ili na osnovu procenjenih rezultata pre utvrđivanja godišnjeg obračuna, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Primena u praksi:

Računovodstveni i knjigovodstveni sektori u preduzećima imali su probleme prilikom isplata navedenih u Članu 27. Ovde nije razjašnjeno kako se ove isplate tretiraju u finansijskim bilansima,

da li se zarada iz dobiti isplaćuje kao regularna zarada (trinaesta plata), ili jednokratni bonus. Na ovaj način poslodavci bi znali da li treba da plate porez na dobit, porez na lična primanja ili porez i doprinos na zaradu.

Troškovi primene:

Bilo je više slučajeva u kojima su privredni subjekti kažnjeni zato što su isplatili trinaestu zaradu iz ostvarene dobiti, a nisu platili porez na dobit. Pojedine poreske uprave iskoristile su ovaj slučaj da preduzeća kazne u rasponu od sto hiljada do 1,6 miliona dinara. Nedostatak u Opštem kolektivnom ugovoru i neusklađenost Zakona o porezu na dobit preduzeća sa Međunarodnim računovodstvenim standardima skupo su koštali pogotovo društveno odgovorna preduzeća koja su značajan deo svoje dobiti isplatila kroz dodatnu zaradu i bonuse zaposlenima.

Preduzeća su se u ovom slučaju često obraćala i Ministarstvu finansija i plaćala republičke administrativne takse za davanje tumačenja Zakona o porezu na dobit i Zakona o radu. Troškovi svakog pojedinačnog podneska kretali su se od 2.500 din do 12.000 din.

Član 28.

Poslodavac može zaposlenom ponuditi zaključivanje ugovora o radu pod izmenjenim uslovima, vezano za isplatu minimalne zarade, pod sledećim uslovima:

- poremećaja u procesu poslovanja u preduzeću ili delu preduzeća, i to: poslovanje sa gubitkom; nedostatak posla, a koji utvrđuje nadležni organ poslodavca, po prethodno pribavljenom mišljenju reprezentativnog sindikata;

- minimalna zarada se može ugovoriti dok traju poremećaji u poslovanju navedeni u prethodnoj alineji, a ne duže od šest meseci u toku kalendarske godine.

Primena u praksi:

Praksa je pokazala da je ovaj član nužno dopuniti i stavkom planska reorganizacija kao razlogom za ponudu za zaključivanje ugovora o radu pod izmenjenim uslovima. Mnoge kompanije suočene sa Svetskom ekonomskom krizom i padom prometa proizvoda ili usluga bile su prinuđene da sprovedu plansku reorganizaciju, što je izazvalo otpore sindikata i zaposlenih. Planska reorganizacija je čest proces u modernim industrijskim kompleksima i ona je uobičajena pojava u svim kompanijama koje prate dinamična kretanja na tržištima. One je aktivna mera razvoja i očuvanja likvidnosti kompanija i kao takva mora biti dostupna i poslodavcima u Srbiji, kao što je to običaj u razvijenim zemljama.

Troškovi primene:

Nemogućnost da se delu zaposlenih ponude ugovori o radu pod izmenjenim uslovima imala je za posledicu da su se u mnogim preduzećima planske reorganizacije odlagale za više meseci, čime su poslodavci bili prinuđeni da na poslu ostave ona lica za koja nije bilo svakodnevnih poslova ili su bila višak u procesu proizvodnje i vršenju usluga. Ovaj problem registrovan je tokom 2009. i 2010. godine u 16 velikih, 7 srednjih i 21 malom preduzeću. Gruba procena govori da su ova preduzeća veštačkim zadržavanjem tehnoloških viškova izgubila 1,1 milijardi dinara za samo dve navedene godine.

Član 29.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati razliku između minimalne zarade i zarade na koju zaposleni ima pravo po kolektivnom ugovoru kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu, u roku od 9 meseci od meseca u kome je isplaćena zadnja minimalna zarada.

Primena u praksi:

Jedan od najspornijih članova OKU u primeni. Tokom 2009. i 2010. godine, pod dejstvom svetske ekonomske krize, ali i zbog brojnih opterećenja, nerealno visokih fiskalnih i parafiskalnih nameta, mnoga preduzeća u Srbiji bila su prinuđena da zarade zaposlenih spuste na nivo minimalnih zarada. Ovo se desilo u svakom trećem preduzeću koje je imalo više od pet miliona dinara nenaplaćenih potraživanja. U najvećem broju njih stanje je i u prvoj polovini 2011. godine bilo lošije u odnosu na 2008. godinu kada je potpisan Opšti kolektivni ugovor, tj. većina njih ni danas nije u stanju da zarade vrati na nivo iz 2008. godine i da isplati razliku iz Člana 29.

Ovako definisana odredba OKU nije primenljiva u trenutnim ekonomskim okolnostima u Srbiji i treba je izmeniti u cilju očuvanja preduzeća koja posluju sa teškoćama i radnih mesta u njima.

Potrebno je, ukoliko preduzeće i posle 9 meseci nema dovoljno finansijskih sredstava da isplati razliku, ovu isplatu odložiti do trenutka dok se za to ne steknu uslovi.

Takođe, treba uvesti i mogućnost otpisa dugova, uz saglasnost sindikata i zaposlenih, u slučaju da je to jedini način da preduzeće prevaziđe krizu i opstane u interesu i poslodavca i zaposlenih.

Troškovi primene:

Postoje primeri da su neka manja preduzeća otišla u stečaj, jer se insistiralo na isplati ove razlike, ali je mnogo češći slučaj da su se sindikati i poslodavac koji nije imao sredstava za isplatu ove razlike mesecima raspravljali, optuživali i trošili značajnu energiju na zahteve oko isplate razlike iz Člana 29. Sindikat je često zahtevao da vlasnik preduzeća proda nešto od pokretne ili nepokretne imovine preduzeća i da isplatom razlike namiri zaposlene, čak i onda kada je ta imovina bila pod hipotekom ili kupljena iz kredita koje je poslodavac kao investitor podigao da bi zaposlenima obezbedio sredstva za rad. S druge strane bilo je i veoma konstruktivnih pristupa sindikata kojima je bilo važnije da preduzeće prebrodi krizu i ne otpušta zaposlene, nego da se ova razlika isplati. Bilo je i slučajeva da su se poslodavci, iako u kriznoj situaciji, dodatno zaduživali kod komercijalnih banaka u iznosima od 600.000 do 7,5 miliona dinara kako bi isplatili zaposlenima ovu razliku.

Član 30.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada, pored slučajeva utvrđenih zakonom, i u sledećim slučajevima:

- davanja tkiva i drugih organa u humane svrhe;
- prisustvovanja sednicama i seminarima državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa privredne komore, udruženja poslodavaca, organa upravljanja kod poslodavca, organa sindikata i saveza sindikata;
- stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potrebe procesa rada kod poslodavca.

Primena u praksi:

Ovim članom u prvoj tački se socijalna uloga države delimično prebacuje na poslodavca. Ne može se očekivati da svaki poslodavac na teritoriji Republike Srbije treba da snosi troškove davanja tkiva i drugih organa. Ovde treba dopustiti preduzećima da samostalno donesu odluku. Za ove namene poslodavci već kroz niz poreza i doprinosa, taksi, naknada i drugih nameta pune budžet Republike i Fond RZZO. Fond treba da refundira poslodavcu ove troškove ili da zaposleni dobije status mirovanja kod poslodavca, a da mu Fond direktno isplaćuje nadoknadu zarade za dane odsustva.

Posebno kod davanja organa može doći do višemesečnih komplikacija, a u nekim slučajevima i invaliditeta. Poslodavac svo vreme mora da snosi ove troškove čime je obespravljen. Ovo pitanje se prvenstveno mora urediti Zakonom o radu i definisati uloga zaposlenog davaoca organa, Fonda RZZO i poslodavca.

Mora se takođe odrediti maksimalan broj dozvoljenih dana za odsustvovanja sa rada navedena u tački 2 i 3. u toku kalendarske godine. U određenom broju preduzeća dešavalo se da pojedina lica ovo pravo zloupotrebljavaju, a predstavnici sindikata su kada se saberu dani godišnjeg odmora, radno-proizvodne igre i ostala odsustvovanja sa rada, imali po 50, pa čak i preko 60 radnih dana odsustva sa posla u toku godine. Kada se tome dodaju i česta bolovanja određenih lica pojedinci su odsustvovali s posla i preko 80 radnih dana, što znači da nisu radili između 3 i 3,5 meseci godišnje.

Godišnji odmor je zakonsko pravo radnika, međutim potrebna je temeljna redukcija ostalih izostanaka sa posla koja je u Srbiji za 40 do 50 odsto veća nego u razvijenim industrijskim zemljama.

Troškovi primene:

Jedna mini-analiza u srednjem proizvodnom preduzeću iz Beograda sa 122 zaposlena lica pokazala je da je ukupan broj dana godišnjeg odmora, plaćenog odsustvovanja sa posla i bolovanja u 2010. godini bio 5.050 radnih dana ili 41,4 radni dan po zaposlenom. Na godišnjem nivou ukupan gubitak za preduzeće meren cenom minimalnog radnog časa bio je 3.838.608 dinara. Međutim, prosečna cena radnog časa u ovom preduzeću bila je za 24 odsto veća od minimalne, tako da je realan gubitak bio 4.759.874 dinara.

Kada se u obzir uzme da u Srbiji aktivno posluje više od 72.000 privrednih subjekata (one firme koje podnose Bonitetu Narodne banke Srbije završne finansijske račune), procene pokazuju da je godišnji gubitak na nivou čitave privrede između 25 i 30 milijardi dinara (između 25 i 30 miliona evra). Ovde nisu uračunati preduzetnici, pa je ukupan godišnji gubitak daleko veći.

Član 31.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu zarade u visini od najmanje 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca, pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, i to:

- za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca, zbog neobezbeđivanja zaštite na radu koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom;
- za vreme čekanja na raspoređivanje na druge poslove, na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, prema važećim propisima;
- za vreme prekvalifikacije ili dokvalifikacije na osnovu zakona;

- za vreme čekanja na raspoređivanje na odgovarajuće poslove, nakon obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije, na osnovu važećih propisa;
- za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Primena u praksi:

Prilikom primene ovog člana mnogi privredni subjekti bili su prinuđeni da isplaćuju 65% prosečne zarade na nivou Republike Srbije, što je proizvelo značajne troškove. Potrebno je izmeniti ovaj član i zaposlenom isplaćivati 65% od NJEGOVE prosečne zarade u prethodna tri meseca, pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad.

Takođe, poslednje tačka ostaje nedefinisana i sem toga da ostavlja obavezu poslodavcu da isplaćuje 65% prosečne zarade zaposlenom za najduže 45 dana u toku kojih nije radio, ne navodi egzaktno slučajeve za primenu ove odredbe OKU. Na ovaj način stvara se pravna praznina koja može naneti dodatnu štetu i troškove poslodavcu, posebno u slučaju eventualne arbitraže i sudskih sporova.

Troškovi primene:

Primenom Člana 31. u datom obliku najviše su bili oštećeni preduzetnici i mala i srednja preduzeća u najmanje razvijenim delovima Srbije, posebno je bilo puno pritužbi od kompanija sa juga Srbije, iz Leskovca, Vranja, Niša, Bujanovca, ali i gradova istočne Srbije – Zaječar i Kladovo. U ovim preduzećima zarade su za 5.000 do 10.000 dinara manje od republičkog proseka, a bilo je i dosta slučajeva da su preduzeća zbog teškoća u poslovanju u toku 2009. i

2010. godine isplaćivala i minimalne zarade. Tako je primena Člana 31. u praksi dovela da apsurdne situacije da su zaposleni privremeno sprečeni za rad isplatom 65% prosečne zarade primali veće zarade nego ostali zaposleni koji su svaki dan dolazili na posao i obavljali svoje radne zadatke i za svoj rad primali minimalnu zaradu ili zaradu nešto veću od minimalne zarade.

Nemoguće je dati procenu troškova primene ovog člana za sve privredne subjekte u zemlji. Na primeru jednog manjeg preduzeća sa 29 zaposlenih iz Kladova, troškovi u toku 2010. godine su bili 846.350 dinara.

Član 32.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu troškova, i to:

- dolazak i odlazak sa rada najmanje u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
- ishranu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnicu za službeno putovanje u zemlji), u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku
- republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu;
- vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu pod uslovima i na način utvrđen odgovarajućim propisima;
- dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u visini 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema posled-

njem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a ako nije obezbeđen smestaj i ishrana zaposlenom i na naknadu troškova smeštaja i ishrane;

- korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe do iznosa 30% cene jednog litra super benzina po pređenom kilometru;
- mesečnu ishranu u toku rada za dane provedene na radu u visini 20% prosečne mesečne zarade u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike;
- regres za korišćenje godišnjeg odmora, ako zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, u visini prosečne mesečne zarade u Republici prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a srazmeran deo regresa za korišćenje godišnjeg odmora, ako zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 20 radnih dana;
- ostale naknade troškova, u skladu sa opštim aktom.

Naknadu za ishranu u smislu stava 1. tačka 6) ovog kolektivnog ugovora, poslodavac može ugovoriti i sa licem koje vrši privremene ili povremene poslove.

Regres u smislu stava 1. tačka 7) ovog člana, isplaćuje se, u principu, pri odlasku zaposlenog na godišnji odmor, a najkasnije do 31. decembra tekuće godine.

Primena u praksi:

Kod primene stava 1, tačka 1. pokazalo se da nisu dovoljno definisani uslovi pod kojima je poslodavca dužan da zaposlenom na-

doknadi troškove prevoza. Postoje brojni slučajevi gde je zaposleni značajno udaljen od svog radnog mesta i gde ovi troškovi mesečno prelaze iznos polovine zarade zaposlenog. Takođe je bilo slučajeva da su zaposleni namerno menjali mesto boravka i prijavljivali se na teritoriji drugih opština, po 40 i 50 km udaljenih od svog radnog mesta da bi od poslodavca dobili uvećane iznose nadoknade za prevoz, iako su i dalje stanovali nedaleko od posla. Ovakve pojave zahtevaju promenu načina obračunavanja nadoknade za prevoz i ova obaveza poslodavca treba da se ugovara pojedinačno sa svakim zaposlenim ugovorom o radu, kroz koji će se definisati obaveze poslodavca. Oni poslodavci koji imaju interesa da finansiraju prevoz zaposlenih iz udaljenih gradova i opština do radnog mesta tako će moći da sa njima ugovore visinu iznosa nadoknade za prevoz ili plate za deo troškova prevoza. Izbeći će se mogućnost zloupotreba i stvaranja bespotrebnih troškova poslodavcu.

Kod primena stava 1, tačka 2, takođe je potrebno visinu dnevne za vreme provedeno na službenom putu određivati u skladu sa prosečnom mesečnom zaradom u određenoj privrednoj grani ili delatnosti, da bi se izbeglo da zaposleni na službenom putu dobijaju značajno veće zarade u odnosu na ostale zaposlene u istom preduzeću.

Kod primene stava 1, tačka 4, pokazalo se da naknadu za terenski dodatak treba izbaciti iz Opšteg kolektivnog ugovora zato što u određenim privrednim granama ili delatnostima zaposleni svaki dan provodi radeći na terenu i onda mu se zarada uvećava i preko 50% na mesečnom nivou. Ova naknade treba da bude predmet granskih i pojedinačnih kolektivnih ugovora, ili da se odredi ugovorom o radu sa zaposlenim.

Kod primene stava 1, tačka 6, potrebno je iznos mesečne ishrane u toku rada izbaciti iz Opšteg kolektivnog ugovora i definisati ga granskim kolektivnim ugovorima ili pojedinačnim kolektivnim ugovorima na nivou preduzeća u skladu sa specifičnošću delatnosti i finansijskim mogućnostima poslodavaca u određenoj privrednoj grani, delatnosti ili na nivou preduzeća. Ovo je potrebno učiniti kako bi se mala i srednja preduzeća koja čine preko 99 odsto od ukupnog broja privrednih subjekata, a najčešće nemaju sredstava za isplatu ishrane u toku rada, pošteđela dodatnog finansijskog opterećivanja.

Kod primene stava 1, tačka 7, potrebno je regres za korišćenje godišnjeg odmora izbaciti iz Opšteg kolektivnog ugovora i definisati ga granskim kolektivnim ugovorima ili pojedinačnim kolektivnim ugovorima na nivou preduzeća u skladu sa specifičnošću delatnosti i finansijskim mogućnostima poslodavaca u određenoj privrednoj grani, delatnosti ili na nivou preduzeća. Ovo je potrebno učiniti kako bi se mala i srednja preduzeća koja čine preko 99 odsto od ukupnog broja privrednih subjekata, a najčešće nemaju sredstava za isplatu ishrane u toku rada, pošteđela dodatnog finansijskog opterećivanja.

Takođe je potrebno, zbog razlika u veličini i platežnoj sposobnosti privrednih subjekata u Republici Srbiji, izbaciti dva poslednja stava iz Člana 32. Opšteg kolektivnog ugovora i ubaciti zajednički stav.

„Visinu i dinamiku isplata nadoknada za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora poslodavac i sindikat (zaposleni) dogovaraju kroz granske kolektivne ugovore i pojedinačne kolektivne ugovore ili ugovorom o radu u skladu sa specifičnošću delatnosti i finansijskim mogućnostima poslodavaca u određenoj privrednoj grani, delatnosti ili na nivou preduzeća.“

Troškovi primene:

Zbog nemogućnosti većine privrednih subjekata u Republici Srbiji da isplate sve finansijske obaveze iz Člana 32. OKU ovaj član je Aneksom II OKU u februaru 2009. godine, uz prethodnu saglasnost članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije, stavljen van snage. Tadašnje procene govorele su da bi primena ovog člana koštala privredu u Srbiji između 52 i 68 milijardi dinara samo u 2009. godini.

Član 34.

Poslodavac može da:

- uplati premiju zaposlenom za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje;
- uplati premiju zaposlenom za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija.

Primena u praksi:

Pokazalo se da je veoma mali broj firmi bio u mogućnosti da zaposlenima uplaćuje dobrovoljno penzijsko osiguranje, zbog nelikvidnosti, nedostatka sredstava i drugih brojnih poreskih obaveza, taksi, naknada i ostalih opterećenja poslovanja. Ovaj član može da opstane u Opštem kolektivnom ugovoru samo u formi preporuke onim kompanijama koje ostvaruju značajan profit na tržištu. Unija poslodavaca Srbije zahteva od sindikata da ukoliko žele da ovaj član bude i dalje deo opšteg ili granskih kolektivnih ugovora podrže inicijativu Unije poslodavaca Srbije da se ona preduzeća koja pored obaveznog penzionog i zdravstvenog osiguranja svojim zaposlenima uplaćuju i dobrovoljno penzijsko osiguranje oslobode

de u potpunosti poreza i svih drugih izdvajanja državi. Na ovaj način će se rasteretiti državni penzijski fond i smanjiti pritisak na njega u narednim decenijama, a preduzećima koja društveno-odgovorno posluju i brinu o budućnosti svojih zaposlenih značajno umanjiti troškovi.

Troškovi primene:

Ovaj član nije prouzrokovao dodatne troškove poslodavcima, pošto nije bio obavezujući. Međutim, u najavi je uvođenje obaveznog osiguranja od posledica nezgoda na radu koje će značajno povećati troškove poslodavaca i ugroziti likvidnost brojnih privrednih subjekata, a posebno malih preduzeća i preduzetnika.

Član 35.

Poslodavac je dužan da, uz isplatu mesečne zarade zaposlenima, obezbedi sredstva od najmanje 0,15% na masu sredstva isplaćenih na ime zarade, za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenog, u skladu sa posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Primena u praksi:

Preduzeća su različito primenjivala ovaj član Opšteg kolektivnog ugovora. Neka velika preduzeća koja su imala dodatna sredstava postupala su shodno Članu 35, ali većina malih i srednjih preduzeća, suočenih sa nelikvidnošću i brojnim izazovima u protekle tri godine, uglavnom nisu primenjivala ovaj član.

Praksa je pokazala da pretežni deo preduzeća u Srbiji nije imao sredstava za realizaciju obaveza iz ovog člana, te je isti potrebno izbaciti iz Opšteg kolektivnog ugovora i ubuduće ga ugovorati na

granskom ili pojedinačnom nivou prema finansijskim mogućnostima poslodavaca u određenoj privrednoj grani ili na nivou preduzeća.

Troškovi primene:

Pošto je ovaj član samo delimično primenjivan, na nivou jednog od velikih preduzeća koje je primenjivalo ovaj član, sa 512 zaposlenih, ukupni troškovi su bili 1.124.540 dinara za tri godine primene OKU.

VII Višak zaposlenih

Član 43.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu u iznosu koji ne može biti niži od jedne trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu, a koja ne može biti niža od 50% prosečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa za poslove statistike, na dan isplate otpremnine, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Primena u praksi:

Ovaj član OKU se naslanja na Član 158. Zakona o radu koji sam po sebi predstavlja značajno finansijsko opterećenje poslodavcima, destimulišući ih da zapošljavaju lica sa 20 i više godina radnog staža. Zbog toga nije potrebno da se ovaj član ponavlja iz Zakona o radu i u kolektivnom ugovoru.

VIII Naknada štete

Član 45.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje šteta utvrđuje komisija koju imenuje poslodavac, a u kojoj se nalazi i predstavnik sindikata

Postupak utvrđivanje štete propisuje komisija.

Primena u praksi:

Ovaj član OKU nije definisao slučajeve kada je načinjena značajna materijalna šteta, a u preduzeću ne postoji sindikat, ili predstavnik sindikata nije voljan da uzme učešće u radu komisije. U praksi se dešavalo da su zaposlena lica često potkradala poslodavca, iznosila sirovine i repromaterijal iz fabričkih krugova, prijavljivale lažne pazare, odnosila različita sredstva i opremu za rad. Poslodavac nije imao mogućnost da dato lice smesta udalji s posla, a često su se takva osumnjičena lica obraćala predstavnicima i šefovima sindikata koji su ih dodatno štitili. Tako je poslodavac morao da čitav slučaj prijavi MUPu, pa da sačeka dok MUP ne izvrši istragu i ne pokrene se krivični postupak. Tek nakon presude zaposleni je mogao da bude trajno udaljen sa radnog mesta, što je značilo da je poslodavac Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom bio prinuđen da lica koja ga potkradaju drži mesecima, pa čak i duže od godinu dana na poslu.

Zbog većeg broja ovakvih slučajeva potrebno je u ovaj član OKU uneti značajne izmene u slučaju da je preduzeću učinjena značajna materijalna šteta, a da pritom ne postoji sindikat ili predstavnici sindikata ne žele da učestvuju u radu komisije.

Poslodavac mora steći pravo da slučaj prijavi Ministarstvu unutrašnjih poslova i istovremeno suspenduje lice za koje se pretpostavlja da je učinilo štetu do trenutka dok službenici Ministarstva unutrašnjih poslova ne utvrde činjenično stanje i odgovornost učinioća štete. U toku postupka suspendovano lice ne bi trebalo da prima zaradu od strane poslodavca, a ukoliko se dokaže da optužba poslodavca nije bila osnovana, onda ga poslodavac mora vratiti na posao i isplatiti mu sve zaostale zarade. Na ovaj način sprečilo bi se potkradanje poslodavaca koje je veoma često na jugu i jugoistoku Srbije, ali ga ima i u drugim delovima zemlje. Samo u toku 2009. i 2010. ukupno 203 preduzeća su prijavila Uniji poslodavaca Srbije da imaju ovaj problem i da ne mogu da se zaštite od zloupotreba pojedinaca.

Troškovi primene:

Primena ovako nedorečenog člana ostavila je poslodavce s malo mogućnosti da zaštite svoju imovinu, sirovine i osnovna sredstva za rad od mogućnosti krađe i najčešći je slučaj bio da su preduzeća bila prinuđena da osobe koje su ih potkradale mesecima drže na radnom mestu i pritom im isplaćuju zarade i ostale prinadležnosti u skladu sa Zakonom o radu. Jedno trgovinsko preduzeća u Nišu imalo je 22 ovakva slučaja u toku 2010. godine, što ih je, prema proračunu, ukupno koštalo 1,45 miliona dinara (iznos učinjene štete) i 1,25 miliona dinara (iznos za zarade i ostale prinadležnosti) na ime isplata licima koja su im načinila štetu. Nepoznata je ukupna šteta zbog ovakvih slučajeva na nivou čitave Republike, ali njih je na hiljade godišnje, a posebno su izraženi u ekonomski manje razvijenim područjima.

X Sindikat zaposlenih

Član 56.

Poslodavac je dužan da sindikatu, bez naknade, obezbedi sledeće uslove za rad:

- korišćenje poslovnog prostora koji podrazumeva potreban broj kancelarija, u zavisnosti od broja članova sindikata sa neophodnim kancelarijskim nameštajem;
- po potrebi, pravo korišćenja i drugih prostorija poslodavca za održavanje većih skupova neophodnih za ostvarivanje uloge sindikata;
- neophodne tehničke uslove za rad;
- posebna mesta za oglašavanje sindikalnih informacija;
- upotrebu službenog automobila ili drugog odgovarajućeg prevoznog sredstva, sa plaćenim troškovima za odlazak na sastanke, seminare i sl.

Primena u praksi:

Preko 56 odsto preduzeća u Srbiji ima na raspolaganju samo jednu prostoriju za rad ili kao zvaničnu kancelariju i često se dešavalo da su prava data sindikatima iz ovog člana isuviše široka u odnosu na mogućnosti koje imaju poslodavci, a posebno manja preduzeća sa 15 do 30 zaposlenih. Raskorak između prava datih OKU i realnih mogućnosti bio je uzrok sukoba sa direktorima ili vlasnicima privatnih kompanija koji nisu bili u mogućnosti da sindikatu obezbede dodatne prostorije, jer bi to povećalo troškove zakupa poslovnog prostora.

Korišćenje službenog automobila je takođe bilo kamen spoticanja između sindikata i posloводства preduzeća. Ovu mogućnost

treba izbaciti iz Opšteg kolektivnog ugovora, jer on definiše prava i obaveze za sva preduzeća u Republici, a većina malih i srednjih preduzeća nema resurse za ovakve beneficije. Mogućnost korišćenja službenog automobila mora da se ugovora pojedinačnim kolektivnim ugovorom na nivou preduzeća, u zavisnosti od mogućnosti poslodavca da izađe u susret potrebama sindikata.

Troškovi primene:

Velika preduzeća u čijem se vlasništvu nalaze veće poslovne zgrade i više poslovnih prostorija nisu imala problema sa ustupanjem prostorija za rad sindikatima. Za razliku od njih mala ili srednja preduzeća su se snalazila i pokušavala da reše zahteve sindikata. Neka od njih su uzela dodatni prostor u zakup, što je proizvelo neplanirane troškove, a ostala su se dodatno dogovarala sa sindikatima kako da im omoguće nesmetan rad.

Ustupanje službenih automobila predstavljalo je realan trošak od prosečno 139.439 dinara godišnje po predstavniku sindikata u velikim preduzećima za gorivo, održavanje i amortizaciju službenog vozila. (Ovaj prosek dobijen je na osnovu troškova 7 velikih kompanija koje posluju u Srbiji, a bile su voljne da iz svojih bilansa izvuku iznose za ovu namenu). Dodatni trošak predstavljalo je što su sem predsednika sindikata u pojedinim kompanijama službena vozila koristili i sekretari, pomoćnici i drugi aktivisti sindikata, a u najvećoj meri za obavljanje poslova u nadležnosti sindikata i transport na radno-proizvodne igre. Prosečan broj lica koja su koristila službena vozila u ovih 7 kompanija bio je 4, tako da su ukupni godišnji troškovi 139.439 din puta 4. Ukupno 557.756 dinara po preduzeću.

Član 59.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) za vreme obavljanja funkcije i dve godine po prestanku funkcije, ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Poslodavac je obavezan da funkcionere reprezentativnih sindikata, po isteku funkcije, vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na poslove, na kojim neće imati manju zaradu od zarade koju su imali pre izbora na profesionalnu funkciju.

Primena u praksi:

U toku 2009. i 2010. godine bilo je dosta slučajeva u kojima su zarade na nivou preduzeća morale da budu smanjene usled opadanje prometa i smanjenja obima posla. U praksi se pojavilo da su bivši predsednici sindikata zahtevali da njihove plate budu iste kao pre dolaska na funkciju 2007. i 2008. godine, pre izbijanja ekonomske krize i pretili tužbama poslodavcima.

Zbog toga je potrebno redefinisati Stav 2. ovog člana i naglasiti da data prava ne važe u slučaju kada je zbog nelikvidnosti ili negativnih finansijskih rezultata u poslednjem šestomesečnom periodu došlo do smanjenja zarada na nivou čitavog preduzeća.

Predstavnik zaposlenih na određenoj funkciji ili posle isteka funkcije ne može biti izdvojen u odnosu na druge zaposlene u kolektivu u slučaju loših poslovnih rezultata preduzeća.

Troškovi primene:

U pojedinim preduzećima predstavnici sindikata koji su posle svog aktivnog angažovanja u sindikatu vraćeni na isti funkciju ili radno mesto dobijali su veće zarade u odnosu na sve ostale zaposlene u kolektivu za duži niz meseci, prvenstveno zbog straha direktora da će preduzeća biti tužena za povredu prava iz Člana 59. OKU. Ovakvi primeri bili su pojedinačni, ali i veoma nepravedni prema drugim zaposlenim licima u preduzećima.

XI Fond

Član 60.

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora osnivaju Fond za razvoj demokratskih industrijskih odnosa, socijalnog dijaloga, razvoj i unapređivanje kolektivnog pregovaranja i edukaciju zaposlenih.

Član 61.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora su saglasani da će se Fond finansirati iz sredstava poslodavca u iznosu od 0,5% na zaradu zaposlenog, a da će se raspodela sredstava, način rada i odlučivanja urediti sporazumom, koji će se zaključiti u roku od 30 dana po stupanju na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Primena u praksi:

Članovi 60. i 61. nikada nisu primenjeni u praksi, jer preduzeća suočena sa posledicama svetske ekonomske krize i nagomilanim problemima u domaćoj ekonomiji, nisu imala kapacitet da opredeljuju sredstva za ovakav fond. Stanje u privredi Srbije nalaže da se od ovakvog fonda odustane, a da se prepusti poslodavačkim or-

ganizacijama i sindikatima da za svoje članove kreiraju fondove solidarnosti, ukoliko njihovo članstvo pokrene takvu inicijativu, isključivo na dobrovoljnoj bazi i bez obavezujućih normi.

XIII Prelazne i završne odredbe

Član 67.

Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na tri godine.

Po isteku roka iz stava 1. ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumeju najkasnije 30 dana pre isteka važenja kolektivnog ugovora.

Primena u praksi:

Pokazalo se da je period važenja isteklog Opšteg kolektivnog ugovora bio isuviše dug u odnosu na ekonomsku i tržišnu nestabilnost u Srbiji i potpuno neprilagođen uslovima u kojima je poslovala domaća privreda u periodu svetske ekonomske krize koja se i dalje oseća.

Sindikati nisu pokazali značajniji interes da utiču na državu da smanji fiskalna i parafiskalna opterećenja privrede, kako bi se stvorio prostor za realan rast zarada i davanje dodatnih beneficija zaposlenima. S druge strane Republika i lokalne samouprave su samo u 2010. godini uvele 17 novih opterećenja, tako da je u junu 2011. godine privreda imala ukupno 66 različitih vrsta fiskalnih i parafiskalnih opterećenja, davanja iz rada i drugih naknada, taksi, više stope komunalnih usluga u odnosu na građane, itd.

U ovakvim uslovima u kojima privreda finansira preko 1,62 miliona penzionera, preko 535.000 zaposlenih u javnom sektoru, preko 750.000 lica koja primaju socijalnu ili neke druge vidove po-

moći, u kojoj je prinuđena da zapošljava osobe sa invaliditetom i pokrije troškove nerealnog podizanja minimalne cene rada, ne može se očekivati da se kroz Opšti kolektivni ugovor ili granske kolektivne ugovore omoguće dodatne beneficije, jer sredstva za to ne postoje. Ukoliko dođe do zaključivanja novih kolektivnih ugovora oni će garantovati osnovna radna prava, ali će dogovor oko finansijskih odredbi biti prepušten poslovođstvima i sindikatima u preduzećima, jer je najbolji način za postizanje sporazuma upravo da u uslovima ekonomske krize, svako preduzeće odredi koji stepen prava je moguće dati sindikatima i zaposlenima. Takođe, dokle god uslovi poslovanja budu teško predvidivi i nestabilni ročnost primene kolektivnih ugovora biće minimalna, jer se poslodavci ne mogu na duge rokove obavezivati da će garantovati određena prava zaposlenima, kada je i njihovo poslovanje i opstanak na tržištu neizvesno.

Svako drugo rešenje i sklapanje nerealnih kolektivnih ugovora imaće za posledicu dalju stagnaciju preduzeća i realnog sektora u celini u Republici Srbiji.

Član 68.

Opšti kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u «Službenom glasniku Republike Srbije».

Primena u praksi:

Unija poslodavaca Srbije će ubuduće od resornog Ministarstva rada i socijalne politike zahtevati da bilo koji kolektivni ugovor koji potpiše Unija poslodavaca Srbije dobije prošireno dejstvo i važi za sve poslodavce na teritoriji Republike Srbije, kako primena ugovornih obaveza ne bi bila selektivna i stvorila tržišnu i finansijsku razliku među kompanijama. Svi privredni subjekti u određenoj privrednoj grani moraju imati jednake uslove za poslovanje i jednake obaveze i opterećenja proistekla iz rada.

Zbog toga je veoma važno da se sva mala, srednja i velika preduzeća u određenim privrednim granama odazovu na pozive Unije poslodavaca Srbije i pošalju svoje predloge i sugestije prilikom razgovora o zaključivanju kolektivnih ugovora sa sindikatima. Informacije sa terena koje Unija poslodavaca Srbije svakodnevno prikuplja veoma su bitne da bi se uticalo na promenu pojedinih članove određenih zakona ili podzakonskih akata, kao i kolektivnih ugovora, čija se primena direktno odražava na privredu. Samo na ovaj način mogu se sagledati realne okolnosti u kojima privreda svakodnevno funkcioniše i odrediti smernice na koji način uticati na državu i sindikate da smanji svoja opterećenja, odnosno sindikalne zahteve i tako učine ukupni privredni ambijent povoljnijim, u cilju opšteg razvoja i otvaranja novih radnih mesta.

Unija poslodavaca Srbije je tokom 2010. i 2011. godine sprovela istraživanje među privrednim subjektima na teritoriji Republike Srbije o zaključenim pojedinačnim kolektivnim ugovorima u privrednim društvima i ugovorenim pravima zaposlenih. Istraživanje je vršeno u saradnji sa reprezentativnim sindikatima – Savezom Samostalnih Sindikata Srbije i Ujedinjenim granskim sindikatima „Nezavisnost“, a pod pokroviteljstvom Švajcarske organizacije za pomoć svetu rada - *Swiss Labour Assistance* (sada “SOLIDAR”)

Istraživanjem je bilo obuhvaćeno 136 privrednih društava na teritoriji šest lokalnih samouprava – Beograda, Kragujevca, Leskovca, Šapca, Novog Sada i Užica, a koji su poslovali u delatnostima finansijskih usluga, građevinske industrije, hemije i nemetala, metalske industrije, poljoprivrede i prehrambene industrije, saobraćaja, trgovine i turizma i ugostiteljstva.

Finansijske odredbe

Rezultati su pokazali da se najveći finansijske odredbe predviđene Opštim kolektivnim ugovorom, poput isplate toplog obroka, regresa retko utvrđuju pregovorima između sindikata i poslodavca – topli obrok u 17,65% slučajeva, a regres u 20,59% slučajeva. Ove obaveze se najčešće isplaćuju u iznosu definisanim odlukom poslodavca (u 44,12% slučajeva za topli obrok, a 43,38% u slučaju regresa). Takođe, rezultati istraživanja su pokazali da se ove obaveze retko kad ugovaraju u procentu zarade, na način na koji je to bilo uređeno Opštim kolektivnim ugovorom – topli obrok u 11,03%

slučajeva a regres u 8,82% slučajeva.

Minuli rad se u većini kompanija obuhvaćenim istraživanjem i dalje plaća u iznosu od 0,4% po godini radnog staža, definisanom Zakonom o radu (69,12% slučajeva). Od privrednih subjekata koji su se izjasnili da plaćaju minuli rad u većem procentu od onog predviđenog Zakonom o Radu, ubedljiva većina plaća minuli rad u iznosu predviđenim Opštim kolektivnim ugovorom od 0,5% po godini radnog staža (81,48% od broja privrednih subjekata koji plaćaju minuli rad više u odnosu na iznos predviđen Zakonom o radu).

Plaćena odsustva

Pored godišnjeg odmora, Opšti kolektivni ugovor predviđa obavezu poslodavca da zaposlenom omogući plaćeno odsustvo u velikom broju slučajeva. Istraživanje je pokrilo četiri slučaja u kojima poslodavac ima obavezu omogućavanja plaćenog odsustva zaposlenom, pri čemu se merio procenat poslodavaca koji dozvoljavaju zaposlenima plaćeno odsustvo po ovim osnovama, kao i broj dana plaćenog odsustva koje im omogućavaju (Tabela 7).

U slučaju smrti člana uže porodice, 95,59% poslodavaca daje plaćeno odsustvo. U ovom slučaju Opšti kolektivni ugovor predviđa plaćeno odsustvo u trajanju od 5 dana, što se pokazalo i kao praksa među privrednim subjektima obuhvaćenim istraživanjem – 70,77% poslodavaca daje plaćeno odsustvo u trajanju od 5 i više dana.

Tabela 7

Osnov	Procenat poslodavaca koji dozvoljavaju plaćeno odsustvo po osnovu
smrt člana uže porodice	95,59%
bolest člana uže porodice	86,03%
selidba	80,15%
otklanjanje posledica prirodne nepogode	66,91%

U slučaju bolesti člana uže porodice, OKU predviđa 7 dana plaćenog odsustva. U praksi se pokazalo da najviše privrednih subjekata daje 3 dana plaćenog odsustva po ovom osnovu, što se pokazao i kao realan broj dana plaćenog odsustva koji se može predvideti budućim kolektivnim ugovorom, imajući u vidu činjenicu da 70,09% privrednih subjekata obuhvaćenih istraživanjem omogućava radniku 3 i više dana plaćenog odsustva u slučaju bolesti člana uže porodice.

U slučaju selidbe domaćinstva, Opšti kolektivni ugovor predviđa 1 radni dan u slučaju selidbe na području istog naseljenog mesta, a 3 radna dana prilikom selidbe sopstvenog domaćinstva u drugo naseljeno mesto. Istraživanjem se pokazalo da poslodavci najčešće dopuštaju 2 dana plaćenog odsustva – 60,55% privrednih društava obuhvaćenim istraživanjem daje 2 i više dana plaćenog odsustva. Ipak, značajan procenat preduzeća obuhvaćenih istraživanjem dozvoljava plaćeno odsustvo u trajanju predviđenom OKU-om, tj. 22,94% privrednih društava obuhvaćenih istraživanjem.

U slučaju potrebe za zaštitom i otklanjanju štetnih posledica prouzrokovanih elementarnom nepogodom, OKU predviđa plaćeno odsustvo u trajanju od 3 radna dana. Najveći broj poslodavaca obuhvaćenih istraživanjem dozvoljava plaćeno odsustvo u ovom trajanju – 31,87%. Međutim, značajan broj poslodavaca daje 1 do 2 dana plaćenog odsustva u ovom slučaju – 18,68% i 17,58% od ukupnog broja privrednih subjekata obuhvaćenih istraživanjem.

Kontrola

U okviru istraživanja prikupljali su se podaci o inspekcijskim kontrolama u privrednim subjektima obuhvaćenim istraživanjem. U periodu primene Opšteg kolektivnog ugovora, inspekcijski nadzor je vršen nad 64 ispitanika. Od tog broja, samo dva ispitanika su prijavila da je tokom nadzora kontrolisana primena odredaba Opšteg kolektivnog ugovora.

Naravno, podatke o inspekcijskom nadzoru treba primiti sa rezervom, imajući u vidu da poslodavci i menadžment u privrednim društvima vrlo nerado iznose podatke o inspekcijski nadzoru u njihovim firmama i o eventualnim nepravilnostima koje organi utvrde. Međutim, mali broj firmi koje su izjavile da je kod njih vršena kontrola odredaba Opšteg kolektivnog ugovora, uz podatke o nivou prava zaposlenih koja su u najvećem broju slučajeva manja od onih predviđenih Opštim kolektivnim ugovorom navodi nas na zaključak da je svo vreme primene OKU-a, od 2008. do 2011. godine, postojalo razumevanje i slaganje između poslodavaca, zaposlenih i predstavnika izvršne vlasti o neprimenjivosti Opšteg kolektivnog ugovora u praksi.

Tri godine primene Opšteg kolektivnog ugovora, sa periodom suspenzije finansijskih odredbi od momenta dolaska svetske finansijske krize u Srbiju, ukazale su na neophodnost korenitih promena u pristupu zaključivanju opšteg i granskih kolektivnih ugovora i potrebu pažljivijeg odmeravanja onih odredbi koje predstavljaju finansijska opterećenja poslodavaca ili njihovo administrativno-tehničko sprovođenje prouzrokuje dodatne troškove privrednim subjektima.

Prema bitnim ekonomskim pokazateljima privreda Srbije se po proizvodu po glavi stanovnika, količini i vrstama proizvoda, obimu izvoza i zavisnosti od uvoza nalazi u grupi privreda država koje su na evropskom začelju. Ovo nužno povlači niske plate i životni standard zaposlenih, ali i ostalog stanovništva. Ukoliko je cilj i privrednika i zaposlenih u Srbiji da se u periodu do 2020. godine proizvodi i izvozi više i, narodski rečeno, bolje živi, neophodno je stvaranje prostora za osnivanje što većeg broja preduzeća i razvoj onih već postojećih. To znači da se višak zarađenih sredstava mora raspodeljivati tako da veći deo bude usmeren u akumulaciju sredstava, tj. proizvodnju, u kupovinu novih mašina, opreme i visokotehnoloških alata, edukaciju ljudskih resursa, otvaranje novih postrojenja, revitalizaciju onih delova industrije koji imaju realnu šansu za oporavak i obrtni kapital za uvećanje obima proizvodnje i plasman robe i usluga na inotrižišta.

Ozbiljno je pitanje – da li su građani Srbije, počevši od preglozno i često neefikasno javnog sektora, pa do privrednika i zaposlenih u privatnom sektoru, spremni na to. Prva decenija 21. veka

pokazala je da se u Srbiji mnogo više trošilo nego što se zarađivalo, a razvoj privatnog sektora nije mogao da podmiri apetite javnog sektora, zbog čega se zemlja iz godine u godinu sve više zaduživala. Da bi u narednom periodu sačuvali preduzeća i omogućili onim dobrostojećim da pored isplate zarada imaju dovoljno sredstva za ulaganje u nove tehnologije i obrtni kapital za proširenje plasmana, neophodno je sa opšteg pristupa preći na pojedinačni pristup kod određivanja prava i obaveza na relaciji poslodavac – zaposleni. Sve što je izneto u ovoj analizi navodi na sledeće zaključke:

1. Finansijske odredbe u kolektivnim ugovorima ubuduće treba određivati isključivo na nivou preduzeća, prema njihovom realnim mogućnostima
2. Sindikati prilikom isticanja svojih zahteva moraju obratiti pažnju na realno stanje na nivou datog preduzeća ili privredne grane i tražiti raspodelu onoga što je zarađeno, a ne supstance (osnovnih sredstava i ulagačkog kapitala) preduzeća
3. Sindikati moraju napustiti praksu da samo traže određena prava u situaciji kada su uslovi poslovanja u Srbiji veoma nestabilni, jer to samo dodatno ugrožava opstanak preduzeća, već moraju podržati poslodavce u njihovim realnim zahtevima ka državi da omogući bolji privredni ambijent
4. Socijalno-ekonomski saveti na republičkom i lokalnim nivoima moraju biti konsultovani od strane vlasti prilikom donošenja regulative koja se direktno odražava na uslove poslovanje i finansijska opterećenja poslodavaca

5. Institucije socijalnog dijaloga moraju izvršiti presudan uticaj na državu da obuzda sivu ekonomiju, reguliše rad inspekcija, smanji prisutnu korupciju i uredi sistem stimulacije i kontrole tako da on bude podsticajan za privredu i zaposlene.

6. Potreban je zajednički rad Unije poslodavaca Srbije i reprezentativnih sindikata na promeni aktuelnog Zakona o radu i smanjenje finansijskih i administrativnih troškova poslodavaca tamo gde je to logično i racionalno u cilju ostvarivanja ušteda i kreiranja preduslova za razvoj i otvaranje novih radnih mesta.

Kolektivni ugovori, kao i mnoge druge tekovine savremenog društva, moraju se menjati u skladu sa okolnostima i uslovima na domaćem i inotrzštima. Svako kašnjenje u prilagođavanju dominantnim trendovima za rezultat ima stagnaciju i škodi razvoju. Vlasnici kapitala i sindikati u Srbiji moraju graditi partnerski odnos isključivo zasnovan na REALNOSTI. Ko za to nije spreman mora da preuzme svoj deo odgovornosti za loše rezultate i njihove posledice.

Analiza primene Opšteg kolektivnog ugovora pokazuje da ni sindikati ni poslodavci nisu bili dorasli da procene realne mogućnosti privrede u trenutku kada je on potpisan. Vreme je da se to ispravi!



УНИЈА
ПОСЛОДАВАЦА
СРБИЈЕ

UNIJA POSLODAVACA SRBIJE

Stevana Markovića 8

Beograd, Zemun

Tel. +381 11 316 02 48

Fax. +381 11 2610 988

info@poslodavci.rs

www.poslodavci.rs

