

**САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА
СРБИЈЕ**

**БЕЛА К Њ И Г А
САВЕЗА САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА
СРБИЈЕ**

Београд, 2017.

Устав Републике Србије

Право на рад

Члан 60.

Јемчи се право на рад, у складу са законом.

Свако има право на слободан избор рада.

Свима су, под једнаким условима, доступна сва радна места.

Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.

Женама, омладини и инвалидима омогућују се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом.

Право на штрајк

Члан 61.

Запослени имају право на штрајк, у складу са законом и колективним уговором.

Право на штрајк може бити ограничено само законом, сходно природи или врсти делатности.

САДРЖАЈ

ПРЕДГОВОР	7
I. МАКРОЕКОНОМСКИ ПОКАЗАТЕЉИ	11
Сиромаштво	15
Пореска политика.....	17
II. ПРИВАТИЗАЦИЈА	22
Основни показатељи процеса приватизације у Србији у периоду од 2002.до 2016.....	22
Статистика стечајних поступака.....	25
Предстојеће реформе највећих јавних и државних предузећа.....	25
Основне слабости процеса приватизације у Србији.....	27
Ставови Савеза самосталних синдиката Србије	29
III. МАТЕРИЈАЛНО-СОЦИЈАЛНИ ПОЛОЖАЈ ЗАПОСЛЕНИХ.....	31
Зараде	31
Минимална зарада	35
Безбедност и здравље на раду – услови рада	39
Радно време	44
Порези и доприноси	45
Потрошачка корпа.....	47
IV. РАДНО И СОЦИЈАЛНО ЗАКОНОДАВСТВО.....	48
Закон о раду.....	48
Закон о ПИО	53
Закон о агенцијама за привремено запошљавање	53
Закон о здравственом осигурању.....	57
Закон о запошљавању и осигурању у случају незапослености	58
Закон о штрајку	60
Закон о безбедности и здрављу на раду	61
Закон о мирном решавању радних спорова	62
Судови рада	64
Закон о јавном окупљању	67
Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство	67
Регистрација синдиката	68
Образовање.....	70
Унапређење положаја младих на радном месту и у друштву	72
V. СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ И КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ.....	74
Колективно преговарање	75
Социјално - економски савети	78
VI. СИНДИКАТ НА ПУТУ КА ЧЛАНСТВУ У ЕУ.....	81
VII. СИНДИКАТ И МЕДИЈИ	83
VIII. ЗАКЉУЧАК	84

ПРЕДГОВОР

Последњих неколико година карактеристичне су по веома динамичним, свеобухватним и дубоким променама у свим сферама рада и живота. СССС је сведок и активни учесник у тим дешавањима, уз напомену да последице транзиције и кризе нису мимоишле ни синдикат на свим нивоима организовања и деловања.

Можемо констатовати да смо у претходној години учествовали у готово свим друштвеним, економским и социјалним дешавањима. Својим предлозима и решењима допринели смо да поједина законска решења буду повољнија за раднике, редовно смо указивали и упозоравали на могуће негативне последице или бар на чињеницу да ће изостати очекивани резултати појединих мера. Многе ствари смо предвидели, упозорили, били у праву, па очекујем да ће наш утицај јачати, а наши аргументи бити уважавани.

Упркос кризи, тешкоћама и притисцима, основали смо синдикалне организације у појединим приватним компанијама, унапредили међународну сарадњу, нарочито у оквиру европске синдикалне породице и регионалног савета „Солидарност“, у чију смо се конкретну подршку више пута уверили. На домаћој синдикалној сцени успели смо да са колегама из другог репрезентативног синдиката постигнемо акционо јединство, а у акцијама које смо водили, успешно смо мобилисали део чланства.

Међутим, многи наши предлози, иако конструктивни, аргументовани и оправдани, нису нашли место у законским решењима. Нисмо остварили већи утицај у процесу доношења важних одлука за свет рада, ту мислим и на Социјално-економски савет Републике Србије, у којем су наши представници редовно присутни и активни, али, нажалост, иако смо задовољни редовношћу састанака, не можемо бити задовољни ефектима. Основни разлог и проблем за нефункционисање социјалног дијалога у Србији је слаба и нерепрезентативна послодавачка асоцијација. Иако формирана још 1994. године, никада није успела да анимира већи број

послодаваца. Асоцијација нема ауторитет ни међу својим члановима, а одлуке које доносе њихови органи, не обавезују никога. Све док представници великих и средњих предузећа не буду седели у органима послодавачке асоцијације, напредак у трипартитном дијалогу и постизање квалитетних договора и њихово поштовање се не могу очекивати.

Чињеница је, нажалост, да још увек нисмо довољно препознати као партнер у креирању боље Србије, већ је и даље пракса да се наши захтеви карактеришу као антиреформски. Неке наше акције нису имале масовнији одзив, на нека лоша решења нисмо благовремено реаговали, неретко је изостала солидарност, јединство у наступима и захтевима, истрајност и упорност. И није било масовног учлањавања, што смо као циљ и континуирану акцију договорили на 15. Конгресу.

Поједини послодавци не схватају на прави начин улогу и значај синдиката у решавању виталних питања за предузеће, нити доживљавају раднике као partnере са истим циљем, а то је да предузеће успешно послује, да се шири и развија. Ако се мало вратимо у прошлост, радници су то доказали својом борбом за одбрану предузећа од лоших, штетних приватизација. О последицама штетних одлука против којих смо се борили најбоље сведоче уништене производне хале, руиниране зграде некадашњих гиганата, онеспособљене машине, сабласно празни фабрички кругови.

У неким предузећима имали смо непријатне, чак екстремне ситуације, када се покушај удруживања радника у синдикат кажњавао и кажњава претњама, забранама и отказима уговора о раду. Морамо и убудуће жестоко бранити право запослених да се синдикално организују, штитити појединце од санкција послодаваца који забранама крише, пре свега Устав, а и законе ове земље.

И поред позитивних помака, укупан материјално социјални положај радника и пензионера и даље је незадовољавајући. Зараде су још увек недовољне у односу на основне егзистенцијалне трошкове, и даље има послодаваца који не поштују прописе који се односе на заштиту радника, оних који злоупотребљавају дужину радног времена, још увек је стопа

запослених у сивој зони висока, и оно што је најзначајније, у секторима где су ови проблеми највећи и најизраженији, нема колективних уговора.

Ове године истиче трогодишњи аранжман са ММФ-ом, и за нас је важна одлука Владе како даље. Јер, не само у Србији, већ широм света, синдикати поистовећују ММФ и остале међународне финансијске институције са рестриктивним политикама и мерама штедње које значе умањене зараде и пензије.

У овој години решаваће се судбина неколико предузећа са великим бројем запослених: РТБ Бор, Ресавица, Петрохемија, ФАМ, ФАП, Галеника, ПКБ.

Очекује се долазак страних инвеститора и даље отварање предузећа, како страних, тако и домаћих.

Најављена је корекција зарада у јавном сектору и побољшање стандарда запослених.

Законодавна активност ће бити изузетно динамична, с обзиром на то да нас очекују измене закона значајних за запослене и синдикате.

На путу ка пуноправном чланству у ЕУ предстоји нам отварање нових поглавља.

Први пут се расписују конкурси за избор професионалног менаџмента у јавним предузећима, уз елиминисање досадашње лоше праксе партијског запошљавања.

Изазови које помињем, али и бројни други које можда нисмо предвидели, трасираће активности СССС и свих наших чланова.

Књига има за циљ да мобилише све синдикалне капацитете како би се активно укључили и, као одговоран социјални партнер, свеобухватно сагледали проблеме и изазове и понудили ефикасна решења.

Тачно је да синдикат тражи, предлаже, критикује, али је исто тако тачно да је конструктивни партнер, са аргументованим предлозима, разумевањем ситуације и проблема, спреман на компромисе и договоре, па је једна од мисија ове књиге управо боље разумевање синдикалних захтева и аргумената.

У њеној припреми, важан мотив био је жеља да се систематизују сви приоритети и предлози које смо усвајали на седницама органа, како би публикација служила члановима као подсетник и приручник у свакодневном деловању, помоћ у бољем сналажењу у променама које се свакодневно дешавају.

У књизи су коришћени званични и јавно објављени подаци Републичког завода за статистику, Народне банке Србије и осталих надлежних државних органа.

*Председник
Љубисав Орбовић*

I. МАКРОЕКОНОМСКИ ПОКАЗАТЕЉИ

Према подацима Републичког завода за статистику, привредно економски развој у Србији, после више година стагнације, последње две године бележи раст.

- Укупна економска активност у 2016. години, мерена бруто домаћим производом и исказана у сталним ценама, остварила је **реални раст од 2,7%** у односу на претходну годину. У наредним годинама очекује се постепено убрзање раста, који ће достићи 3,0% у 2017. и 3,5% у 2018.
- Спровођење структурних реформи и побољшање пословног и инвестиционог амбијента довело је до већег прилива директних страних инвестиција, претежно усмерених у извозно оријентисане секторе привреде, што су кључни доприноси расту.
- У промени структуре домаће економије, најзначајнији правци су, поред повећања инвестиција и извоза, раст запослености и приватне потрошње која подразумева бољу платежну моћ грађана.
- Током једанаест месеци 2016. нето прилив страних директних инвестиција је износио 1,6 млрд евра, и виши је за 9,9 мил. евра у односу на исти период претходне године. Пројекција нето СДИ за 2016. износи 1,8 млрд.
- Међутим, са друге стране, анализа кретања инвестиција показује да државне интервенције на привлачењу, чак плаћању појединих инвеститора, немају значајнији утицај на трајно, дугорочно повећање инвестиционе активности.
- Бруто инвестиције у основне фондове у 2016. години, у односу на претходну годину, оствариле су реални раст од 6,1%.
- **Индустријска производња у 2016. години** имала је раст физичког обима од 4,3% (највећи раст на годишњем нивоу бележи сектор прерађивачке индустрије - 4.9%) у односу на претходну годину. Пољопривредна производња у 2016. у односу на 2015. годину остварила је раст физичког обима од 8,1%.

- **Индустријска производња у Републици Србији у децембру 2016. године већа је за 3,9% него у децембру 2015. године, а у односу на просек 2015. године већа је за 11,2%.**

Позитивни тренд бележе:

- **Промет робе у трговини на мало у Републици Србији, у децембру 2016. године у односу на децембар 2015. године, већи је у текућим ценама за 9,0%, а у сталним ценама за 6,8%.**
- **Дефицит у спољнотрговинској размени у периоду јануар-децембар 2016. године мањи је за 9,4% у односу на исти период претходне године.**
- Покривеност увоза извозом је 77,3% и већа је од покривености у истом периоду претходне године, када је износила 73,5%.
- Дуг централне државе је на крају 2016. износио 24,8 млрд евра (72,9% БДП-а у 2016).

Јавни дуг Републике Србије од 2000. до 2016. године

- у милионима евра

ГОДИНА	УКУПАН ЈАВНИ ДУГ	УЧЕШЋЕ ЈАВНОГ ДУГА У БДП, У %
31.12.2000.	14.167,1	201,2
31.12.2001.	13.433,9	97,7
31.12.2002.	11.529,3	68,3
31.12.2003.	11.023,2	61,7
31.12.2004.	9.675,8	52,6
31.12.2005.	10.282,7	50,2
31.12.2006.	9.352,0	35,9
31.12.2007.	8.875,3	29,9
31.12.2008.	8.781,4	28,3
31.12.2009.	9.851,2	32,8
31.12.2010.	12.156,9	41,8
31.12.2011.	14.788,8	45,4
31.12.2012.	17.717,0	56,2
31.12.2013.	20.141,3	59,6
31.12.2014.	22.761,6	70,4
31.12.2015.	24.818,6	74,7
31.12.2016.***	24.821,8	72,9

Извор: Јавни дуг Републике Србије у периоду од 2000. године до 31.12.2016. године, Министарство финансија, 2.2.2017. године

- **Годишња инфлација у Србији** износила је 1,2 одсто у 2016. години. Циљана стопа инфлације снижена на $3\% \pm 1,5$ п.п. Одлука о снижавању циља заснована је на чињеници да је инфлација ниска и стабилна већ три године и да су значајно поправљени макроекономски параметри.

Година	Стопа инфлације
2010.	10,3
2011.	7,0
2012.	12,2
2013.	2,2
2014.	1,7
2015.	1,5
2016.	1,2

Кључ за решавање проблема, пре свега сиромаштва и незапослености, као и достизање вишег стандарда и бољег живота грађана, јесте у расту привредних активности у свим секторима.

Полазећи од чињенице да је изузетно важно поправити услове пословања у Србији, али и чињенице да пословни амбијент још увек карактерише правна несигурност, велики број парафискалних намета, непоштовање закона, СССС подржава:

- проглашење деценије предузетништва и подстицајне мере које за циљ имају убрзавање привредних активности, пораст производње и већу запосленост кроз развој малих и средњих предузећа и предузетништва.
- оправдане захтеве послодаваца да се смањи број парафискалних намета који битно оптерећују и поскупују пословање у Србији. Очекујемо да ће део тих средстава бити уложен у унапређење процеса рада, квалитета услуга и зараде запослених.
- напоре Владе да се свако предузеће појединачно сагледа, како би и решења била одржива и прихватљива. Проналажење стратешких партнера, реорганизација, помоћ у виду повољних кредита, репрограмирање дугова, гаранције државе за предузећа која имају перспективу, алтернатива су стечајевима, гашењу, слању радника на биро.

- *Према резултатима Анкете о радној снази дошло је до значајног смањења незапослености.*

Стопа незапослености у четвртм кварталу 2016. године износила је 13,0%.

Спорна веродостојност података проистиче из методолошког приступа, према коме се у запослене рачуна и лице које у току недеље један час ради и за то добије надокнаду у новцу или у натури.

Стопа запослености бележи још увек мали раст, па је у четвртм кварталу 2016 године износила 45,5%.

При томе, у рачунању стопе запослености узима се у обзир и стопа неформалне запослености, лица запослена у нерегистрованим фирмама и неплаћени помажући чланови домаћинства.

Ако се има у виду старосна и квалификациона структура лица која се запошљавају у појединим делатностима (пољопривреда, шумарство, рибарство), као и форма њиховог радног ангажовања (старија лица са нижим квалификацијама на привременим и повременим и сезонским пословима) очигледно је да повећавање запослености нема социјалну функцију (не омогућава елементарну егзистенцију), нити економску (занемарљиво утиче на раст БДП-а).

Ако би у запослене рачунали лица која су пријављена Фонду ПИО, онда би стопа раста запослености била 1,5% годишње само по том основу, пошто је у периоду 2014-2016 број осигураника повећан укупно за 83.000.

Стопа незапослених младих од 40% ставља нас на сам врх европске листе. Поред високе стопе незапослености, проблем је и у високом проценту неформално запослених, па тако 69% младих преко 19 година ради непријављено (поређења ради, стопа неформалне запослености за старије од 31 годину је 26%). То је истовремено и разлог за одлазак младих из Србије.

Чињеница је, такође, да је затварање бројних предузећа смањило расположиве производне капацитете и утицало на смањење потребе за радном снагом. Број новостворених производних погона још увек је недовољан да апсорбује велики број незапослених који су остали без посла у поступку

приватизације, али и младих који се по завршетку школовања укључују на тржиште рада.

Полазећи од потребе решавања проблема незапослености, односно потребе креирања и отварања нових радних места, на 15. Конгресу Савез самосталних синдиката Србије је донео Резолуцију о запошљавању и новој индустријализацији.

За будућу индустријску политику, наглашено је у Резолуцији, потребни су модерни, једноставни прописи и ефикасно спровођење закона, непристрасно идентификовање производа који имају природне, компаративне или конкурентске предности, уз истовремену анализу тренутне и дугорочне тражње. Подршка мора бити општа, али и усмерена ка оним делатностима које ће најбрже повећати производњу, запосленост и извоз.

Потребни су подстицаји за активацију и спречавање лица да напуштају тржиште рада, повећање обухвата активних политика тржишта рада, унапређење средњег стручног и даље усавршавање високог образовања, као и програме додатног образовања и обуке за усавршавање радних вештина незапослених и одраслих лица. Потребна је посебна брига везана за запошљавање осетљивих друштвених група.

Сиромаштво

Сиромаштво је захватило широке слојеве друштва. Према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику, стопа ризика од сиромаштва износи 25,4% (у 2015. години), што значи да је сваки четврти грађанин Србије у зони потенцијалног сиромаштва, по чему смо у самом врху црне европске листе.

Праг ризика од сиромаштва (релативна линија сиромаштва) у 2015. години износио је 14.920,00 динара просечно месечно за **једночлано домаћинство**. За домаћинства с двоје одраслих и једним дететом старости до 14 година, праг ризика од сиромаштва је 26.856,00 динара, док је за четворочлано домаћинство, с двоје одраслих и двоје деце старости до 14 година, овај праг 31.332,20 динара.

Посматрано **према старости**, лица од 18 до 24 године највише су изложена ризику од сиромаштва (30,3%), као и лица

млађа од 18 година (29,9%). Најнижу стопу ризика од сиромаштва имају особе старије од 65 година (19,7%).

У зависности од **радног статуса**, код лица старих 18 и више година, најизложенија ризику од сиромаштва су незапослена лица (46,2%), док је најнижа стопа ризика од сиромаштва код запослених код послодавца (8,5%). Код samozапослених лица, ова стопа износи 37,3%, а код пензионера 15,2%.

Сиромаштво у Србији, регионално посматрано, концентрисано је на југу и југоистоку земље, као традиционално неразвијеним областима. Израженије је код одређених социјалних група, као што су деца (до 13 година), старе особе, расељена лица, особе са инвалидитетом, Роми, рурално становништво, необразовани и незапослени.

Поред високе стопе апсолутног и релативног сиромаштва у Србији (највише у Европи), нереалног таргетирања социјалних потреба становништва, проблем је и неинформисаност становништва, посебно оних са нижим примањима о правима из система социјалне и дечије заштите и компликоване процедуре за све оне који по основу сиромаштва имају право на бенефиције (плаћање електричне енергије и сл).

Посебно забрињава појава да се у зони сиромаштва налазе и запослени. Створен је слој становништва који ради, а од свог рада не може да живи. Запослени радници, у предузећима која не исплаћују зараде иако формално запослени, често без права на здравствено осигурање и средстава за основне животне потребе, нажалост само употпуњују слику сиромаштва у Србији.

Због тога је 15. Конгрес СССС усвојио **Резолуцију против сиромаштва** у којој констатује и тражи:

- Сиромаштво није прихватљив модел за привлачење страних директних инвестиција;
- Промену стратегије привредног развоја, која мора да се ослања на домаће ресурсе, очување производних капацитета у државном власништву, подстицање радничког акционарства и др;
- Подизање минималне зараде до нивоа границе сиромаштва за четворочлану породицу;

- Бесплатно здравствено осигурање за све држављане Републике Србије;
- Нову стратегију равномерног регионалног развоја, која би омогућила једнаке шансе за запослење на целој територији Републике Србије.

Пореска политика

Порески системи у земљама чланицама Европске уније (ЕУ) имају више разлика него сличности. Разлике се не односе само на укупне пореске приходе, већ и на структуру пореза, пореске стопе и дефиниције пореских основа.

У ПОРЕДНИ ПОКАЗАТЕЉИ

У 2015. години, фискално оптерећење (учешће јавних прихода у БДП) у Србији износило је 41,9%.

У истој години, веће фискално оптерећење од Србије имале су следеће земље: Белгија (44,8%), Данска (48,1%), Француска (45,5%), Италија (43,2%), Аустрија (43,4%), Финска (44,4%), Шведска (44,7%).

Просек за земље ЕУ износио је 39,0%, а за земље ЕУ које су у монетарној унији (користе евро) је 40,3%.

У структури јавних прихода у Републици Србији, у 2015. години, учешће прихода од доприноса износи 12,5%.

Када је реч о европским земљама, веће учешће доприноса у јавним приходима имали су: Белгија (13,9%), Чешка (14,6%), Немачка (15,4%), Француска (16,9%), Италија (12,9%), Мађарска (13,0%), Холандија (14,4%), Аустрија (14,9%), Словенија (14,4%), Словачка (13,1%), Финска (13,0%), итд.

У 2015. години, укупно оптерећење зараде порезима и доприносима, односно „порески клин“, у Републици Србији износио је 38,97%.

Стопе по којима се обрачунавају и плаћају доприноси, према члану 44. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање су:

- 1) за обавезно пензијско и инвалидско осигурање - 26%;
- 2) за обавезно здравствено осигурање - 10,3%;

3) за осигурање за случај незапослености - 1,5%.

Када се доприноси плаћају истовремено из основице и на основицу, обрачун доприноса врши се по следећим стопама:

1) за обавезно пензијско и инвалидско осигурање - 14% за запослене, а 12% за послодавце, односно другог исплатиоца прихода;

2) за обавезно здравствено осигурање - 5,15%;

3) за осигурање за случај незапослености - 0,75%.

Упоредном анализом са другим европским земљама, утврђено је да је пореско оптерећење рада, када се узме у обзир просечна зарада у Србији, ниже него у другим земљама Европе. Већи „порески клин“ од Србије у 2015. години имали су: Белгија (55,3%), Аустрија (49,5%), Чешка (42,8%), Финска (43,9%), Француска (48,5%), Италија (47,9%), Летонија (42,6%), Мађарска (49,0%), Немачка (49,4%), Португалија (42,1%), Словенија (42,6%), Словачка (41,4%), Шведска (42,7%), итд.

Просек за Европску унију (ЕУ-28) у 2015. години износио је **40,7%**.

Уколико се посматра минимална зарада, то оптерећење је нешто изнад просека европских земаља, а основни разлог за то је непостојање прогресивности у систему опорезивања рада у Србији.

При упоређивању висине пореских оптерећења зарада, не може се посматрати само висина стопа пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање, већ је неопходно посматрати укупно оптерећење зарада порезима и доприносима, из разлога што постоје различити системи социјалне сигурности (у неким земљама, нпр. Данској, ниска је стопа доприноса за социјално осигурање, али је зато значајно висока стопа пореза на зарadu).

Већина земаља ЕУ, када је реч о опорезивању зараде, има прогресивне стопе опорезивања у зависности од висине зараде, а такође и у зависности од тога да ли прималац зараде живи сам или издржава двоје или више деце.

Измене у пореском систему у Републици Србији треба да иду у правцу:

1. повећање стопа директних пореза

- Директни порези би требали да имају предност у односу на индиректне порезе. У структури пореза у Републици Србији преовлађују индиректни - посредни порези (ПДВ, акцизе, царине), а не директни - непосредни порези (порези на добит, порези на приходе и порези на имовину), као што је то случај у већини земаља ЕУ. Стопа пореза на добит у Србији нижа је од исте стопе у европским земљама, што се правда привлачењем страних инвестиција. Међутим, за привлачење страних инвестиција много су важнији функционална уређеност државе, правна сигурност, ниска корупција и друго, него што су то ниске пореске стопе и ниске зараде запослених.

2. увођења прогресивног опорезивања зарада запослених

- Порез на доходак од рада са фиксном стопом није правичан, јер крши основни принцип да „најшира рамена треба да поднесу највећи терет“. Доходак од рада треба да се опорезује прогресивном скалом, уз примену основне пореске олакшице предвиђене законом за најнижа примања.
- Задржати или чак повећати стопе доприноса за обавезно социјално осигурање, имајући у виду да су те стопе ниске и да фондови (Фонд ПИО и Фонд здравственог осигурања) отежано функционишу и да добијају дотације-трансфере из буџета.
- Социјални доприноси требало би да буду довољно високи да могу да гарантују адекватност и одрживост обавезних социјалних бенефиција, водећи истовремено рачуна о старењу друштва.

3. Да би се повећала ефикасност, али и социјална праведност пореског система, требало би да решимо питање утаје пореза и пореске преваре. **Мере које могу да допринесу унапређењу наплате пореза, већој дисциплини и ефикаснијој контроли, јесу:**

- Побољшање, односно изградња капацитета пореских управа;
- Инвестирање у особље, обуку и модерну опрему пореских и

социјалних инспектора;

- Обавеза уплате зарада, накнада и других примања (нпр. бонуса) путем банковних рачуна;
- Обавеза плаћања комерцијалних трансакција (нарочито оних са већим износима, нпр. 100.000,00) путем банковних рачуна;
- Промовисање пријављеног рада путем пореских подстицаја и боља обавештеност радника о дугорочним предностима пријављеног рада;
- Успостављање централног регистра свих банковних рачуна и контрола банковних рачуна у случају индикације на пореску превару;
- Контрола трансакција везаних за одређене осетљиве робе, попут антиквитета, уметнина, злата, драгуља и сл.;
- Увођење фискалних каса и у областима где оне још увек нису обавезне;
- Укључивање у годишњи порески образац питања о банковним рачунима или полисама осигурања које подносилац има у иностранству.

4. Примењивање превентивних стимулативних и казних мера у циљу смањења рада на црно.

- Превентивне мере, кроз развој друштвене свести о погубним последицама избегавања плаћања пореза и сталну едукацију о нужности потпуне легализације пословања, кроз укључивање асоцијација привредника у процес смањења удела оних који избегавају пореске обавезе, организовањем јавних образовних кампања о штетности ове појаве и њеним ефектима на друштво у целини;
- Стимулативне мере, кроз подстицање послодаваца на легални рад, усвајањем једноставних и транспарентних пореских закона и поједностављењем прописа о вођењу књиговодствених, рачуноводствених и пословних књига; реформисањем постојећег система социјалног и здравственог осигурања и стварањем стимулативног амбијента за поштовање уплата пореза и доприноса

(ширењем основице и увођењем прогресивног опорезивања);

- Казнене мере, кроз јачање државних институција, посебно њихове контролне функције; успостављање ефикасне казнене политике и њеног доследног спровођења; поштравање санкција за неуспех у примени закона и избегавање плаћања пореза и доприноса.

II. ПРИВАТИЗАЦИЈА

Главни мотив за отпочињање процеса приватизације, који траје више од 25 година, био је повећање ефикасности пословања и транзиција из регулисаног привредног система од стране државе ка систему којим управља тржиште. Доминантни модел приватизације у Србији је модел продаје, док је радничко акционарство, и поред залагања синдиката, спроведено у свега неколико предузећа. Нажалост, последице својинске трансформације су, уместо очекиване ефикасности, динамичности и технолошког напретка, гашење привредних субјеката, све већа незапосленост, кршење основних права запослених и све већа беда и сиромаштво грађана.

У Србији су девастиране машинска, електро, хемијска, текстилна индустрија, индустрија мотора и трактора, пољопривреда и друге индустрије. Неуспешност приватизације огледа се: у великом броју раскида купопродајних уговора; у чињеници да је циљ приватизације првенствено био прибављање својине над грађевинским земљиштем и објектима ради њихове даље продаје и коришћења у сврхе које нису имале везе са првобитном делатношћу привредног субјекта, а још мање са његовим даљим развојем; у чињеници да су приходи од приватизације употребљени за привремено пуњење буџета државе, а не за укупни привредни развој; у чињеници да је реструктурирање привредних субјеката у процесу приватизације неоправдано дуго трајало; у постојању великог броја привредних субјеката који из више покушаја да се приватизују нису добили нове власнике и над којима је отворен стечајни поступак, а многи су и ликвидирани.

Основни показатељи процеса приватизације у Србији у периоду од 2002. до 2016.

У периоду од 2002. до 2016. године продата су 2.419 предузећа (81 на тендеру, 1.517 на аукцији, 778 на тржишту капитала, 41 продајом капитала и два продајом имовине). Остварен

приход од продаје износио је 2.578,4 мил.евра. Продајом мањинског пакета акција на берзи 1.061 претходно приватизованог предузећа од стране Акцијског фонда, остварен је приход од 88 мил.евра. У овом периоду, укупан приход од приватизације износио је 2.666,4 мил.евра, а укупне инвестиције 1.045,6 мил.евра.

Посматрано по годинама, највећи број предузећа приватизован је у периоду од 2002. до 2008. године и то 2.200 предузећа, при чему је укупан приход од приватизације износио 2.449,37 мил. евра, а укупне инвестиције 1.031,3 мил. евра. Најмањи број предузећа је приватизован 2013. године, када је продато седам, а током 2014. и за 10 месеци 2016. године – по шест. У 2.419 приватизованих предузећа, у периоду од 2002. до 2016. године, било је запослено **342.216** лица, од чега: **190.626** у предузећима продатим путем тендера и аукција (63.738 у предузећима продатим путем тендера и 126.888 у предузећима продатим путем аукција), **142.405** у предузећима приватизованим на тржишту капитала и 9.185 код предузећа код којих је приватизован капитал (4.725 запослених) и имовина (4.460 запослених).

Процес приватизације у Србији карактерише и велики број раскинутих купопродајних уговора. Основни разлози су неплаћање доспелих купопродајних рата, неизвршавање обавеза из социјалног програма, неизвршавање обавеза из инвестиционог програма, непоштовање одредаба о обезбеђивању континуитета производње, као и располагање имовином на начин супротан одредбама уговора. Код предузећа приватизованих путем тендера и аукција поништена је скоро свака трећа приватизација.

Код предузећа приватизованих путем тендера и аукција, **уговори су раскинути код 688 предузећа**, и то код 49 предузећа приватизованих путем тендера и 639 предузећа приватизованих путем аукција.

Укупна вредност уложених инвестиција у приватизована предузећа путем тендера и аукција износила је **1.039.665.000 евра**, а социјалних програма **276.956.000 евра**.

Табела: Резултати приватизације предузећа од 2002. до 2016. године

Метод приватизације		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Укупно
Број продатих предузећа	Тендери	11	17	6	9	13	7	12	3	2	1	0	0	0	0	0	81
	Аукције	151	515	181	157	155	164	131	44	16	1	2	0	0	0	0	1.517
	Тржиште капитала	48	107	45	147	102	119	103	40	13	12	11	7	6	15	3	778
	Продаја капитала	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38	3	41
	Продаја имовине	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
	Стратешно партнерство	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО		210	639	232	313	270	290	246	87	31	14	13	7	6	54	7	2.419
Број запослених	Тендери	11.719	14.531	9.411	5.688	7.843	6.770	6.498	760	178	340	0	0	0	0	0	63.738
	Аукције	10.763	42.776	17.490	17.285	16.596	14.440	4.317	2.367	519	104	231	0	0	0	0	126.888
	Тржиште капитала	14.802	20.183	11.227	34.132	15.931	18.752	14.623	4.377	1.141	1.794	1.479	690	2.848	234	192	142.405
	Продаја капитала	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.259	466	4.725
	Продаја имовине	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	108	4.352	4.460
	Стратешно партнерство	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО		37.284	77.490	38.128	57.105	40.370	39.962	25.438	7.504	1.838	2.238	1.710	690	2.848	4.601	5.010	342.216

Извор: Министарство финансија

Статистика стечајних поступака

Према подацима којима располаже Агенција за лицензирање стечајних управника, на дан 01.02.2017. године, на територији Републике Србије било је 2.089 активних стечајних поступака (изузимајући стечајне поступке који се воде по Закону о принудном поравнању, стечају и ликвидацији и стечајне поступке банака, за које је надлежна Агенција за осигурање депозита).

Од дана када је Агенција за лицензирање стечајних управника почела да врши надзор до 01.02.2017. године, обустављено је 588 стечајних поступака на територији Републике Србије.

До 01.02.2017. године закључено је 3.618 стечајних поступака.

Укупно просечно трајање 6.295 стечајних поступака је 2 године и 9 месеци (активни, обустављени и закључени), с тим да: 3.361 (активних, закључених и обустављених) траје мање од 2 године, 2.922 траје од 2 до 15 година, (17 предмета је још активно и трају од 15 до 21 годину, а 7 закључених су трајали од 15 до 16 година).

Што се тиче стечајних поступака за предмете покренуте по Закону о стечајном поступку и Закону о стечају, 3.330 (активних, закључених и обустављених) траје до 2 године, а 2.526 поступака траје од 2 до 12 година.

Трајање стечајних поступака покренутих по Закону о стечају је за 2.807 до 2 године, а за 1.926 поступака од 2 до 8 година.

Предстојеће реформе највећих јавних и државних предузећа

У портфолију бивше Агенције за приватизацију остало је 172 предузећа у процесу приватизације, са око 45.000 запослених, међу којима има и стратешких компанија, као што су ПКБ, РТБ

Бор, ЈП ПЕУ „Ресавица”, Петрохемија и др.¹ Решења за ова предузећа очекују се кроз унапред припремљене планове реорганизације (УППР), блажу форму стечаја или редовне стечајне поступке. На овај начин је пронађено решење за 330 предузећа до краја октобра 2016. године. Отпремнине је добило 24.474 запослених.

У другу групу би се могла сврстати она предузећа за која се планира проналажење стратешких партнера и која би даље пословање наставила кроз различите видове концесија. За Комерцијалну банку, другу по величини у Србији, изабран је приватизациони саветник, како би се приватизација спровела током 2017. године. Приватизација Железаре Смедерево је завршена у јуну 2016. године, чиме је обезбеђено пословање без подршке буџета у будућности и спречено даље акумулирање дуговања. Истовремено, ангажоване су консултантске куће како би се размотриле опције давања концесије за Аеродром „Никола Тесла” и даља изградња Коридора 11.

У трећу групу предузећа спадају јавна и државна предузећа у области енергетике, железничког саобраћаја и путне инфраструктуре. Током 2016. године, у сарадњи са међународним финансијским институцијама, спроводио се процес њиховог реструктурирања, започет током 2015. године и то посебно: ЈП „Електропривреда Србије”, „Железнице Србије” а.д, ЈП „Србијагас” и ЈП „Путеви Србије”.

У буџету Србије за 2017. годину опредељено је само 3 млрд динара за отпремнине за раднике, што је према оцени Фискалног савета РС довољно за само једну десетину запослених у предузећима у приватизацији, тако да статус тих предузећа неће бити решен у потпуности ни у 2017. години.

Велики проблем представља и даље толерисање неплаћања обавеза предузећа према држави и јавним предузећима, што угрожава финансијску позицију различитих делова државе и појединих јавних предузећа и привредних субјеката.

Група неприватизованих предузећа је хетерогена:

¹ *Фискална стратегија за 2017. годину са пројекцијама за 2018. и 2019. годину*,
Влада РС

стратешка, водопривредна, предузећа на Косову и Метохији, бање, предузећа за рехабилитацију..., али су проблеми сконцентрисани у неколико предузећа: Ресавица, РТБ Бор, Петрохемија, Икарбус, Галеника, Азотара, МСК, Јумко, Симпо, Ласта и ПКБ, која су у 2016. години представљала више од 90% директних и индиректних трошкова за јавне финансије Србије.

Основне слабости процеса приватизације у Србији

Процес приватизације у Србији, у периоду од 2002. до 2012. године, поред деиндустријализације, испољио је и следеће слабости:

а) циљ великог броја формално успешних приватизација био је стицање власништва над грађевинским земљиштем, на атрактивним локацијама у Србији, пољопривредним земљиштем и објектима ради њихове даље препродаје, распродаје имовине предузећа и извлачења новца из предузећа за личну корист новог власника, а не одржавање и оживљавање производње;

б) намерно терање предузећа у стечај, тако што су нови власници извлачили капитал из њих;

ц) оптерећивање имовине приватизованих предузећа хипотекама за кредите узете од банака, које су нови власници или њихова предузећа противправно присвајали;

д) вештачко увећање вредности опреме и средстава, које су по основу докапитализације нови власници били дужни да унесу у приватизовано друштво;

е) куповина предузећа новцем сумњивог порекла („прање прљавог новца“ кроз приватизацију);

ф) анонимност стварних купаца предузећа, који су куповали више предузећа (чак по десет, двадесет и више), на начин што су иза власника стајале „off shore“ компаније, или су се у њихово име као купци појављивали рођаци, пријатељи и други;

г) продаја друштвеног капитала по вишеструко нижим ценама од „реалних“ (имовина и потраживања приватизованих предузећа била је вишеструко већа од продајне цене и дугова предузећа);

х) намештање тендера;

- и) случајеви нелегалне и противзаконите приватизације;
- ј) велики број раскинутих купопродајних уговора;
- к) примењени концепт приватизације подстицао је „газдинску” концентрацију капитала, похлепу и социјалну неодговорност нових власника;
- л) фаворизовање државних прихода од приватизације (држава од продаје предузећа попуњава буџет, неводећи рачуна о последицама), уз жртвовање економског развоја и одржавање и повећање нивоа запослености;
- љ) повећање незапослености, тиме и социјалних случајева, што је водило стварању беде, сиромаштва, очаја и социјалног незнања;
- м) кршење радноправних прописа у погледу зарада, уплата социјалних доприноса (за пензијско и здравствено осигурање), радног времена, заштите на раду, преговора о условима рада и сл.;
- н) све већи број штрајкова, као последица примењеног модела приватизације;
- њ) предуго трајање реструктурирања у поступку приватизације;
- о) „сељење” приватизованих предузећа у сферу неформалне („сиве”) економије, што је додатно умањило приходе у буџету.

Покушаји позивања на традицију и културу добротинства, задужбинарства, друштвено одговорног понашања, те испробавање руског рецепта да се, они који су се највише обогатили у процесу приватизације, одуже кроз разне пројекте, инвестиције или послове од општег друштвеног интереса - нису дали резултате. Показало се, као и у случају светске економске кризе која је започела 2008. године, да похлепа незаслужено богатих и имућних погађа најшире слојеве становништва, који плаћају пуну цену „приватизације“ све нижим животним стандардом.

То није била тржишна утакмица, нити прелаз из једног привредног система у други, већ пљачка појединаца, на које су институције система жмуриле или чак помагале. Па, тако се дешавало да у току једног дана исто предузеће неколико пута лицитира у различитим приватизацијама, купује предузећа у бесцење, мимо очију јавности.

Ставови Савеза самосталних синдиката Србије

Основни ставови Савеза самосталних синдиката Србије у вези са приватизацијом су следећи:

1. Неопходно је у најважнијим јавним предузећима задржати већинско власништво државе у основној делатности;

2. Потребно је обезбедити општи консензус шта и под којим условима неће бити приватизовано;

3. Приватизација јавних предузећа мора да се селективно и пажљиво спроводи, јер су у питању предузећа која имају огроман значај за укупан развој националне економије;

4. У припреми приватизације јавних предузећа мора се заједнички утврдити минимални социјални програм који обезбеђује материјалну и социјалну сигурност запослених, кроз обезбеђивање:

- обавезности континуитета производње у регистрованим делатностима,
- забране исказивања вишка запослених у одређеном временском периоду,
- поштовање закљученог колективног уговора, одређивање адекватног износа отпремнине у случају споразумног престанка радног односа,
- обезбеђење одговарајућег износа средстава за екологију,
- гарантовање откупа акција запослених у одговарајућем износу, односно одређивање минималне вредности акција по којој већински власник мора откупити акције од запослених,
- поштовање права запослених утврђених Законом о раду, уговором о раду и колективним уговором.

5. Средства од приватизације требало би да су усмерена првенствено у сферу производње;

6. Синдикат као социјални партнер треба активно да учествује у доношењу закона који се тичу економског положаја предузећа, а тиме и положаја запослених који у њима раде;

7. Процес приватизације мора да се спроводи у интересу унапређења производних и тржишних карактеристика предузећа, а

терет структурног прилагођавања не сме да се превали искључиво на запослене, који морају на одговарајући начин бити збринути кроз отварање нових радних места или преко одговарајућих социјалних програма;

8. У случају да нови власник не испуњава уговором преузете обавезе, санкције морају бити строге и доследно се, без изузетка, примењивати;

9. Сви случајеви приватизација у којима је дошло до повреде закона и непоштовања купопродајних уговора морају бити преиспитани;

10. Законом уредити формирање посебног тела, које би чинили представници социјалних партнера, задуженог за контролу спровођења процеса приватизације.

Наведени ставови Савеза самосталних синдиката Србије у више наврата презентовани су Влади Републике Србије и ресорним министарствима.

III. МАТЕРИЈАЛНО-СОЦИЈАЛНИ ПОЛОЖАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

Зараде

Зараде без пореза и доприноса у 2016. години, у односу на 2015, номинално су веће за 3,7%, а реално за 2,5%.

У четвртном кварталу 2016. године, у Републици Србији просечни месечни приходи у новцу и натури по домаћинству износили су 60.639 динара и виши су за 4,1% у односу на исти квартал претходне године.

Просечна бруто зарада исплаћена у децембру 2016. године износи 73.641 динар, номинално је већа за 4,1%, реално за 2,5% у поређењу са децембром 2015. године.

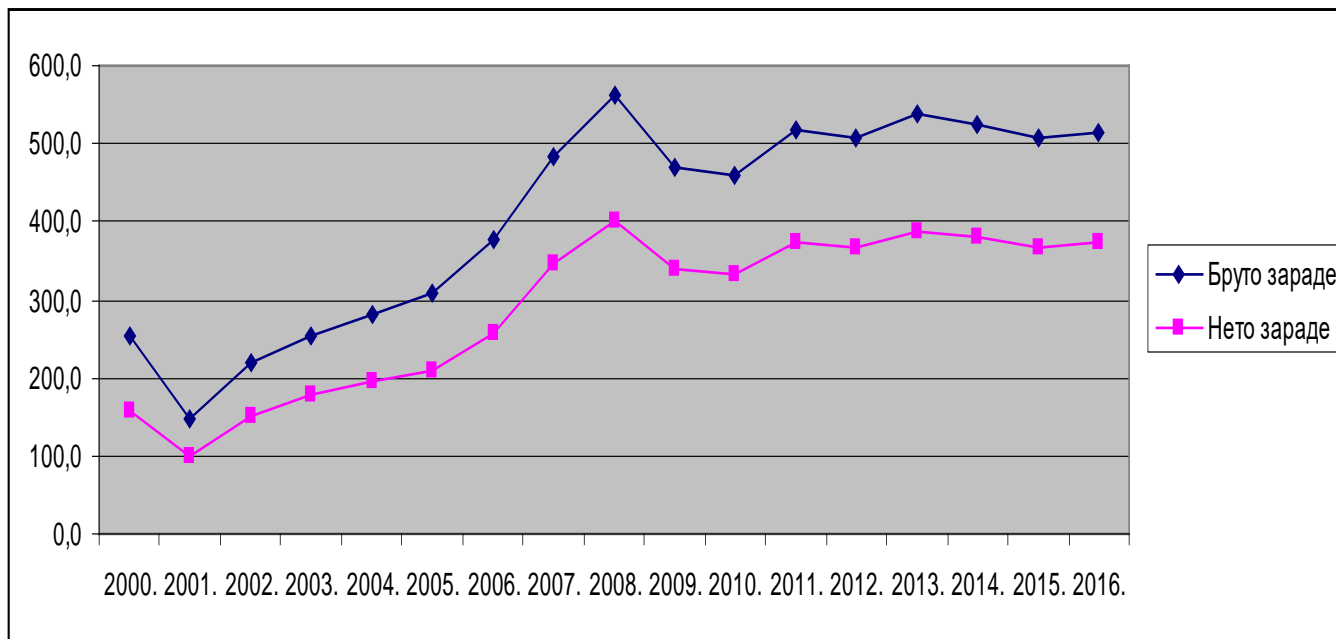
Просечна зарада без пореза и доприноса исплаћена у децембру 2016. године износи 53.456 динара, и номинално је већа за 3,8%, а реално за 2,2% у односу на просечну зараду без пореза и доприноса исплаћену у децембру 2015. године.

Кретање просечних зарада у Републици Србији (2002-2016)

Година	НЕТО ЗАРАДЕ		БРУТО ЗАРАДЕ	
	- у дин.	- у еврима	- у дин.	- у еврима
2002.	9.208	151,7	13.260	218,5
2003.	11.500	176,6	16.612	255,1
2004.	14.108	194,1	20.555	282,8
2005.	17.443	210,2	25.514	307,4
2006.	21.707	258,1	31.745	377,4
2007.	27.759	347,1	38.744	484,5
2008.	32.746	402,1	45.674	560,8
2009.	31.733	337,8	44.147	469,9
2010.	34.142	331,3	47.450	460,5
2011.	37.976	372,5	52.733	517,2
2012.	41.377	365,8	57.430	507,7
2013.	43.932	388,3	60.708	536,6
2014.	44.530	379,6	61.426	523,6
2015.	44.432	368,0	61.145	506,4
2016.	46.097	374,4	63.474	515,6

Извор: Сајт НБС, на дан 07.02.2016.

Графикон: Кретање бруто и нето зарада у Републици Србији (2002-2016)



Према Закону о буџету за 2017. годину, кретање укупних издвајања за запослене у 2017. је одређено, с једне стране законским увећањем плата (запосленима у образовању, полицији, војсци, здравству, судству и неким другим сегментима државе) и, с друге, спровођењем рационализације броја запослених. Нето резултат ове две мере требало би да услови раст расхода за запослене у 2017. за 3,5%.

ПРОБЛЕМИ

1. Ниске зараде;
2. Неисплаћивање зараде;
3. Нередовно исплаћивање зараде;
4. Исплаћивање дела зараде на руке, а остатка преко текућег рачуна, неуплатом пореза и доприноса се наноси штета и држави, али и запосленом приликом одласка у пензију;
5. Низак проценат учешћа зараде у просечној потрошачкој корпи;
6. Недовољно постојање инспекцијске контроле адекватности обрачуна и исплате зарада;
7. Непримењивање у пракси прописаних санкција за неадекватан обрачун и не/исплату зарада;
8. Смањивање стечених права запослених – неплаћање прековременог рада, сменског рада, минулог рада;
9. Непоштовање одредби колективних уговора (првенствено у јавном сектору) о висини и начину обрачуна зарада;
10. Лимитирање висине зарада у јавном сектору Законом о буџету и Законом о буџетском систему;
11. За исто радно место предвиђен је већи број врста стручне спреме (у циљу плаћања за најнижи предвиђен ниво стручне спреме);
12. Постојање великих разлика у висини примања између, с једне стране запослених у сектору услуга (ИТ сектор, финансијске услуге, прерада нафте ...) и, с друге стране, запослених реалном сектору;

13. Велике разлике у висини просечних зарада у Републици Србији у односу на земље ЕУ (посебно западноевропских земаља);
14. Ниске зараде запослених као чинилац привлачења страних инвестиција;
15. Висина зарада није довољна за покривање основних животних потреба (запослени је и даље сиромашан);
16. Висина зарада није довољан услов за излазак из стања социјалне угрожености;

ЗАХТЕВИ

- Неопходно је да зараде прате раст потрошачких цена;
- Јачање надлежних инспекцијских органа у циљу обезбеђења правилности обрачуна и исплате зараде;
- Доследна примена у пракси прописаних казни за неправилности у обрачуну и исплати зарада;
- Посебно утврђивање процената повећања зараде по основу сменског рада;
- Утврђивање адекватне евиденције прековременог рада, рада ноћу и осталих облика радног ангажовања, и у складу са тим утврђивање реалних процената увећања зараде;
- Ниске зараде запослених не смеју представљати основни аргумент у привлачењу страних инвестиција;
- Минули рад обрачунавати према укупним годинама радног стажа, а не само по основу времена проведеног код последњег послодавца;
- Престанак праксе лимитирања зарада запослених у јавном сектору Законом о буџету и Законом о буџетском систему, што представља дерогирање колективних уговора закључених у јавном сектору;
- Запослено лице не би смело да буде социјално угрожено.

Минимална зарада

Влада Републике Србије је, на седници одржаној 13. 9. 2016. године, донела Одлуку о висини минималне цене рада за период **јануар–децембар 2017. године**. Према овој одлуци, минимална цена рада, без пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање за период јануар - децембар 2017. Године, износи **130,00 динара** (нето), по радном часу. Одлука је објављена у „Сл. гласнику РС“, бр. 77/2016 од 14. 9. 2016. године.

Према члану 111. став 1. Закона о раду, запослени има право на минималну зараду за:

- стандардни учинак,
- време проведено на раду.

Према ставу 2. овог члана, минимална зарада одређује се на основу:

- минималне цене рада, утврђене у складу са законом,
- времена проведеног на раду,
- пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Предлог послодавачких удружења да се на нивоу грана утврђује минимална зарада може бити предмет разговора, али само у оквиру преговора о колективном уговору за ту грану, и само као усаглашен и потписан може се примењивати у пракси. Оправдана је тврдња да нису исти услови пословања, али неприхватљив предлог да се „минималац“ не исплаћује запосленима на сезонским пословима, што је предмет регулисања у уговору о раду и колективном уговору код послодавца.

Висина минималне зараде (нето) у Републици Србији од 2008. до 2017. године

Ред. број	Година	Минимална цена рада по радном часу у динарима	Минимална зарада (просечно 174 часа месечно) у динарима	Минимална цена рада по радном часу у €	Минимална зарада (просечно 174 часа месечно) у €
1.	2008.	70 (I-VI)	12.180	0,86	149,64
		78 (VII-XII)	13.572	0,96	167,04
2.	2009.	87	15.138	0,93	161,82
3.	2010.	90 (I-X)	15.660	0,87	151,38
		95 (XI-XII)	16.530	0,92	160,08
4.	2011.	95 (I-V)	16.530	0,93	161,82
		102 (VI-XII)	17.748	1,00	174,00
5.	2012.	102 (I-V)	17.748	0,90	156,6
		115(IV-XII)	20.010	1,02	177,48
6.	2013.	115	20.010	1,02	177,48
7.	2014.	115	20.010	0,98	170,52
8.	2015.	121	21.054	1,00	174,00
9.	2016.	121	21.054	0,98	170,52
10.	2017.*	130	22.620	1,04	182,48

* 1 евро=123,9595 динара (за јануар и фебруар 2017.г.)

Поређењем висине минималне зараде и утврђене апсолутне и релативне линије сиромаштва намеће се закључак да су сви који примају минималну зараду сиромашни или, у најбољем случају, у озбиљном ризику да то постану.

То је, истовремено, у потпуној супротности са програмом достојанственог рада, који је трипартитно потписан за Србију, али и чињеницом да су запослени са квантификованим радним учинком и пуним радним временом у зони сиромаштва.

ПРОБЛЕМИ

1. Садржај минималне потрошачке корпе према врсти артикала и услуга које чине и њиховим количинама није у складу са реалношћу;
2. Ниско учешће минималне зараде у просечној заради;
3. Низак проценат учешћа минималне зараде у минималној потрошачкој корпи (60%);
4. Уместо да минимална зарада буде изузетак, исплата минималне зараде код највећег броја послодаваца постало је правило (што је у супротности са чланом 111 Закона о раду);
5. Параметри за утврђивање висине минималне зараде у члану 112 Закона о раду нису квантификовани;
6. При утврђивању минималне цене рада не полази се од квантитативног утицаја сваког појединачног параметра дефинисаног чланом 112 Закона о раду;
7. Минимална зарада, поред тога што представља социјалну и економску категорију, у великој мери постала је и политичка категорија;
8. Изједначавање појма минималне зараде са основном ценом рада (са коефицијентом 1);
9. Раширена пракса да послодавац запосленом минималну зараду исплаћује „на руке“ (и на тај износ обрачунава порез на зараду и доприносе), а остатак исплаћује преко текућег рачуна запосленог, на који се не обрачунавају доприноси за обавезно социјално осигурање, што у будућности значи и нижу пензију запосленог;
10. Исплаћивање зараде ниже од минималне зараде;

11. Висина минималне зараде није резултат договора између социјалних партнера, већ је најчешће држава та које даје коначну одлуку о њеној висини;
12. Минимална зарада не обезбеђује егзистенцијалне и социјалне потребе запосленог и његове породице;
13. Минимална зарада и остале зараде „вуче“ наниже (зараде запослених са вишим степеном стручне спреме);
14. Минимална цена рада утврђује се у нето износу по радном часу, што је у супротности са Законом о раду који познаје само категорију зараде (брutto 1).

ЗАХТЕВИ

1. Минимална зарада треба да покрива укупне егзистенцијалне и социјалне потребе запосленог и његове породице;
2. Минимална зарада не сме да буде нижа од износа минималне потрошачке корпе (посебно имајући у виду да и сама минимална потрошачка корпа, с обзиром на врсту производа и услуга које је чине и на њихове количине, не одржава реалне потребе запослених и читавог становништва);
3. Законом о раду детаљније прописати услове под којима послодавац има право да уведе минималну зараду, време трајање исплате минималне зараде, и обавезу послодавца да по престанку исплате минималне зараде запосленом рефундира неисплаћена средства;
4. Дефинисати услове за исплату минималне зараде кроз анекс уговора о раду.
5. Послодавац може запосленом понудити закључивање анекса уговора о раду под измењеним условима, везано за исплату минималне зараде, под следећим условима: поремећаја у процесу пословања у предузећу или делу предузећа, и то: пословање са губитком, недостатак посла, а који утврђује надлежни орган послодавца, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката. Минимална зарада се може уговорити док трају поремећаји у пословању, не дуже од 6 месеци у току календарске године.

6. Законом о раду или подзаконским актом неопходно је утврдити квантитативни утицај сваког од појединачних параметара за утврђивање висине минималне цене рада;
7. Одлука о утврђивању минималне цене рада треба да садржи образложење утицаја сваког појединачног параметра за утврђивање минималне цене рада и то образложење треба објављивати у Службеном гласнику Републике Србије;
8. Приликом закључивање гранских колективних уговора треба избећи изједначавање минималне цене рада са основном ценом рада (основна цена рада може да буде нижа од минималне зараде, али је важно да послодавац не може да исплаћује зараду нижу од минималне);
9. Појачати рад надлежне инспекције у циљу откривања свих неправилности у вези са обрачуном и исплатом минималне зараде;
10. Минималну цену рада утврђивати у бруто износу по радном часу.

Безбедност и здравље на раду – услови рада

Савез самосталних синдиката Србије већ деценијама инсистира на сталном побољшању безбедности и здравља на раду, достојанственим условима рада, стриктном спровођењу свих мера за сигуран рад у предузећима, посебно у високо ризичним привредним гранама и делатностима. Такође, указујемо на интегрисани систем инспекцијског надзора, мањкавости система БЗНР у Србији, без постојања закона о осигурању у случају несрећа и повреда на раду, те сталној едукацији радника и послодаваца у циљу промовисања ове области и подизању нивоа свести о значају примене свих мера за безбедан и здрав рад.

Недопустиво је велики број повреда на раду, трагичних несрећа и тешких повреда са смртним исходом, посебно у прошлој години. Разлози су:

- висока распрострањеност сиве економије,

- слаба контрола и праћење здравственог стања запослених резултира неблагоприятним реаговањем на промену и погоршање здравственог стања запосленог,
- од посебног је значаја служба медицине рада, која већ деценијама има незаслужено слаб третман,
- континуирано смањење доприноса за здравствени фонд, што додатно проблематизује стање у овој области,
- питање надокнада у случају несрећа, повреда на раду и професионалних обољења није регулисано посебним законом, нити га уређује једна институција. Последице оваквог стања су такве да запослени осигураник не остварује адекватну висину накнаде материјалне и нематеријалне штете, што често приморава запослене или њихове породице (у случају смртог исхода) да покрећу грађанске парнице које дуго трају.

ИЗАЗОВИ

- Промене у организацији рада као резултат развоја и примене нових технологија отвориле су простор за нове тзв. Флексибилне, али у суштини несигурне радне односе и услове рада који се огледају у атипичним уговорима, све већем раду на одређено време, раду преко агенција, великој флукуацији запослених, посебно младих и жена, што је стрес сврстало међу највеће ризике на раду. Нека недавна истраживања су показала да више од 53 одсто запослених у Србији стрес сврставају као један од највећих ризика и опасности на раду.
- Професионална обољења и обољења у вези са радом, изазвана или погоршана тешким условима рада и по запослене све несигурније радноправне односе, представљају велико оптерећење за раднике, али и систем социјалног осигурања.

- Најновије доступне процене Међународне организације рада показују да се повећава број фаталних професионалних обољења, од којих је канцер био водећи узрок смрти – 5 до 8,5 одсто укупног броја канцера може се преписати изложености радника негативним утицајима у процесу рада.
- Болести изазване опасним супстанцама (хемијским, канцерогеним, мутагене и др.) чине више од половине од свих смртних исхода у вези са радом.

ПРЕДЛОЗИ

- Стратегија безбедности и здравља на раду у Србији за период од 2018. до 2022. године и Акциони план за спровођење Стратегије на којима ће се радити ове године, у потпуности морају бити усклађени са стратешким оквиром ЕУ за безбедност и здравље на раду и треба да има приоритет у агенди Владе Србије за ову годину;
- Стриктна примена законских и подзаконских аката у области безбедности и здравља на раду и обавезно присуство представника синдиката и чланова одбора за БЗНР приликом редовних и ванредних посета инспектора за рад. Велики број послодаваца и запослених приликом надзора инспекције рада по први пут постају свесни значаја примене мера за безбедан и здрав рад. Присуство синдикалних активиста посетама инспектора за рад сагледавати из угла подршке процесу примене мера БЗНР, а не као препреку пословању и раду. Синдикат и инспектори рада заједно имају кључну улогу у, не само препознавању ризика и опасности на послу, већ препознавању и спречавању рада „на црно“, као и примени превентивних мера за БЗНР;
- Да се изменама и допунама Закона о безбедности и здрављу на раду уреди систем праћења здравственог стажа запослених, и то на више нивоа. На првом нивоу, заштита би се остваривала

кроз активност лица које би код послодавца обављало послове везане за праћење здравственог стања запослених. Истовремено би било потребно реформисати и унапредити функционисање служби медицине рада. Изменама Закона о безбедности и здрављу на раду, у циљу стварања безбедних и здравих услова рада, као и смањења рада „на црно“, обавезати и послодавце и запослене да поседују идентификациону картицу која би, поред осталог, обавезно садржала број уговора о раду запосленог и његову крвну групу;

- Да се донесе закон којим би се увело посебно осигурање од повреда на раду и професионалног обољења ради накнаде штете. Истим законом би се уредило увођење посебног доприноса за ову намену, као и формирање посебног фонда из којег би се вршила исплата накнаде када наступи осигурани случај. На овај начин би се обезбедила одговарајућа висина накнаде штете која би била у сразмери са стварном штетом, као и измаклом добити коју је претрпео запослени, односно породица. Истовремено би таква решења утицала на одговорнији однос послодавца према обавезама везаним за безбедност и здравље на раду.
- Унапредити прикупљање статистичких податак и развој базе информација, јер без јединствених, поузданих и упоредивих података о повредама на раду и професионалним обољењима, не могу се доносити и усвајати квалитетне политике и мере, нити емпиријски анализирати трошкови и бенефити у области БЗНР.
- Синергија са другим областима:
 - **Образовање**
Подизање свести о БЗНР треба да почне у школи. СССС препоручује и залагаће се да се у школске планове и програме, поготово у стручним школама, у значајнијој мери укључе питања БЗНР

- Здравље
Неопходна је боља координација свих институција и организација, укључујући и синдикат, са фокусом на здравље запослених и грађана, као и утицај непримењивања мера БЗНР на професионална обољења, незгоде и инвалидитет.
- Животна средина
Потребно је уложити напоре како би се повећала зависност између политике за заштиту животне средине и заштите запослених, јер се радно место свакако сматра микро окружењем на коме су запослени изложени опасним материјама.
- Индустијска политика
Потребно је успоставити везу између индустријске политике и политике БЗНР, посебно за мала и средња предузећа како би се избегле незгоде, смањио утицај хемијских супстанци, односно генерално развила култура превенције у привредним субјектима који запошљавају мањи број радника.
- Једнакост
Политика БЗНР може да допринесе борби против дискриминације, посебно забрани дискриминације жена на радном месту због трудноће и материнства, промоцији једнаких прилика и заштите на раду људи са инвалидитетом.

- Борба за „три осмице“ наставља се после више од века од добијања овог права. Нажалост, због конкуренције на тржишту рада, поједини послодавци злоупотребљавају законом дефинисану дужину радног времена, а запослени, у страху од губитка посла, не ретко, раде много дуже, без надокнаде, па се слободно може рећи да дневно радно време више нема границе.

Стога је СССС више пута истицао:

- дневно радно време, укључујући и прековремени рад, не може трајати дуже од 10 часова;
- прековремени рад је оправдан само у случају више силе и изненадног повећања обима посла, уз увећање зараде најмање 50% од основице;
- прековремени рад не може да траје дуже од четири часа недељно;
- у случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 50 часова недељно. Јасно је да се у случајевима «неограниченог радног времена» ради о својеврсној принуди и угрожавању здравља запослених.
- Изменама у Закону о раду и Закону о трговини забранити рад недељом и државним празницима у делатности трговине, а рад недељом ограничити на послове и делатности чије би необављање угрозило безбедност и здравље грађана.

Конгрес Савеза самосталних синдиката Србије усвојио је Резолуцију о радном времену, у којој се истиче да је неопходно изменити и допунити одговарајуће прописе и утврдити обавезу послодавца да воде прецизне евиденције радног времена, односно радних сати по основу радног ангажовања запослених (редовно радно време, прерасподела и др.).

Порези и доприноси

ССС Србије сагледава и анализира пореску политику, посебно политику пореских оптерећења на зараде и доприносе за пензијско, здравствено и социјално осигурање, не искључиво као финансијско оптерећење привреде и послодаваца како се у јавности често истиче, већ с обзиром на законска решења по којима су порески обвезници по основу рада и зарада једино запослени, а по основу доприноса и запослени и послодавци, као истовремену, индивидуалну, али и заједничку обавезу и запослених и њихових послодаваца.

Садашњи порески систем у Републици Србији у интересу је оних који остварују веће приходе и профите, који имају већу имовину, а на штету великог броја становништва са ниским примањима, ниским пензијама и малом или никаквом имовином.

Послодавачке организације манипулишу утврђеном висином пореза и доприноса, најпре истицањем да су искључиво трошак послодаваца, а не део зараде запосленог, те да су „превисоке“ обавезе једино послодаваца. У складу са тим, послодавци и њихове асоцијације годинама се „залажу“ за растерећење привреде, за повећање неопорезивог дела зарада, уз смањење стопе пореза и доприноса на најниже зараде, уз образложење да би смањење оптерећења ниских зарада у радно интензивним гранама, као што су грађевинарство, пољопривреда, трговина, туризам, угоститељство, текстилна и металска индустрија, директно утицало на повећање конкурентности, повећање зарада запослених, ново запошљавање и повећање извоза.

Србији, са ниском стопом запослености која у четвртном кварталу 2016. године износи 45,5%, са високим нивоом неформалне економије чије је учешће у појединим секторима веће од 1/3 укупног броја запослених (грађевинарство, угоститељство, трговина...), са проценом да је више од 100.000 радника који примају минималац и исто толико оних који су пријављени на минималац, а разлику примају „на руке“, сматрају послодавци, неопходна је таква врста растерећења. Наиме, према њиховим тврдњама, смањењем стопа пореза на рад и доприноса растеретили

би се трошкови рада послодавца и отворила могућност за ново запошљавање, а већи обухват наплате пореза неутралисао би пад прихода у буџету због нижих стопа.

Међутим, даље смањење пореских стопа на зараде и стопа на социјалне доприносе утицало би на:

- Умањење ионако ниских пензија свих будућих пензионера, али и довело у питање функционисање пензијског фонда;
- Даље погоршање у пружању основних здравствених услуга грађанима, као и опадање квалитета и обима здравствених услуга;
- Додатно финансијско оптерећење за осигуранике због све чешћег тражења медицинске помоћи у приватном сектору;
- Погоршање положаја запослених у здравству услед константног пада реалних зарада у том сектору, као и још израженији одлазак медицинског кадра свих струка из земље.
- Потенцијално преливања дела пореза и доприноса из буџета државе и фондова у профит послодавца, јер би зараде запослених могле да остану на истом нивоу.

Потрошачка корпа

Потрошачке цене у децембру 2016. године веће су за 1,2% у односу на 2015. годину.

Издаци за личну потрошњу домаћинстава, у четвртном кварталу 2016. године, износили су 61.467 динара и виши су за 3,3% у односу на исти квартал претходне године.

Просечна потрошачка корпа у 2016. години износила је 67.436,75 динара и већа је за 0,79% у односу на 2015. годину. Минимална потрошачка корпа у 2016. години износила је 35.093,95 динара и већа је 0,77% у односу 2015. годину.

Од 2010. године однос потрошачке корпе и зарада у одређеној мери варира, али приметно је да је у 2016. години, исто као и у 2010. години, било потребно 1,47 просечних зарада да би се намирила просечна потрошачка корпа за трочлано домаћинство.

Кретање просечне зараде, просечне и минималне потрошачке корпе

Година	Просечна зарада	Просечна корпа	Минимална корпа	Однос просечне корпе и просечне зараде
2010	34.159	50.138,86	24.291,94	1,47
2011	38.017	55.568,13	27.193,71	1,47
2012	41.386	59.593,67	31.599,02	1,44
2013	43.944	64.895,88	35.109,64	1,48
2014	44.525	66.013,29	34.302,01	1,49
2015	44.437	66.903,21	34.825,04	1,51
2016	46.087	67.436,75	35.093,95	1,47

У посматраном периоду вредност минималне потрошачке корпе превазилазила је износ минималне зараде.

IV. РАДНО И СОЦИЈАЛНО ЗАКОНОДАВСТВО

- Закон о раду
- Закон о ПИО
- Закон о агенцијама за привремено запошљавање
- Закон о здравственом осигурању
- Закон о запошљавању и осигурању у случају незапослености
- Закон о штрајку
- Закон о безбедности и здрављу на раду
- Закон о мирном решавању радних спорова
- Судови рада
- Закон о јавном окупљању
- Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство
- Регистрација синдиката
- образовање
- Унапређење положаја младих на радном месту и у друштву

Циљ радног законодавства је успостављање и очување неопходног баланса између интереса послодаваца и запослених. Само под тим условима могуће је стварање пословног и друштвеног окружења које ће бити подстицајно за раст инвестирања, повећање конкурентности и продуктивности привреде и отварање нових радних места, што мора бити основни циљ економске политике.

Закон о раду

Измене Закона о раду из 2014. године су према најавама требало да доведу до настајања таквог окружења у којем би се кроз реформисано тржиште рада повећала запосленост, смањила незапосленост и унапредио квалитет људског ресурса, као кључног чиниоца привредне активности.

Наиме, према становишту предлагача Закона, до наведених

циљева се стиже тзв. либерализацијом радног законодавства, што је само политички коректан израз за умањивање права запослених. Коначни циљ је дерегулисање ове области, односно преношење уређивања међусобног односа послодавца и запосленог на уговор о раду. На тај начин се искључује ближе уређивање ових односа законом, као и де факто елиминисање колективних уговора из система.

Уређивање међусобног односа послодавца и запосленог преваходно уговором о раду, законито доводи до смањивања зарада укупно и по јединици времена, повећањем броја радних сати уз задржавање истог нивоа зарада. Узроке оваквог стања свакако треба да тражимо и у структури привреде у којој доминирају делатности ниске продуктивности (пољопривреда и сл.), односно најједноставнији послови који су и најмање плаћени.

Остваривање баланса интереса између послодавца и запослених подразумева и интервенцију државе преко инспекцијских органа, и то, пре свега, преко инспекције рада. У претходном периоду, делом због законских решења, а делом због појединих ставова судова, положај инспекције рада је погоршан, што је довело до појаве повећаног кршења Закона, односно до ускраћивања и умањивања законом утврђених права запослених. У вези овог проблема значајно је и питање материјалних и других услова у којима раде инспектори рада.

ПРЕДЛОЗИ

1) У циљу реafirмисања праксе уређивања међусобних односа послодавца и запослених путем колективних уговора, предлажемо следеће:

- Да се законом као обавезан део колективног уговора предвиди утврђивање (уговарање) цене рада радних места, односно цене рада типичних радних места. Овим ће бити онемогућена све присутнија пракса да се колективним уговорима (и правилницима о раду) утврђују “начела”, док се уговорима о раду препушта утврђивање цена рада радних места, чиме се изиграва суштина колективног преговарања;

- Да се у закон унесе као једна од основних обавеза послодавца да запосленог информише о питањима која су од значаја за његов материјални и социјални положај. Јер, ако постоји обавеза запосленог да обавести послодавца о одређеним битним питањима из његовог делокруга (чл.15. Закона), треба да постоји и узвратна слична обавеза послодавца. Оваквим решењем би се створиле претпоставке за функционисање социјалног дијалога и било би олакшано и подстакнуто колективно преговарање;
- Ради уједначавања услова за стицање својства репрезентативности потребно је у закон унети решење да се репрезентативним удружењем послодаваца сматра удружење чији чланови запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.
- Поред потребе уједначавања услова за стицање својства репрезентативности са условима који важе за синдикат, овим решењем би се уважила чињеница да се структура привреде мења кроз развој малих и средњих предузећа, па би задржавање услова у вези броја послодаваца фактички онемогућило стицање својства репрезентативности у појединим гранама (трговина и сл.);
- Да се у закон унесе решење према коме би, у случају да се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, било обавезно формирање арбитраже за решавање спорних питања. На овај начин би се подстакло закључивање колективних уговора, при чему се не доводи у питање добровољност њиховог закључивања;
- Потребно је у закон унети решење према коме би се посебан колективни уговор, закључен између репрезентативних социјалних партнера за грану, групу, подгрупу или делатност, аутоматски и непосредно примењивао и обавезао све послодавце који према шифри делатности припадају грани, групи, подгрупи или делатности за коју је закључен

посебан колективни уговор (тј. колективни уговор би аутоматски имао проширено дејство, будући да га је потписала репрезентативна послодавачка асоцијација).

- Да се у закон унесе решење према коме би послодавац био новчано кажњен ако не приступи преговарању за закључивање колективног уговора супротно закону. На овај начин би се утицало на промену понашања послодаваца који игноришу иницијативу за преговоре за закључивање колективног уговора.

У циљу стварања хуманих радних услова, смањивања експлоатације и остваривања правила „три осмице“, предлажемо следеће:

- Да се у закон унесе решење према коме дневно радно време, укључујући и прековремени рад, не може да траје дуже од 10 часова;
- Да се у закон унесе решење према коме је запослени дужан да ради прековремено само у случају више силе и изненадног повећања обима посла;
- Да се за прековремени рад предвиди увећање зараде најмање 50% од основице;
- Да се у закон унесе решење према коме прековремени рад не може да траје дуже од четири часа недељно;
- Да у случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 50 часова недељно, као и да се искључи могућност да запослени својом сагласношћу прихвати да ради дуже од просечног радног времена. Напомињемо да је већ присутна пракса да запослени дају сагласност да раде дуже од просечног радног времена у периоду важења одлуке о прерасподели, тако да дневно радно време више нема границе. Јасно је да се у тим случајевима ради о својеврсној принуди и угрожавању здравља запослених;
- Да се у закон унесе решење које би онемогућило праксу да запослени не искористи слободне часове у оквиру прерасподеле, већ једноставно настави да ради. При томе, не добије новчану компензацију;

- Да се изврше измене у Закону о раду и Закону о трговини и то тако да се у делатности трговине забрани рад недељом и државним празницима;
- Да се рад недељом ограничи на послове и делатности чије би необављање угрозило безбедност и здравље грађана.

У складу са потребом да се заштити здравље запослених потребно је:

1. у закон унети решење према коме би се запосленом рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужио до истека коришћења права на одсуство због боловања.
2. Ради заштите права на зараду, у закон треба унети решење према коме се не може другим законом или прописом ускратити део зараде. Другим речима, обустава дела зараде би се могла вршити само на основу правоснажне судске одлуке.
3. Имајући у виду тежину болести и специфичност терапије, запослени који оболи од карцинома треба да буде, током боловања, плаћен 100%, односно да се сви типови канцерогених обољења третирају као повреда на раду.
4. У области дисциплинске одговорности прелажемо да се изврше измене закона тако да се укине дисциплинска мера – новчана казна и да удаљење са рада без накнаде не буде дуже од пет радних дана. Наиме, новчана казна као дисциплинска мера нема упориште у систему у коме се зарада остварује за време проведено на раду и остварени учинак. Што се тиче удаљења са рада без накнаде, пет радних дана је довољна казна ако је она у функцији опомене.
5. Предлажемо да се у закон унесе решење којим би се прецизно утврдило о чему послодавац мора да информише синдикат. Треба прецизирати, односно конкретизовати садржај заштите представника синдиката како персонално, тако и у погледу поступака којим не сме бити изложен од стране послодавца (распоред на мање плаћене послове, на удаљено место рада и сл.).

Закон о ПИО

На погоршање положаја пензионера и будућих пензионера битно утичу и решења предвиђена изменама Закона о ПИО. У том смислу нарочито су значајне промене на основу којих се трајно, значајно умањују пензије, било да недостају године живота (до 65), било године стажа осигурања (до 40), као и решење које познаје само потпуни (општи) инвалидитет као услов за остваривање права на инвалидску пензију.

СССС је покренуо иницијативу за измену и допуну члана 70а Закона о ПИО и укидање трајних казних поена у случају превремене старосне пензије, односно да се умањење по основу превремене старосне пензије преполови и траје до испуњења овог услова. Иницијатива је достављена Социјално економском савету Републике Србије, уз молбу да је после прихватања достави Влади РС.

Када се ради о умањењу пензија осигураницима који имају 40 година стажа осигурања, сматрамо да је то умањење неосновано и нелогично и у супротности је и са пензионим системом. Пензије су ионако веома ниске и додатно трајно умањење озбиљно угрожава биолошки опстанак великог броја осигураника.

Закон о агенцијама за привремено запошљавање

У Републици Србији материја запошљавања, повећања запослености и спречавање дугорочне незапослености регулисана је Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености. Овим законом одређено је да послове запошљавања обавља Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање.

Према **Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености**, у Србији постоји 86 агенција за запошљавање које обављају послове запошљавања. Тренутно је преко агенција ангажовано око 60.000 радника, у индустријском и јавном сектору.

С обзиром на то да послодавци све више ангажују раднике преко агенција за привремено запошљавање, неопходно је законом регулисати ову материју, основне услове рада и осигурати заштиту радника који раде преко агенција.

Кључни проблеми су:

- нема посебно регулисане одговорности агенција које обављају послове привременог запошљавања у сврху уступања радника послодавцу кориснику, као и друге послове везане за људске ресурсе према радно ангажованим лицима. То у пракси доводи запослене преко агенције за привремено запошљавање у дискриминисани положај.
- зараде радника који су ангажовани преко агенција су далеко ниже од зарада запослених који су у радном односу код послодавца корисника.
- радници ангажовани преко агенције не могу остварити ни друга права која имају запослени који су у радном односу и која им припадају из радног односа и по основу рада, а у складу са законском регулативом Републике Србије. Радници које агенција упућује на рад код послодавца корисника не могу остварити ни заштиту својих права, како то могу остварити запослени који су у радном односу.

Питања на којима ће инсистирати и за које ће се залагати Савез самосталних синдиката Србије су:

1. У закону о запошљавању радника преко агенција мора бити предвиђена заштита, како радника који буду у радном односу у агенцији и који ће бити упућивани на рад код послодавца корисника, тако и запослених који су у радном односу код послодавца корисника. Наиме, не сме се дозволити да рад запослених код послодавца корисника буде угрожен, односно ови запослени не смеју бити проглашени вишком или добити отказ код послодавца корисника, а да на њихово место ангажују друге раднике преко агенције.
2. Запослени ће бити у радном односу у Агенцији. Запослени који се упућује закључује са Агенцијом уговор о раду на неодређено или евентуално одређено радно време. Радни однос радника који буду запослени у Агенцији на одређено време, мора бити временски ограничен.

3. Агенција заснива радни однос са запосленим у циљу његовог привременог уступања послодавцу кориснику ради обављања одређених послова под надзором и руковођењем од стране послодавца корисника.
4. Основни услови рада уступљеног запосленог морају бити најмање једнаки основним условима рада који би се на те раднике примењивали када би их на исто радно место запошљавало предузеће корисник.
5. Основни услови рада су утврђени законом и колективним уговором (односно правилником о раду) који се примењује код послодавца корисника и односе се на: трајање радног времена, прековременог рада, прерасподеле радног времена, ноћни рад и рад на дане државних и верских празника, одмори (дневни, недељни, годишњи одмор), плаћена одсуства, зараде и накнаде зараде, накнаде трошкова и друга примања, регулисање обавезе агенције за исплату накнаде зараде уступљеном запосленом ако је запосленом прекинут рад без његове кривице и воље код послодавца корисника пре истека рока на који је уступљен, безбедност и заштита здравља на раду, синдикално организовање, заштита трудница и мајки дојиља, омладине и забрана дискриминације, могућност усавршавања, могућност коришћења погодности код послодавца корисника (посебно за исхрану, бригу о деци и услуге превоза).
6. Потпуно јасно и прецизно да буде регулисано законом да Агенција исплаћује зараду упућеном запосленом, плаћа доприносе и порезе и пријављује га на обавезно осигурање, одговорност агенције и исплата штете запосленом за повреду на раду.
7. Агенција је одговорна за заштиту података о личности упућених запослених. Агенција је дужна да омогући удруживање и колективно преговарање за упућене запослене, стручно усавршавање и обуку за потребе послодавца корисника.
8. Забрана упућивања радника преко агенције код послодавца корисника као замена за раднике који примењују своје право

на штрајк, на пословима са бенефицираним радним стажом, на пословима са повећаним ризиком, уступања другој агенцији, на пословима на којима је код послодавца корисника уведено скраћено радно време.

9. Ограничење броја радника које послодавац корисник може ангажовати преко Агенције у односу на број запослених код њега, као и давање образложења синдикату на његов захтев, о разлозима за ангажовањем ових радника.
10. Послодавац корисник мора да има све податке и уговоре о запосленима који се упућују код њега на рад (за потребе инспекције).
11. Што се тиче послова које би обављала Агенција, односно њене делатности, неопходно је да она обавља само делатност привременог запошљавања.
12. Могућност да радник принудним путем у судском поступку (или путем приватног извршитеља) наплати своју зараду по основу листа обрачуна зараде, и то и од агенције и од послодавца корисника, као солидарних дужника.
13. Забрана наплаћивања раднику било какве провизије за привремено уступање од стране агенције или послодавца корисника.
14. Регулисање оснивања агенција и одређивања услова који морају да се испуне за оснивање агенција, као и разлога за престанак рада агенција.
15. Како би се агенције регистровале у АПР-у, који је јавна база података, требало би да буду доступни и подаци о броју упућених радника, као и подаци о вршењу прекршаја агенција. Агенције морају имати забрану учествовања у јавним набавкама.
16. Јасно дефинисање права радника који се привремено упућују код послодавца корисника о свим упражњеним радним местима код послодавца корисника и могућност да ови радници нађу запослење на неодређено време код послодавца корисника.
17. Прецизно регулисање казних одредби овог закона.

У Конгресној Резолуцији СССС о најму радне снаге и агенцијама за привремено запошљавање захтева се:

- да се јасно уреди правни статус, делокруг рада и активности агенција за привремено запошљавање;
- да се заштите радници од злоупотреба;
- да се радницима ангажованим преко агенција за привремено запошљавање омогући право на: слободу удруживања, колективно преговарање, информисање, доступност обуке, обавезну накнаду за социјалну сигурност;
- да се забрани рад агенцијама које раде непоштено и практикују злоупотребе.

Закон о здравственом осигурању

Смањивање доприноса за здравство, као мера о којој се често у јавности говори, допринела би озбиљном погоршању положаја запослених. Последица даљег умањења доприноса је опадање квалитета и обима здравствених услуга, чиме се погоршава здравствено стање запослених. Са друге стране, приморава осигуранике да затраже помоћ у приватном сектору, што представља додатно финансијско оптерећење за запослене.

Посебан проблем у овој области јесте континуирано опадање зараде и то код оних занимања која чине “кичму” те делатности. Наиме, зараде медицинских сестара и техничара су се у периоду 2005 - 2008. кретале у нивоу или близу нивоа просечне зараде у Републици, да би 2016. године чиниле нешто више од 70% од просечне зараде. Код доктора медицине се догодило слично смањење у односу на просечну зараду у Републици. Истовремено, овај процес је праћен масовним одливом кадрова из здравственог сектора.

СССС предлаже да се повећа допринос за здравствено осигурање како би се побољшао квалитет здравствених услуга и повећале зараде запослених у здравственој делатности, пре свега оних који обављају кључне послове.

Закон о запошљавању и осигурању у случају незапослености

Тенденција смањивања права присутна је и у области права незапослених лица. У присутној флексибилизацији радних односа не примењује се принцип флексигурности, односно флексибилизација која је комбинована са правима за случај незапослености, до проналажења новог запослења.

Полазећи од чињенице да је незапосленост највећа опасност по егзистенцију сваког човека, СССС захтева:

- Национална служба за запошљавање мора преузети активну улогу у пројекцији потребних послова, а не само на „административну“ израду индивидуалних планова запошљавања и евидентирање незапослених лица, као и брисање незапослених са евиденције.
- НСЗ мора активно да сарађује са Министарством образовања како би образовна политика била усклађена са потребама тржишта рада.
- Да се као делатност Националне службе за запошљавање законом утврди обавеза организовања додатног образовања и обуке. За Србију је унапређивање радних вештина и додатно образовање један од кључних услова за развој и усклађивање понуде радне снаге са потребама привреде, што је нарочито значајно за теже запошљиве групе.
- Да тржишно посредује у сучељавању понуде и тражње за радом и координира доквалификацију и преквалификацију, да врши прогнозирања на тржишту рада, да уочи економске, технолошке и образовне трендове који ће бити актуелни у наредном периоду како би економска политика могла да донесе праве инструменте.
- Управни одбор Националне службе треба да буде формиран на једнаком и паритетном односу сва три социјална партнера (Влада, Унија послодаваца, репрезентативни синдикати).
- Законом уредити обавезност оснивања Савета за запошљавање на покрајинском и локалном нивоу.

- Последица недостављања доказа о активном тражењу посла може да буде само основ за губљење финансијских и других погодности, али не и за скидање незапосленог са евиденције тржишта рада.
- Повећање висине давања за случај незапослености са 50% на 60%.
- Заштиту најстарије категорије запослених, посебно оних који имају до пет година стажа до пензије, те у том смислу треба продужити време плаћања новчане накнаде, са постојеће две, на пет година. Категорију лица која имају до око пет година до пензије, као што пракса показује, у највећем броју нико не запошљава.
- У пракси постоји међусобна неусаглашеност Закона о запошљавању и Закона о пензијском и инвалидском осигурању. Наиме, у Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености је регулисано да новчана накнада припада незапосленом у трајању од 24 месеца, уколико незапосленом до испуњавања првог услова за остваривање права на пензију, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, недостаје до две године. Међутим, прописи о пензијском и инвалидском осигурању прописују померање навигше, за сваку календарску годину, услове за стицање права на пензију. Из наведеног проистиче да запослени када протекне две године примања новчане накнаде не може остварити право на пензију, јер су се променили услови пензионисања, који су сада другачији у односу на тренутак утврђивања права на новчану накнаду.
- У циљу заштите материнства, исплату новчане накнаде наставити и за време привремене спречености за рад утврђене прописима о здравственом осигурању, због одржавања трудноће за све време трајања те спречености.

П Р А В О Н А Ш Т Р А Ј К

Актуелним законским решењима остваривање права на штрајк је знатно ограничено или практично онемогућено. Ово је учињено, пре свега, уношењем два системска решења којима је битно поремећен баланс у остваривању интереса послодаваца и запослених.

Првим решењем уведено је правило да се остваривање права на штрајк не уређује само законом о штрајку, већ и великим бројем посебних закона (прописи о образовању, рударству и сл.), као и низом подзаконских аката (уредбе, правилници, одлуке и сл.), што ствара правну несигурност и мање или више битно ограничава или суштински укида право на штрајк. По правилу, тим прописима се или толико сужава право на штрајк да оно постаје неоствариво, или се чак изричито штрајк забрањује. Када се тако нешто још чини подзаконским актима, јасно је да је баланс у остваривању интереса послодаваца и запослених озбиљно нарушен.

Другим решењем уведена је обавеза утврђивања минимума процеса рада за велики број делатности па је, практично, већина запослених обухваћена тим посебним режимом штрајка. Истовремено, овај приступ је праћен решењем према коме послодавац, односно онај против кога се штрајкује, одређује минимум процеса рада, што чини штрајк беспредметним. Другим речима, пошто послодавац одређује шта ће се и колико радити у току штрајка, овај вид радничке борбе губи сврху.

Једно од решења које у новом Нацрту закона о штрајку предлаже надлежно Министарство рада је увођење “арбитраже” као института који би помогао при решавању спора између радника (синдиката) и послодавца и предупредио штрајк.

Арбитражу би водило независно тело, а његове одлуке би биле обавезујуће за обе стране у спору.

Недостатак овог предлога је реална опасност да спор пред арбитражом предуго траје и обесмишљава читав смисао штрајка који се покреће.

Такође треба имати у виду да је више од 90% штрајкова у Србији у последњих 15 година вођен због неисплаћених зарада. Није јасно како ће миритељи, односно арбитри, обезбедити зараде.

ПРЕДЛОЗИ

У вези остваривања права на штрајк потребно је у закон унети решење којим би се онемогућило уређење остваривање права на штрајк посебним законом или подзаконским актом. У том смислу, потребно је поштовати уставну одредбу којом је утврђено да се право на штрајк уређује законом и колективним уговором, као и уважавање захтева да под појмом закона треба да се разуме једино Закон о штрајку.

Друго, капитално питање, везано за ову област, јесте уношење у закон решења према коме ће се минимум процеса рада утврђивати колективним уговором, а ако то није могуће (нема договора), онда би о овом питању одлучивала посебна арбитража у чији би састав, поред представника учесника колективног уговора, улазило и лице (стручњак) које споразумно одреде стране у спору.

Поред овог решења, потребно је законом смањити број делатности које би биле у посебном режиму штрајка, као и ограничавање примене посебног режима штрајка на поједине послове у оквиру делатности (нпр. посебан режим се односи на производњу, а не и на дистрибуцију или обратно, и сл.).

Закон о безбедности и здрављу на раду

Када се говори о безбедности и здрављу на раду по правилу се игнорише део активности који се односи на здравље запослених. Наиме, непостојање система праћења здравственог стања запослених је највећи недостатак актуелних законских решења у овој области. Као последица, наступа неблаговремено реаговање на промену (погоршање) здравственог стања запосленог или одсуство било каквог реаговања док не буде касно, када наступа трајни инвалидитет или смртни исход. У вези овог питања, од посебног је значаја служба медицине рада.

Друго капитално питање, везано за ову област, јесте уређивање питања надокнаде у случају повреда на раду и професионалних обољења. Ово питање није регулисано посебним законом, нити их уређује једна институција. Сада је ова материја уређена Законом о ПИО и Законом о здравственом осигурању, као и другим прописима (о осигурању и сл.). Последице оваквог стања су такве да запослени осигураник не остварује адекватну висину накнаде материјалне и нематеријалне штете, што често приморава запослене или њихове породице (у случају смртог исхода) да покрећу грађанске парнице које дуго трају.

ПРЕДЛОЗИ

Изменама и допунама Закона о безбедности и здрављу на раду уредити систем праћења здравственог стања запослених, и то у више нивоа. На првом нивоу, заштита би се остваривала кроз активност лица које би код послодавца обављало послове везане за праћење здравственог стања запослених. Истовремено, било би потребно реформисати и унапредити функционисање служби медицине рада.

Потребно је доношење закона којим би се увело посебно осигурање од повреда на раду и професионалног обољења ради накнаде штете. Истим законом би се уредило увођење посебног доприноса за ову намену, као и формирање посебног фонда из кога би се вршила исплата накнаде када наступи осигурани случај. На овај начин би се обезбедила одговарајућа висина накнаде штете која би била у сразмери са стварном штетом, као и измаклом добити коју је претрпео запослени, односно породица. Истовремено би таква решења утицала на одговорнији однос послодавца према обавезама везаним за безбедност и здравље на раду.

Закон о мирном решавању радних спорова

Имајући у виду чињеницу да се у Србији, пред судовима опште надлежности, води велики број радних спорова који су скупи и дуготрајни, унапређење алтернативних метода решавања радних спорова је од пресудног значаја.

У Србији је 2004. године усвојен Закон о мирном решавању радних спорова, као алтернативна и превентивна метода у решавању радних спорова. Међутим, и након протекла готово десет година од његове примене, овај институт остао је слабо коришћен од стране запослених и послодаваца, као могућност да потпуно бесплатно, брзо и путем неутралног арбитра тј. миритеља, реше радни спор. Поред многобројних предности које пружа овај закон, судска заштита, нажалост, и даље остаје примаран облик заштите права запослених приликом решавања радних спорова.

Предност код примене овог института огледа се у томе да запослени и послодавац, уместо да воде скупе, неизвесне и мукотрпне радне спорове (било колективне или индивидуалне), пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова могу да их реше квалитетно, бесплатно, добровољно, неформално и ефикасно, у року од 30 дана.

Вођењем радних спорова пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова јача се и колективно преговарање између запослених и послодаваца, истиче значај постојања како синдиката тако и колективног уговора у сваком предузећу, отклања негативан амбијент за пословање и спречава урушавање социјалне сигурности запослених и послодаваца.

Суштина примене овог закона огледа се у томе да се изнађе мирно решење за све настале индивидуалне и колективне радне спорове између запослених и послодаваца, чиме би били спречени штрајкови, као крајња мера за решавање спорова и на тај начин очувао социјални мир.

Разлози који су довели до тога да овај институт, и поред свих предности за друштво у целини, остане недовољно видљив, јесу слаба заинтересованост државе за његову промоцију.

Изменама и допунама постојећег Закона, требала би да буде обезбеђена боља практична примена, која би омогућила да се придобије поверење запослених и послодаваца да своју веру у решавању радних спорова убудуће поклоне Агенцији за мирно решавања као алтернативној методи у односу на вођење судских спорова.

Најзначајније новине у изменама и допунама Закона јесу да решење арбитра има снагу извршне исправе, као и могућност

страна да закључе споразум о начину решавања спора којим би биле задовољне обе стране, што према досадашњем закону није било могуће.

Одређени недостаци института остају нерешени и у измени и допуни закона:

- могућност улагања жалбе/тужбе на првостепено решење арбитраже, што би страни у спору обезбедило правну сигурност коју јој гарантује Устав.
- и даље не постоји одређен вид друштвене осуде или санкције за страну која не приступи извршењу споразума, а на тај начин би се извршио додатни притисак, нарочито на послодавце, да не изигравају поступак и донета решења односно закључене споразуме.
- није усвојен ни предлог за застој рокова за покретање тужбе пред надлежним судом у случају покретања предлога за мирно решавање радног спора пред Агенцијом, како запослени не би пропустио рок за тужбу пред редовним судом, што код грађана изазива осећај несигурности, нарочито у случајевима намерног одуговлачења послодавца у вези мирног решавања радног спора, а у циљу протекла рокова пред надлежним судом.

Предност, и уједно основни проблем у овом закону, јесте начело добровољности, јер се поступак покреће предлогом који се упућује другој страни у спору која предлог мора да прихвати. Суштина је да без пристанка друге стране у спору нема ни поступка за мирно решења радног спора пред Агенцијом, што послодавци махом користе и свесно остављају запосленима једину могућност да повређена права из радног односа остварују у дуготрајном и неизвесном судском поступку.

Судови рада

Реформа правосуђа у Србији, окончана 2012. године, није донела очекивано и најављено успостављање независног, ефикасног, стручног, транспарентног и одговорног судства, као и враћање поверења грађана у правну државу и владавину права, јер

се на „ефикасну правду“ и даље чека по неколико година, нарочито када су у питању радни спорови.

У прилог томе говори и податак да је у већини предмета пред Европским судом за људска права, који се воде против Републике Србије, утврђена повреда права на суђење у разумном року у радним споровима.

Реалност је да пред српским судовима радни спорови (поготову за утврђивања незаконитог отказа уговора о раду) могу трајати пет, седам или десет година, а да ће раднику/запосленом, у случају основаности тужбеног захтева, за све то време бити исплаћено 18 основних зарада, а не накнада примања коју би остварио да је у том временском периоду радио.

Решење овог проблема, којим би се обезбедила ефикасна заштита запосленог и његових права из радног односа, Савез самосталних синдиката Србије види у оснивању посебних радних судова.

Успостављањем судова рада, који би као специјализовани судови, у кратком року (од 60 дана до 3 месеца) решавали радне спорове, обезбедила би се ефикасна заштита и унапредила права запослених, на начин што би држава обезбедила стручно и непристрасно решавање спорова поводом отказа уговора о раду, утврђивање постојања радног односа, неисплаћене зараде, ускраћивање права на коришћење права на одmore и одсуства, као и све злоупотребе радног времена и категорија везаних за радно време, што постаје горући проблем свих запослених у Србији.

Разлози и препоруке за увођење и развој радног судства, односно формирање специјализованих судова за радне односе, јесу првенствено у неповерењу радника у редовне судове, за које се сматра да претежно штите интересе послодаваца. Процедура пред редовним судовима је компликована, дуготрајна, уз велике трошкове, што је све заједно чини неефикасном. Поред тога, судије које суде радно право нису довољно специјализовани за ову врсту спорова, посебно ако се ради о колективним радним споровима.

Радни судови требало би да буду засновани на следећим начелима:

1. Решавање, како индивидуалних, тако и колективних радних спорова, уз претходно спровођење, уколико је то могуће,

поступка мирног решавања;

2. По правилу су трипартитни, сачињени су од професионалног судије и одређеног броја представника радника и послодаваца. Сматра се да се оваквим саставом већа доводи у равнотежу судска мисија (присуством правника) и специфичности радних односа (присуством представника професија).

3. Ради повећања квалитета и брзине рада, радни судови се, по правилу, у многим земљама деле на секције организоване по појединим привредним гранама, или на одељења специјализована за поједине врсте радних спорова.

4. У односу на редовни, поступак пред радним судовима је брз, јер **»спора правда престаје бити правда«**, приступачан, јефтин, у неким земљама бесплатан.

5. Одлука радног суда се по правилу доноси у писаној форми, обавезно се доставља странкама и може се принудно извршити. Правило је да је против првостепене одлуке дозвољена жалба.

Радни судови се, као развијена и устаљена установа у свету, користе за судску заштиту права из радног односа као најбоље решење из више разлога:

- увођењем радних судова растерећују се редовни судови;
- омогућава се јефтиније, једноставније и брже решавање радних спорова;
- учешћем радника и послодаваца у радном спору омогућава се да одлука буде квалитетнија;
- одлуке донете у трипартитном саставу радије прихватају и радници и послодавци;
- професионалне судије, чланови већа, специјализују се за радне односе, чиме се повећава квалитет суђења;
- Радни судови, у поступку, утврђују чињенице и по службеној дужности, да то не би била само дужност странака, а због тешкоћа при прикупљању доказа од стране запосленог.

Закон о јавном окупљању

Савез самосталних синдиката Србије је уложио следеће сугестије на Нацрт закона о јавном окупљању:

Према Уставу Републике Србије, окупљање грађана је слободно (члан 54), а слобода окупљања може се законом ограничити само ако је то неопходно ради заштите јавног здравља, морала, права других или безбедности Републике Србије. Закон је проширио основе када јавни скуп није дозвољен. Нарочито је спорно увођење дискреционог одлучивања и широко постављених стандарда о томе када је јавни скуп забрањен.

Закон о јавном окупљању је ограничио време окупљања, а Уставом Републике Србије је зајемчено право на окупљање грађана и није прописано никакво ограничење у вези временског трајања.

Спорна је и одредба да организатор скупа поступа по наређењима надлежног органа, чиме се додатно ограничава уставно право грађана на окупљање и није у складу са одлуком Уставног суда Србије и ограничењима које Устав прописује.

СССС се залагао да се пријава подноси најкасније 48 сати пре времена одређеног за почетак одржавања скупа у покрету, као и остављање додатног рока за употпуњавање пријаве.

Међутим, упркос благовремено достављеним сугестијама Савеза самосталних синдиката Србије, оне нису уважене од стране предлагача.

Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство

- **Савез самосталних синдиката Србије је упутио Иницијативу за оцену уставности чл. 8 ст.2 Закона о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити.**
- Наиме, према овом закону, послодавац може да упути на привремени рад у иностранство **само** запослене који имају

уговоре на неодређено време. **Изузетно**, може да упути и раднике који имају уговоре на одређено време.

- Али, та „изузетност“ чланом 8. ставом 2. овог закона супротна је Уставом и Законом о раду ороченом трајању рада на одређено време, односно у праксу уводи неограничено дуго трајање рада запосленог на одређено време, јер се време рада у иностранству не урачунава. Тиме су радници на привременом раду у иностранству стављени у неповољнији и дискриминаторски положај у односу на запослене у земљи, што је и био разлог за покретање ове иницијативе.

Регистрација синдиката

15. Конгрес Савеза самосталних синдиката Србије закључио је у Резолуцији о пријему и привлачењу нових чланова у самосталне синдикате Србије да се висок проценат непокривености запослених синдикатом може разумети као последица отворене или прикривене забране синдикалног организовања код послодаваца, законских ограничења за оснивање и рад синдиката у полицији, војсци и другим јавним секторима, као и страха запослених за губитак посла у условима високе незапослености и одсуства алтернативе за нови посао. Зато је активност на придобијању и учлањивању нових чланова неодвојива од обезбеђивања поштовања слобода у синдикалном организовању и права на преговарање у интересу запослених и против дискриминације и стављања у неповољан положај по основу синдикалног рада.

Упис синдиката у регистар врши се од 1991.године. Законом о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) је утврђено право запослених на синдикално организовање које се јамчи уз упис у регистар. Одредбама овог закона предвиђено је да министар актом који доноси прописује начин уписа у регистар. Сагласно томе, Правилником о упису синдиката у регистар („Службени гласник РС“ бр. 50/2005 и 10/2010) ближе су уређени начин и поступак уписа у регистар синдиката.

1. На основу података Министарства за рад, запошљавање и социјалну политику, у регистар синдиката уписано је око 24.000 синдиката. Са процесом приватизације и реструктурирања привреде и рационализације јавног сектора, радикално су смањени број привредних и других правних субјеката, број запослених и синдикалних организација. Све то није пратило брисање синдикалних организација из регистра, због чега број уписаних синдиката не одговара фактичком стању. Имајући то у виду, измена прописа у области регистрације мора бити усмерена ка поједностављивању поступка који ће допринети ажурирању података у регистру синдиката и обезбедити да подаци уписани у регистар одговарају стварном стању у синдикалном организовању у Србији. У том циљу, треба размотрити могућност да се повери вишим облицима организовања синдиката, у складу са њиховим статутом, да у име и за синдикате код послодаваца врше код Министарства упис у регистар.
2. Важећим Правилником о упису синдиката у регистар није предвиђено да се уносе подаци о лицу овлашћеном за заступање и представљање синдиката. То посебно ствара проблеме председницима синдиката код послодаваца да се легитимишу као овлашћени представници код отварања и коришћења текућих рачуна у банкама и предаје завршних рачуна у АПР. У таквим околностима, користи се потврда органа који су их бирали, што не наилази увек на разумевање и отежава вршење поверених надлежности. Зато је потребно вратити у регистар податке о лицу овлашћеном за заступање и представљање синдиката и, на тај начин, омогућити да се то лице, у остваривању правне и пословне способности синдиката, легитимише на основу потврде министарства при којм се води регистар.
3. У складу са Законом о раду, члан 6., Синдикатом се сматра организација запослених која заступа и штити њихове професионалне, економске, социјалне и друге појединачне и културне интересе. Ове одредбе су правни основ да се у регистар могу уписати само синдикати које организују

запослени код послодавца. На тај начин искључене су из синдикалног организовања бројне категорије радно ангажованих лица која самостално обављају делатност (уметничку, културну, адвокатску, занатску, обезбеђења и сл.). Тиме је ускраћено и уставно право којим се јамчи слобода синдикалног удруживања. То налаже да се приликом измена и допуна Закона о раду дају нормативне претпоставке да се сваки грађанин, ради остваривања и заштите права на рад, из рада и по основу рада, може слободно, уз упис у регистар, организовати у синдикат.

Образовање

ДУАЛНО ОБРАЗОВАЊЕ У СРБИЈИ И ПОЗИЦИЈА СИНДИКАТА

- Синдикати морају имати своје место у креирању политика образовања.
- Полазна основа је амбиција наше државе да трансформише систем стручног образовања у целини, у тзв. дуални, због делимично основаних примедби послодаваца да им школе „не продукују“ кадар спреман за рад, али и због политичке одлуке наметнуте званичним ЕУ политикама, како одлукама, резолуцијама, препорукама, декларацијама, а све чешће и финансирањем пилот пројеката и донацијама за развој и успостављање овог система, како би поглавље 26. било након отварања и затворено.
- Трансформација из школског у дуални систем је захтевна, јер ниједна шема неће бити одржива, осим шеме која се мора договорити трипартитним дијалогом.
- Савет министара ЕУ нам је Рига декларацијом „препоручио“, као земљи кандидату, прву од 5 средњорочних препорука до 2020., успостављање система „Учење уз рад“, као и могућност да оно буде дуално и занатско и шегртско и цело животно образовање - учење.

Неопходни предуслови за успостављање система дуалног образовања, као успешног пута ка стварном смањењу броја незапослених, јесу:

- Јасно дефинисање циља и стратегије државе;
- Усаглашен законодавни оквир;
- Пуна партиципација синдиката и послодаваца;
- Промоција новог система образовања, нарочито међу родитељима и децом;
- Системска истраживања будућих потреба тржишта рада за потребним квалификацијама и вештинама;
- Курикулуми препознати од привреде, не само преко пилот пројеката;
- Успостављање партнерских односа између компанија, школа, локалних заједница и синдиката;
- Усвајање Националног оквира квалификација;
- Оснивање трипартитних секторских већа;
- Одрживо финансирање са мање бирократских процедура;
- Нови систем подразумева смањење броја часова, односно обима рада на теоретској, али и на практичној настави у школским радионицама, те намеће потребу за директним учешћем у системски крупним, али неопходним променама преласка из реално неефикасног, у ефикаснији систем;
- Противимо се суровом, дословно и погрешном копирању система из земаља које овај систем примењују и залажемо за постепено, али убрзано побољшање стручног образовања, опрезним увођењем овог система, базираном на ставу да сваки нови корак мора пружити и заштиту радних права запослених у стручним школама, како наставника теоријских предмета, тако и наставника стручне праксе. Најбољи начин је постепено превођење наставног кадра у неопходне менторе у компанијама за обављање стручне праксе, уз сагласност синдиката као трећег социјалног партнера, како би процес био социјално праведан, примерен економији, култури и наслеђу;
- Заступамо став да тамо где има компанија које ће испунити услове за организацију праксе, практичне наставе, ментори буду и наши наставници који би овим процесом остали без радног ангажмана у школама, али и да ученици на пракси у

компанијама буду законски обезбеђени за свој рад на пракси, без злоупотребе њиховог рада, што изискује измене Закона о раду и увођење „ученичких радних места“, са веома јасно дефинисаним правима и обавезама послодавца и ученика на пракси;

- Акциони план развоја Стратегије мора да има одговор на питање „Колико то кошта ?“, као и „Ко то плаћа?“.

Уз чињеницу да је 2017. у Европи проглашена годином стручног образовања одраслих, у сектору образовања тражимо:

- Квалитетно образовање, као јавно добро базирано на људским правима;
- Једнак приступ квалитетном образовању за све;
- Финансирање јавног образовања;
- Једнаке могућности и социјална мобилност;
- Квалитетно стручно образовање наставника;
- Атрактивност наставничке професије;
- Директно и индиректно учешће синдиката образовања у процесе доношења одлука о политикама образовања;
- Доследан социјални дијалог за економски и друштвени напредак.

Унапређење положаја младих на радном месту и у друштву

Неповољан социјално-економски положај младих узрокован је константно високом стопом незапослености, посебно младих од 15 до 24 године. Велики број младих је ангажован у неформалној економији, што резултира дугорочном неизвесношћу, незавидним положајем младих, емиграцијом, али и ниском стопом синдикализованости. Млади који из школских или академских клупа излазе на тржиште рада посебно су угрожени непознавањем сопствених права из радног односа, механизма њихове заштите или институција којима се могу обратити. Раније достигнут ниво радних права се умањује и младима значајно погоршава

перспективе за остваривање права на достојанствен рад и достојанствен живот.

Један од начина унапређења положаја младих на радном месту и у друштву је у развоју потенцијала за синдикално организовање, деловање и заштиту. Због насталих промена у сфери радних односа и потреба младих, потребно је омогућити учлањивање у синдикат, без обзира по ком основу обављају послове код послодавца, као и независно од тога да ли се налазе у сфери рада или не: у радном односу, радно ангажовани, преко агенција за привремено запошљавање, преко студентских и омладинских задруга, незапослени, студенти, средњошколци, средњошколци на стручној пракси и друго.

Паралелно је потребно спроводити кампању за информисање и едукацију ученика средњих школа и студената о синдикату. Ученици и студенти не стичу информације и знања о улози и значају синдиката током школовања, што се може предупредити системском акцијом самосталних и синдиката на територији. Синдикати могу и треба да помогну младима да упознају своја радна права, могућности за организовање и отворе им нове могућности за учлањивање. Уз сарадњу и подршку представника гранског синдиката, могуће би било трајно утицати на наставне планове и програме. Све поменуто садржај је Резолуције о заштити и унапређењу положаја младих, која је усвојена на 15. Конгресу СССС.

V. СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ И КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ

Предуслов ефикасног, истинског, редовног социјалног дијалога, јесте постојање репрезентативних социјалних партнера. Репрезентативне синдикалне централе и Влада РС су неспорни учесници у социјалном дијалогу и колективни уговори са Владом као послодавцем, су потписани.

Оно што недостаје је репрезентативно удружење послодаваца, као трећег партнера у дијалогу. Унија послодаваца Србије, формално трећи учесник у дијалогу, нема репрезентативност и капацитет, јер не представља послодавце у Србији, односно чине је предузећа без радника и синдиката. Нема развијену територијалну мрежу, што представља кочницу за формирање локалних СЕС-ова, али ни секторску, што је проблем приликом колективног преговарања.

Савез самосталних синдиката Србије је на 15. Конгресу донео Резолуцију о социјалном дијалогу, у којој се већ традиционално залаже, а залагаће се и убудуће, за социјални дијалог на свим нивоима, који подразумева:

1. Преговарање у доброј вољи синдиката, послодаваца и државе, уз међусобно уважавање, поверење и искрене намере за проналажење најбољих решења (win-win ситуација):
 - а. радно-правног законодавства;
 - б. колективних уговора – у циљу повећања квалитета и броја колективних уговора;
 - в. минималне зараде, уз претходно прибављене стручне анализе, те учешће преговарача који имају јасна преговарачка овлашћења да доносе одлуке, како социјални дијалог не би био осуђен на неуспех.
2. Легитимитет социјалних партнера – репрезентативност и изражавање интереса чланства, уз транспарентност у одлучивању;
3. Ефикасно и одговорно правосуђе;
4. Слободу организовања, удруживања и деловања синдиката и послодаваца, уз обавезу државе да створи одговарајуће

услове и пословни амбијент - уз поштовање домаћих закона и ратификованих међународних докумената;

5. Изградњу стручног капацитета социјалних партнера, као и спремности и способности за преузимање и извршавање прихваћених обавеза.

Савез самосталних синдиката Србије предузеће све мере да кроз социјални дијалог допринесе унапређењу економског стања и друштвених односа у Републици Србији, у гранама и делатностима, код послодаваца, а у циљу заштите права радника и побољшања услова живота и рада.

Колективно преговарање²

Колективни уговори нису само брана која поставља границе самовољи послодаваца, штити радна и материјална права запослених, већ и гаранција за послодавце да ће имати стабилно пословање. Примењен на целу грану, што нужно подразумева проширење његовог дејства, колективни уговор на једнак начин регулише положај свих радника у грани и тиме повећава конкурентску способност сваког појединачног предузећа, засновану на расту продуктивности, а не на паду зарада и сиромаштву запослених. Колективни уговори имају функцију аутоматског регулатора баланса између економског и социјалног. Стога је њихов значај велики, не само за раднике, већ и за послодавце и државу.

Анализа колективног преговарања и уговарања показала је пре свега да је у питању непримена законске регулативе и изостанак свести о значају колективних уговора у интересу социјалног мира, успостављања поверења и окончања преговора у доброј вери, у којој би били задовољни и радници и послодавци, те да предстоји дуг пут од реалности до визије.

Баланс који се успоставља кроз законодавну регулативу требало би посматрати глобално, кроз однос снага – снаге капитала и снаге радништва. Тренутно се спроводи феномен „револуције

² Предности колективног уговора на примеру образовања (у прилогу)

капитала“ који у свом походу врши снажан притисак на фундаментална права која су резултат деценијске борбе синдиката. Нужна је промена свести, идентификовање и проналажење заједничких интереса за закључивање и примену КУ. Са аспекта синдиката, потпуно је неприхватљив и непотребан став 5, члан 3 Закона о раду, који не санкционише послодавца који је одбио иницијативу за колективно преговарање, на исти начин као и бесконачно и узалудно одржавање преговора који немају резултат и нису крунисани закључивањем КУ.

Велико незадовољство синдиката изазвао је прошлогодишњи једностран отказ три колективна уговора у тзв. реалном сектору – у грађевинарству, хемији и неметалу и пољопривреди. Имајући у виду да су преговори дуго трајали и да су се преговарачке стране у свему усагласиле, отказ гранских колективних уговора од стране УПС-а, односно трећег лица које уопште није учествовало у преговорима, неприхватљиво је. Тим пре што су синдикати потпуно свесни ситуације у привреди, настојећи да уз добру веру и пуну аргументацију приступе свакој ставки уговора уз пуно уважавање послодавачке стране. Међутим, чини се да постоји неразумевање и неприхватање договореног. Тим пре што је синдикат направио анализу у тражењу одговора на питање „Колико кошта колективни уговор?“.

Уколико се упоредно погледа зарада запосленог по основу правилника о раду, уговора о раду и колективном уговору, види се да је по колективном уговору потребно издвојити само неколико процената већу суму, а ту су наравно могућности надокнаде кроз слободне дане и повећање броја дана плаћеног одмора, што би код закључених колективних уговора створило ситуацију у којој су задовољни и радник и послодавац.

Унија послодаваца Србије, за сада једини социјални партнер на послодавачкој страни, нема ни један закључен колективни уговор, тако да сусрети са њима често имају само за циљ размену информација, без намере да се нешто договори и договорено, уколико до тога дође, и поштује. Упорно инсистирање Уније да се закључују секторски колективни уговори су само „куповина времена“. Наиме, ова послодавачка организација нема репрезентативност на гранском нивоу, а тек на секторском никако

не би могла да је достигне. Највећи послодавци се налазе изван Уније послодаваца и они не желе да неко у њихово име преговора и договара, те да радије преговарају са својим синдикалцима непосредно, односно да нису мотивисани да приступе Унији послодаваца.

Мишљење СССС је да је неопходно очувати колективно преговарање у оквиру ЗОР-а, као системског закона, а законско регулисање права и обавеза из радног односа требало би да буде такво да и запослени и послодавци имају јак интерес и свест о потреби и корисности да закључе колективни уговор. Неприхватљиво је и фингирање социјалног дијалога, зарад позитивног мишљења у извештају о напретку Србије у процесу придружења ЕУ или добијања „зеленог светла“ за отварање неког поглавља.

Уколико се само таксативно наброји шта је ЗОР донео у сфери колективног преговарања и тржишта рада - на „динамичном тржишту“ рада доминирају радници на „лошим пословима“; флексибилизација радног законодавства пре убрзава токове на тржишту рада него што повећава запосленост; смањење накнаде за минули рад са 0.5% на 0.4% по години стажа и ограничење минулог рада само на садашњег послодавца; флексибилнија правила за прераспodelу радног времена; дуплирање максималног трајања уговора на одређено време на 24 месеца; једноставнија процедура за отпуштање радника и премештање радника на други посао у оквиру фирме; отежана процедура за запосленог да отпочне радни спор против послодавца; престанак важења свих колективних уговора у јануару 2015. године, да би након две године били обновљени само уговори у јавном сектору, а свега један уговор у путној привреди добио проширено дејство, али је закључен са послодавачком организацијом која се налази изван Уније послодаваца Србије.

Имајући све наведено у виду, као и да је 15. Конгрес Савеза самосталних синдиката Србије усвојио Резолуцију о колективним уговорима, остајемо при ставу да је закључивање колективних уговора основ унапређења индустријских односа у Србији и развоја социјално-економског дијалога, због чега захтевамо:

1. Од свих социјалних партнера да се максимално ангажују на закључивању колективних уговора.
2. Од Владе Републике Србије, надлежних министарстава, послодавачких организација и послодаваца, да се у потпуности примењују закључени колективни уговори.
3. Да се у свим гранама и делатностима, јавним службама, јавним предузећима и јавним комуналним предузећима у којима нису потписани посебни колективни уговори, оконча поступак преговарања и створе услови за закључивање тих уговора.
4. Да се обавезно омогући проширено дејство закључених посебних колективних уговора, односно да се примењују на све послодавце на територији Републике Србије.

Конгрес Савеза самосталних синдиката Србије обавезује све самосталне синдикате, односно синдикате грана и делатности Србије, јавних служби и јавних предузећа, да прате реализацију ове резолуције и, у случају неспровођења, предузму све облике синдикалне борбе, укључујући протесте и штрајкове, како би се заштитили интереси и права запослених.

Социјално - економски савети

Разумевање значаја комуникације са социјалним партнерима, пре свега у оквиру Републичког СЕС-а, али и у оквиру других могућности комуникације, представља један од предуслова за квалитетан социјални дијалог и функционисање трипартитних консултација.

- Република Србија као држава кандидат ће у оквиру процеса приступања морати да спроведе неке промене које се односе на повећање квалитета трипартитног дијалога, као и на побољшање функционисања Републичког СЕС-а.
- Од суштинске важности за поједине чланове Републичког СЕС-а на страни Владе, дакле министре и њихове заменике, јесте схватање чињенице да Републички СЕС и његово функционисање није само обавеза Министарства за рад, већ Владе као целине. То у ствари значи да сва министарства,

односно министри имају свој удео одговорности за функционисање социјалног дијалога у земљи.

- Главну улогу у овом процесу мора да одигра Влада као целина, али и њени поједини чланови. Неизбежно ће бити прилагођавање целокупног процеса припреме и усвајања закона тако да правни систем прихвата социјалне партнере и трипартизам.
- Сви чланови Владе, а не само чланови СЕС-а испред Владе, морају у складу са законом о СЕС-у да буду у обавези правовременог достављања законских и других пројеката социјалним партнерима, као и да обезбеде законски и довољан временски оквир у зависности од садржаја и обима предложених законских норми за расправу на сталним радним телима СЕС-а и давања мишљења чланова СЕС-а.
- Предлог мера које се тичу, пре свега, проблематике тока законодавног процеса, његовог повезивања са радом Социјално економског савета и знатно виши ниво укључивања Владе РС у примени закона о СЕС-у, посебно у фазама припреме и расправе о законима који су битни за материјални, социјални и радно правни положај запослених у Србији.
- Посебан проблем коме се мора у наредном периоду посветити значајнија пажња је постојање и функционисање локалних социјално економских савета, којих је тренутно у Србији незадовољавајуће мало - регистровано је тек њих 18. Разлози су многобројни, од законских који формалним процедурама дају велику пажњу, попут оснивања, регистрације и делимично делокругу рада, а веома мало или скоро нимало се баве питањима функционисања и финансијским средствима неопходним за рад локалних социјално економских савета као дела националног система.
- Ипак, највећи проблем за функционисање локалних савета је репрезентативност Уније послодаваца која нема капацитете за учешће у оснивању тих органа. Могући правац за решавање овог проблема је омогућавање предузећима чији су оснивачи локалне самоуправе да они

буду репрезенти привреде тог локала, јер у многим градовима они представљају највеће послодавце и главне актере на тржишту рада.

- Свакако да се и локална самоуправа мора обавезати да у оквиру својих структура одреди место локалним социјално-економским саветима, посебно у процесу доношења одлука и прописа који се односе на економски развој самоуправе, питања локалних такси и намета, запошљавању на локалу, безбедности и здрављу, решавању спорова између запослених и послодаваца, стандарду и материјалном положају запослених.

VI. СИНДИКАТ НА ПУТУ КА ЧЛАНСТВУ У ЕУ

Што се тиче тренутне ситуације у односима Србије и ЕУ, за сада је отворено 8 поглавља, јер се у преговорима примењују нова мерила ЕУ, где посебан значај има Поглавље 35 – споразум са Приштином, које је уједно и контролно поглавље у напретку Србије ка ЕУ. Став СССС је да ово поглавље свакако не би требало да закочи процес придружења и поништи све што је до сада учињено кроз напоре Србије, укључујући и цивилно друштво на путу ка реформама и достизању вредности ЕУ. Имајући у виду да предстоји дуг пут прилагођавања стандардима и много већа улагања у сам процес придружења и пружање конкретних одговора на питања из преговарачких области, веома је значајно учешће синдиката, због чега инсистирамо да се преговарачке позиције Србије објаве пре отварања поглавља, а не као до сада на сам дан отварања.

Активан став према придружењу ЕУ потврдили смо и својим учешћем и чланством у Заједничком консултативном телу цивилног друштва Србије-ЕУ (ЈСС), као и учешћем у националном Конвенту. Још увек не постоји транспарентност у процесу придружења, поглавља се споро отварају, а представници синдиката, као и цивилно друштво, требало би да учествују од самог почетка – од утврђивања методологије, за израду Акционог плана (посебно када је у питању Поглавље 19 – социјална политика и запошљавање). Са друге стране, убрзавање и притисци за измену законодавне регулативе у области рада, а за потребе уподобљавања са европским законодавством, доношење закона по хитном поступку, без консултације са социјалним партнерима, само су „поени“ који се фактички никоме не исплате.

Као пуноправни члан Европске конфедерације синдиката (ЕКС), СССС је настојао да активно учествује у раду органа ове европске организације, редовно се информисе о европским политикама и процесу придружења Србије ЕУ, инсистирајући да се у фокус придружења стави достојанствен рад. Настојимо да повећамо могућности утицаја синдиката на процес интеграције земље у ЕУ, поштовање и практиковање социјалног дијалога као европске вредности у свим питањима која су од интереса за

раднике, грађане и синдикате.

СССС и у оквиру реализације пројеката настоји да појача и сопствене капацитете како би могао на адекватан начин да прати и учествује у процесу придружења, повећа могућности за коришћење европских фондова, имајући у виду да када је у питању запошљавање и социјална сигурност синдикати морају да имају значајну улогу.

VII. СИНДИКАТ И МЕДИЈИ

Иако угрожени великом незапосленošћу и несигурним радом, раднички проблеми и синдикалне активности, усмерене ка њиховом побољшању, нису у фокусу писања медија.

Синдикати у јавности најчешће упадају у очи својим „негативним“ наступом, „анти-реформским“ захтевима, блокадама саобраћаја, штрајковима.

Задатак медија није само да информишу, већ и да подижу ниво свести о значају и утицају свих субјеката друштва. Често се у јавности ствара погрешна слика да синдикати мало чине за запослене и своје чланове, као и да су они кривци за економску кризу и велику незапосленост.

Велики проблем представља и чињеница да више нема специјализованих секторских новинара који су упознати са синдикалним темама, што често ствара проблем у тачном презентовању синдикалних активности. Јер, медији утичу чак и кад су само технички преносник информације, с обзиром на то да су у ситуацији да селекују, додају или да одузимају поједине информације. Стална комуникација са секторским новинарима гарантовала би објективно и аналитичко писање о радничким темама и синдикатима.

У медијима, углавном, преовлађују вести, док је мали број аналитичких текстова. Мало је синдикалних тема које су истраживане, као и истраживачких података о синдикатима.

Уз коришћење традиционалних метода за вођење кампања, као што су промотивни материјали, интернет страница, штампани и електронски медији, друштвени медији и мреже су добар начин за информисање јавности.

VIII. ЗАКЉУЧАК

Сумирајући све што је у књизи истакнуто, а отворене су бројне теме и дати предлози решења, пред синдикатом су бројни задаци и велика одговорност. Реформе и промене чији смо сведоци и учесници, а које се одигравају у свим сферама живота, намећу потребу да синдикат буде флексибилнији, јединственији, доследнији и упорнији у својим захтевима.

Приоритети СССС, који су проистекли пре свега из конгресних докумената, јесу:

- Борба за достојанствен рад и живот запослених;
- Јачање социјалног дијалога
 - Јачање социјалног дијалога, улоге СЕС-а и социјалних партнера у доношењу одлука,
 - Активно учешће у доношењу свих закона и законских аката који су од значаја за свет рада;
- Потписивање колективних уговора на свим нивоима
 - Потписивање колективних уговора, без даљег одлагања, за све секторе и делатности. Законом предвиђена новчана казна за послодавца који не приступи преговарању за закључивање колективног уговора,
 - Законом о раду утврђивање обавезе да се посебан колективни уговор, закључен између репрезентативних социјалних партнера за грану, групу, подгрупу или делатност, аутоматски и непосредно примењује и обавезе све послодавце који према шифри делатности припадају грани, групи, подгрупи или делатности за коју је закључен посебан колективни уговор;
- Активно учешће у дефинисању свеобухватне и дугорочне стратегије привредног развоја која је у директној вези са стратегијом отварања нових радних места
- Активности за побољшање материјално-социјалног положаја запослених и раст зарада;
- Под слоганом «Време је за наш опоравак» и «Добро за раднике, корисно за државу и привреду», СССС се укључио у кампању коју Европска конфедерација синдиката и све

националне синдикалне централе у Европи воде током 2017. и 2018. године.

- Борба против сиве економије, неисплате или нередовне исплате зарада, борба против корупције и криминала;
- Синдикално организовање запослених у предузећима у којима је, мимо Устава и закона, забрањено и у којима су примери кршења права најдрастичнији;
- Дефинисање критеријума за исплату минималне зараде и то: Послодавац може запосленом понудити закључивање уговора о раду под измењеним условима, у случајевима: поремећаја у процесу пословања у предузећу или делу предузећа, и то: пословање са губитком, недостатак посла, а који утврђује надлежни орган послодавца по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката Минимална зарада се може уговорити док трају поремећаји у пословању, а не дуже од 6 месеци у календарској години;
- Борба против сиромаштва запослених;
- Борба за заштиту и безбедност запослених на радном месту, али и оштро санкционисање послодавца који заштитну опрему и средства третирају као непотребан трошак и тиме излажу раднике ризицима;
- Борба за здраву радну и животну средину;
- Боља здравствена заштита, пре свега превенција, почев од професионалних до свих других обољења, већа доступност специјалистичких прегледа и редовност систематских прегледа запослених;
- Далеко већа улога, самосталност у раду, одговорност и надлежност инспекција, пре свега инспекције рада, али и боља сарадња инспектора са запосленима у предузећу;
- Борба против умањења доприноса за пензијско и здравствено осигурање. Њихово смањење за последицу би имало умањење пензија, али и далеко лошији квалитет здравствене заштите;
- Увођење прогресивног опорезивања зарада.

У решавању актуелних проблема запослених и чланова мора да се делује брзо, не и брзоплето, благовремено и јединствено, без дугих процедура. У свим изменама радног законодавства морамо учествовати као равноправни партнери.

Дијалог јесте најбољи начин за решавање проблема, умањење социјалних тензија и достизање циљева. Синдикати се, у исто време, не одричу традиционалних метода синдикалне борбе, пре свега штрајкова и протеста, што јесте метод борбе и других националних синдиката, али и европске и светске синдикалне асоцијације.

Савез самосталних синдиката Србије ће, и убудуће, Влади Републике Србије упућивати предлоге измена прописа и праксе, како би се успоставио баланс између интереса послодаваца и запослених. Истовремено ће, на годишњем нивоу, пратити и оцењивати степен прихватања и реализације ових предлога и о томе информисати јавност.

Редовно информисање, како јавности, тако и интерно, о активностима и захтевима - услов је за раст поверења запослених у синдикат.

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

за запослене у Основним и Средњим школама и Домовима ученика

