



УЈЕДИЊЕНИ ГРАНСКИ СИНДИКАТИ

НЕЗАВИСНОСТ

**ЗА ДЕМОКРАТСКИ И
РАДНИЧКИ РЕСТАРТ**

ЗА ДЕМОКРАТСКИ И РАДНИЧКИ РЕСТАРТ

Ванредни избори за Народну Скупштину Републике Србије расписани су за 17. децембар текуће године, као и избори за Покрајинску Скупштину и за шездесет и пет градова и општина. Уједињени грански синдикати „Независност“ позивају своје чланове да на изборе изађу и својим гласом покажу да желе да живе у друштву благостања, солидарности и одсуства дискриминације.

Не без разлога, у овом уводном обраћању, поновићу неколико реченица из обраћања уочи парламентарних избора у априлу прошле године:

Свесни смо да нема њрисџојној живоџа, џослова и зарада без џрава на чисџу воду, вавздух и земљу, али исџо џако ни без џрисџуџа квалитетном образовању, здравсџву и јавним услуџама. Да би, џоред инџереса круџној кайџџала, у џолиџичким инсџиџуџијама и јавносџи чуо и наш синдикални џлас, морамо биџи лојални соџсџивеним вредносџима и имаџи бројносџи, знање, добру оџанизованосџи и солидарносџи.

Иако без џоузданој и џрајној џолиџичкој џарџнера, ми морамо јасно формулисџи захџеве и члансџву и џрађанима недвосмислено џредсџавиџи за шџа се залажемо и шџа очекујемо од нове законодавне и извршне власџи.

Као чланови Европске конфедерације синдиката, промовишемо социјални дијалог као једну од основних вредности Европске уније и, баш као што ЕКС позива гласаче да, на актуелним европским изборима, дају глас за „праведнију и социјалнију Европу“, тако и ми позивамо наше чланове да дају глас за исти циљ. Заједно са нашим колегама из синдиката чије су земље у чланству ЕУ, приоритет дајемо: сигурним радним местима и већим зарадама; јачању колективног преговарања, безбедним и здравим радним местима; одбацивању повратка на мере штедње; јакој индустријској политици и јавним службама; јавном новацу за социјални напредак; обезбеђивању праведне транзиције; борби против социјалног дампинга итд.

Пред чланство и јавност износимо ставове о, по нашем мишљењу, приоритетним питањима која су прошла демократску процедуру на органима синдиката и који се састоје из два дела:

- Први, општи који обухвата: демократију и функционисање демократских институција; тржиште рада; ново радно законодавство — предлог Закона о раду; иницијативу за успостављање судова рада; пореску политику и пензиону политику и положај пензионера.
- Други, секторски део који обухвата: јавна предузећа; комунални сектор; слободу медија, јавне медијске сервисе и културну политику; здравство и социјалну заштиту; школство и образовну политику; државну управу, локалну самоуправу, правосуђе и јавну безбедност; индустријску политику и пољопривреду.

Ови ставови, обједињени у целину, осим што су инструмент информисања чланства и јавности, представљају позив на конструктиван дијалог доносицима одлука, јер знамо да за то имамо и капацитет и добру вољу, али не и бесконачно стрпљење.

У Беоџраду,
15. новембра 2023. џодине

Чеданка Андрић,
џредседница УГС НЕЗАВИСНОСТ

ДЕМОКРАТИЈА И ФУНКЦИОНИСАЊЕ ДЕМОКРАТСКИХ ИНСТИТУЦИЈА

Иако је уставно дефинисана као држава заснована на владавини права, социјалној правди и подели власти, Србија је суочена са бројним озбиљним демократским дефицитима. Према најновијем извештају о стању демократије у свету у 2022. години шведског V DEM Института „Пркос пред аутократизацијом“, Србија се налази међу земљама са највишим нивоом аутократизације и окарактерисана је као изборна аутократија. Тако је стала у ред са још шест земаља које су, према великом броју индикатора, доживеле „слом демократије“, а друштво на тој неславној позицији јој праве Мађарска, Турска, Индија, Тајланд, Тунис и Салвадор.

Све говори да криза неће бити разрешена децембарским изборима који су пред нама. На изборима долази до мањег или већег трансфера моћи. За грађанке и грађане Србије, њихове синдикате, организације и покрете, није у питању само промена гарнитуре на власти, на дневном реду су друштвене промене.

Три кључна циља су: демократија, социјална правда и друштвено благостање.

ДЕМОКРАТСКИ РЕСТАРТ

Нема никаквог демократског решења без освајања бар минималне изборне демократије — фер и равноправних избора, отварања медија и ограничења трошкова кампања на разумну меру.

Основни проблем је и у широкој постизборној расподели партијског плена и последичном коруптивном заробљавању државе, створеном широком клијентелистичком плашту који покрива стотинак хиљада изборника и њихових саветника, а који је даље ојачан широким и условљеним партијским запошљавањем на одређено време које укључује и ангажовање ботова за наш новац. Зато би процес ослобађања заробљене државе морао да значи, на првом месту, враћање реалне моћи на уставом и законима предвиђене адресе власти.

Својом уставном политичком формулом, Србија је дефинисана као правна, демократска и социјално одговорна држава и друштво са снажним представничким институцијама и поделом власти која укључује независно правосуђе и балансирање извршне моћи између Владе и непосредно бираног Председника.

Отворени, утицајни Парламент је полазна станица пута за демократију. Без реформи изборног система које омогућују, повећањем броја изборних јединица и персонализацијом избора, да и грађани, а не само политичке елите, утичу на то ко ће се наћи у одборничким и посланичким клупама — нема претпоставки за Парламент који је глас народа и има капацитет да обавља своје представничке, законодавне, изборне и контролне функције. Како иначе контролисати оне који су одлучујуће утицали на наш избор?

Но, рестартовање демократије значи и јачање њених партиципативних и развојних механизма, попут јавних расправа и слушања, рада независних органа „четврте гране власти“ као продужене руке грађана која, уз саме петиције, грађанске иницијативе и референдум, омогућава да се њихов глас одлучујуће чује и између избора.

За њихово ангажовање унутар цивилног друштва, важно је да буду укључене у процес креирања јавних политика и мониторинга њихових практичних ефеката — од економских, социјалних и еколошких до образовних, културних или антикоруптивних стратегија и политика — кроз, за синдикате кључне, механизме и институције социјалног дијалога.

Позицију запослених и аутономних синдиката, у највећој мери, ограничава одсуство равноправног социјалног дијалога и ширење утиска да повећања плата и пензија нису резултат борбе синдиката, већ да нам власт „поклања“ наш новац. Извештај горе поменутог шведског института за 2021. годину, сврстао је нашу земљу у ред земаља у којима се опсег консултација са неистомишљеницима значајно смањило у последњој деценији, по чему је Србија упоредива са Салвадором и Мјанмаром.

Ово је последица потпуног вишедеценијског одсуства политичке воље да се успостави отворен и слободан дијалог између равноправних социјалних партнера, те да се увиди чињеница да само здрав и функционалан рад Социјално-економског савета Републике Србије може водити конструктивном и демократском друштвеном договору.

Сам рестарт прво треба да обухвати „протеривање“ политичких партија из простора који је непартијски. Овде се, првенствено, мисли на правосудну власт, медије, јавна предузећа, образовање и културу, у којима би требало искључити недозвољен утицај и присуство партијских олигарха. То за претпоставку има и паралелни процес њихове унутрашње демократизације, јер се ни плурална, вишепартијска демократија не може добити као резултат збира њених недемократски формираних елемената.

Нужно је искључивање утицаја на јавне набавке, рад независних контролних и инспекцијских органа, просторно планирање, располагање буџетским грантовима за субвенције, доделу концесија и друге послове у јавном, али и приватном сектору.

Но, департизација би нужно укључивала и смањење партијског монопола у политичком простору који обухвата отворени и утицајни парламент, независно правосуђе и одговорност извршне власти за креирање и рад државног апарата и јавних служби.

У фокусу су државни апарати присиле, дакле службе безбедности, полиција, војска, али и спољна политика и надзор над медијима, као унутрашњи прстен одржања на власти.

Службе безбедности представљају кључне инструменте преко којих се врши даље заробљавање других државних институција. У њима је концентрисана неконтролисана моћ коју су политичке партије радо користиле за остваривање својих обрачуна и сепаратних интереса.

Да би полиција била сервис грађана, а не испостава режима, претходна претпоставка је њена деполитизација. Избор одговорног Директора полиције, односно разграничење од политичког дела министарства, те њена оперативна аутономија и појачана резистентност на уплив политике су услов свих услова.

Потребно је и ново „војно“ законодавство које ће, рецимо, прецизирати колико високих званичника Министарства одбране може бити политички постављено, а колики је удео каријерно доказаних професионалних стручњака. Треба формирати и надзорно тело које би одговарало Парламенту и које не би било под ингеренцијом претходно политизованог Министарства одбране.

Спољну политику Србије карактеришу нетранспарентност, одсуство демократске контроле, персонализација у вођењу спољне политике, политизација дипломатског кадра и дискрециона овлашћења у доношењу одлука. Приоритет је доношење стратегије спољне политике, као и независно и стручно кадрирање за дипломатску службу.

Исту ствар би морали направити и када се ради о деполитизацији избора у све, у међувремену освојене, „независне“ државне органе, попут Агенције за спречавање корупције.

Кад је о медијима реч, посебно оним са привилегијом поседовања националне фреквенције, професионални стандарди, квалитетни програми, лишени насиља и примитивизма и транспарентни извори финансирања су кључне претпоставке њихове улоге гласа јавности и алатке демократије.

Искуство Србије говори да кључ за преко потребну деконцентрацију власти може бити и чист парламентарни систем у коме се Председник бира у парламенту квалификованом већином.

Свако залагање за демократију и благостање претпоставља, међутим, залагање за мир, дијалог и толеранцију. Рат, насиље и екстремизам, на другој страни, су и основни противник и претња свету рада. За Србију и њене грађанке и грађане то, пре свега, значи стабилизацију односа у региону и одрицање од једностраних аката и пројеката прекрајања граница, као и наставак прокламованих европских интеграција.

Литература:

- Устав Републике Србије, „Сл. гласник РС“ бр. 98/06 и 115/21
- Дневни лист „Данас“, 3.03. 2023.,
- [хттпс://www.danas.rs/вести/политика/србија-поново-окарактерисана-као-изборна-ауто-кратија-како-је-досло-до-слома-демократије/](https://www.danas.rs/вести/политика/србија-поново-окарактерисана-као-изборна-ауто-кратија-како-је-досло-до-слома-демократије/)

ТРЖИШТЕ РАДА

„Демократија, достојанствен рад и социјално и еколошки одржив развој, базирани на вредностима слободе, једнакости и социјалне правичности и солидарности, представљају вредности збој којих треба изаћи из зоне комоције и равнодушности. То су и темељне вредности синдикала.“

Платформа за промене Уједињених гранских синдиката „Независност“

Праведно друштво није природни исход тржишта рада, већ друштво које стварају институције. У којој мери ће грађанке и грађани једне земље остваривати право на достојанствен рад зависи од институција тржишта рада, чији је задатак да пружају подршку креирању достојанствених радних места и доносе политике подршке онима који не могу да раде или да пронађу посао. Институционални оквир тржишта рада чине: радно законодавство, политике тржишта рада, развој социјалног дијалога и политика редистрибуције дохотка.

РАДНО ЗАКОНОДАВСТВО У СРБИЈИ

Флексибилизација радног законодавства из 2014. године је резултирала повећањем броја радника у несигурним облицима рада. У последњој деценији, у Србији је удвостручен број запослених са уговорима са ограниченим трајањем на близу пола милиона у 2022. години.

Усвајањем парцијалних закона о агенцијском запошљавању и сезонским радницима, дошло је и до фрагментације радног законодавства и даљег урушавања стандарда достојанственог рада. Нацртима закона о радном ангажовању због повећаног обима посла и радној пракси настављена је прекаризација рада. Уместо да се радно законодавство усклађује са међународним правом, држава у правни поредак уводи законе који нису супротни само међународним нормама, већ и Уставу Републике Србије.

Урушено је и право на адекватну зараду која запосленима и њиховим породицама омогућава достојанствен животни стандард. Посебну забринутост изазива начин на који се утврђује минимална зарада у нашој земљи, а која није у складу ни са одредбама Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, ни са Ревидираном европском социјалном повељом. У износу недовољном за покривање минималне потрошачке корпе, иако нормирана као изузетак (за случај тешкоћа у пословању), минимална зарада у Србији све чешће постаје правило. Њу прима више од 20% запослених, док њих 10% прима зараду нижу од минималне. Ток

преговора за утврђивање минималне зараде указује на потпуно игнорисање синдикалних захтева. Србија је, са 60% запослених који се суочавају са егзистенцијалним тешкоћама, земља са најраширенијим субјективним сиромаштвом запослених.

ПОЛИТИКЕ ТРЖИШТА РАДА

Како би испунила обавезу остваривања права на рад, од државе се захтева да формулише и спроведе политику запошљавања којом ће подстакнути економски раст и развој, подићи животни стандард, задовољити тражњу за радном снагом, те превладати незапосленост и подзапосленост.

Стратешки и законодавни оквир политика тржишта рада у Србији не доприноси остваривању права на пуну и продуктивну запосленост, права на достојанствен рад и социјалну заштиту незапослених. Активна политика тржишта рада у нашој земљи није ефикасна. Обухват мерама активне политике запошљавања је изузено низак, а за ове мере и програме Србија издваја мање од 0,1% БДП на годишњем нивоу. Сами програми активне политике тржишта рада не гарантују право на правичне и повољне услове рада, право на синдикално организовање и право на социјалну сигурност.

Иако препознате као рањива категорија на тржишту рада, жене у Србији још увек не достижу родну једнакост приликом запошљавања и рада, већ су често суочене са различитим облицима индиректне родне дискриминације.

Већина незапослених у Србији не остварује право на социјалну сигурност, што резултира и највећом стопом сиромаштва у овој групи од готово једне половине незапослених. Обухват незапослених накнадама за осигурање за случај незапослености се континуирано смањује, те је у последњој деценији опао на свега 6%. Истовремено, смањен је и износ накнада са 35,2% просечне нето зараде у 2010. години на 20, 5% у 2022. години, тако да већина незапослених прима накнаду која је далеко нижа од прага ризика од сиромаштва. Осим Србије и Мађарске, ниједна друга земља не ослобађа послодавца обавезе плаћања доприноса за незапосленост.

СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ

Слобода удруживања и право на колективно преговарање представљају темељна права радника и основно средство за постизање равнотеже између интереса радника и послодавца. Успешност колективног преговарања, у највећој мери, зависи од економског, институционалног, политичког и правног оквира у којем се одвијају колективни преговори између синдиката и послодавца.

Право на синдикално организовање и колективно преговарање у Србији је признато искључиво запсоленима, односно онима који имају закључен уговор о раду. Поред тога, право на колективно преговарање у Србији није развијено до задовољавајућег нивоа, о чему сведочи и непостојање Општег колективног уговора, као и релативно мали број закључених посебних колективних уговора, од којих је већина склопљена у јавном сектору.

ПОЛИТИКА РЕДИСТРИБУЦИЈЕ ДОХОТКА

У односу на земље Европске уније, Србија је земља са највећим друштвеним неједнакостима.

Наша земља, такође, има и веома низак ниво редистрибуције. Порески третман зарада у Србији, наиме, не даје редистрибутивни ефекат. У поређењу са земљама Европске уније, Србија се налази међу земљама са највишим пореским стопама на ниске зараде, док су изнадпросечне зараде мање опорезоване него у већини чланица Европске уније.

Поред тога, у Србији не постоје олакшице за издржаване чланове породице.

Анализа општег стања на тржишту рада у Србији, намеће потребу реформисања бројних елемената тржишта рада, при чему би, према мишљењу Уједињених гранских синдиката „Независност“, реформу политике тржишта рада требало засновати на следећим препорукама.

ПРЕПОРУКЕ:

1. Усвајање новог Закона о раду као системског закона у области регулисања радних односа, са циљем спречавања даље фрагментације радног законодавства. Закон о раду мора бити кровни закон који ће све режиме регулисања рада објединити на једном месту и бити усклађен са међународним уговорима које је наша земља ратификовала, правним тековинама Европске уније и конвенцијама и препорукама Међународне организације рада.
2. Обезбеђивање корпуса радних права за све особе које раде, без обзира на врсту радног ангажмана, што се може постићи изменама дефиниције „запослено“, на начин на који су УГС НЕЗАВИСНОСТ предложили у предлогу Нацрта Закона о раду. Такође, у циљу повећања сигурности запослења, требало би ограничити учешће радника у прекарним облицима рада на 10% у укупној запослености.

3. Висину минималне зараде утврдити на основу јасних критеријума који узимају у обзир првенствено потребе радника и њихових породица, при чему она не сме бити мања од износа минималне потрошачке корпе која, пак, мора обухватати задовољавање минималних потреба за достојанствен живот.
4. Извршити законске измене у делу колективног преговарања, са циљем његовог стимулисања и интензивирања, те омогућавања закључивања већег броја колективних уговора на свим нивоима, на начин предложен у предлогу Нацрту Закона о раду који су припремили УГС НЕЗАВИСНОСТ.
5. У стратешки оквир политике тржишта рада инкорпорирати механизме за процену, праћење, и подизање квалитета радних места, са аспекта достојанственог рада.
6. Доследно примењивати до сада усвојене механизме, те даље развијати политике родне равноправности на тржишту рада, како би се достигла пуна једнакост.
7. Укључити синдикате у креирање акционих планова за праведну енергетску транзицију и заштити интересе радника који ће, током ове транзиције, бити угрожени на тржишту рада.
8. Изменити услове за остваривање права из осигурања за случај незапослености, како би се проширио обухват незапослених, те повећати износ накнаде најмање до минималне зараде, односно до две трећине просечне основице на коју су доприноси плаћани.
9. Увести прогресивно опорезивање.

Литература:

- Брадаш, С.: „Право на адекватну зараду“, ЦДР, Београд, 2021.
- Ex-ante анализа Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, НИРАС, ЦДР, Београд, 2023.
- Урдаревић, Б.: „Право на колективно преговарање“, ЦДР, Београд, 2021.

НОВО РАДНО ЗАКОНОДАВСТВО ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О РАДУ

У мају 2020. године, Европска комисија је усвојила Акциони план Републике Србије за преговарачко Поглавље 19 које се бави социјалном политиком и политиком запошљавања, те се очекивало да ће, у периоду од наредне две године, започети израда новог нормативног оквира који ће регулисати области које припадају пољу радног законодавства. Крајем 2021. године, планови су одложени, током 2022. су постојале најаве да ће Влада окупити социјалне партнере на изради законских измена средином 2023. године, док се сада говори о доношењу новог закона 2025/26. године.

Будући да, већ више деценија, процес уређивања радног законодавства пролази недовољно транспарентно, без широке јавне расправе и уз врло ограничено учешће социјалних партнера, организација цивилног друштва и грађана, УГС НЕЗАВИСНОСТ, у циљу обезбеђивања веће укључености запослених и свих грађана у Србији у процес реформе, инсистирају:

- на правовременом и целовитом упознавању са програмом законодавних активности Владе и праћењу доношења свих закона из области радног и социјалног законодавства;
- на укључивању социјалних партнера у све фазе процеса доношења закона и пуној примени Конвенције бр. 144 Међународне организације рада о трипартитним консултацијама, уместо досадашње праксе фингирања социјалног дијалога;
- на поштовању компатибилности правног поретка и хијерархије прописа Републике Србије, те усаглашавању других закона, ради квалитетне примене Закона о раду;
- на заустављању праксе доношења парцијалних закона којима се дефинишу поједине области које би требало да буду регулисане Законом о раду, као системским и кровним законом.

УГС НЕЗАВИСНОСТ су, ради постизања делотворнијег утицаја, преузели проактивну улогу и почетак рада на законским изменама спремно чекају са сопственим предлозима које је могуће заговорати, како у оквиру формалних институција за социјални дијалог, тако и кроз дијалог са скупштинским одборима, независним телима и заинтересованим организацијама цивилног друштва.

У периоду од половине 2021. до половине 2022. године, спроведено је *online* истраживање синдикалног чланства и грађана о постојећем Закону о раду, а резултати истраживања су били полазна основа Експертском тиму УГС НЕЗАВИСНОСТ за израду текста новог Нацрта Закона о раду.

Текст ће представљати и почетну преговарачку позицију Уједињених гранских синдиката „Независност“, као репрезентативног социјалног партнера, у даљим реформским процесима у области радног законодавства.

ШТА ТРАЖИМО?

Између бројних предложених измена које, према нашем мишљењу, треба да донесе ново радно законодавство, издвајамо:

1. Заштиту свих радника

Устав Републике Србије не познаје термин „радник“, већ користи термин „запослени“. Зато предлагемо измену дефиниције „запосленог“ тако да она обухвата сва лица која обављају рад код послодавца, чиме би и радно ангажована лица у флексибилним облицима рада добила заштиту својих радних права на исти начин на који их остварују запослени у радном односу.

У истом циљу, у тексту закона, термин „уговор о раду“ замењен је термином „уговор“ и односи се на све законом предвиђене врсте уговора из радно-правних односа.

2. Унапређење заштите радних права жена

У циљу заштите жене која се враћа са породилског одсуства и одсуства ради неге детета, предвиђена је обавеза послодаваца да жену врати на рад на исте послове или да јој обезбеди обављање других одговарајућих послова, уз задржавање истог нивоа права и висине зараде, односно, ако таквих послова нема, да је упутити на плаћено одсуство док јој не обезбеди други одговарајући посао.

3. Боље регулисање основне зараде и радног учинка

Ради спречавања могућих злоупотреба, наглашена је обавеза да се елементи за утврђивање основне зараде и радног учинка утврђују искључиво колективним уговором или правилником о раду и унета је одредба да радни учинак запосленог не може утицати на умањење његове основне зараде.

Сматрамо да је лошу праксу послодаваца да основну зараду умањују и више од 50% због неостваривања резултата рада потребно зауставити, те обезбедити гарантовану исплату уговорене основне зараде.

4. Реалну минималну цену рада

Србија је једина земља у Европи са виском стопом сиромаштва међу запосленима.

Зато је предвиђено да минимална цена рада за просечни месечни фонд радних сати не може бити нижа од минималне потрошачке корпе, како би се обезбедила основна егзистенција оних који примају ту зараду.

У случају значајних промена елемената на основу којих се утврђује, предвиђено је и чешће утврђивање износа минималне цене рада.

Ограничен је период исплате минималне зараде запосленом на шест месеци, односно на највише још додатних шест месеци (али искључиво уз сагласност репрезентативног синдиката) и дефинисана је обавеза послодавца да разлику између уговорене и минималне зараде исплати по истеку овог рока.

5. Заштиту права на регрес и топли оброк

Сматрамо да остваривање права на регрес и топли оброк треба да буде реално, а не само формално обрачунски изражено.

Стога је утврђен минимални износ накнаде за топли оброк у висини од најмање 10% просечне зараде код послодавца у претходном месецу, односно не мањи од 20% минималне зараде, уколико је то за запосленог повољније.

Утврђен је и минимални износ регреса за коришћење годишњег одмора у износу од најмање 50% просечне зараде код послодавца у претходном месецу, односно не мањи од 100% минималне зараде, уколико је то за запосленог повољније.

6. Заштиту права на годишњи одмор

Као одговор на раширену праксу послодавца да одређују минимални број дана годишњег одмора, наглашена је обавезност увећавања броја дана годишњег одмора минимално за критеријуме утврђене законом.

7. Бољу заштиту синдикалних представника

Постојећим законом је заштита синдикалних представника уопштено дефинисана, те је синдикалним представницима често ограничено или онемогућено вршење синдикалне функције.

Поред увођења термина „синдикални представник“, предлагемо да се њихова заштита регулише на начин на који је била дефинисана Законом о раду из 2001. године и Општим колективним уговором из 2008., уз изричиту забрану вршења притиска на синдикално организовано чланство и дефинисање казних одредби за повреду овог члана.

8. Унапређење колективног преговарања

У Републици Србији не постоји довољно развијена свест о значају колективног преговарања, као најсложенијег облика социјалног дијалога. Предлагемо више од десет измена постојећег Закона о раду који је, у великој мери, демотивисао преговоре, посебно у реалном сектору.

Такође, сматрамо да је неопходно уклонити препреке за закључивање Општег колективног уговора којим би запослени добили шири опсег права и услове за закључивање квалитетнијих посебних и колективних уговора код послодаваца, а синдикати инструмент за заштиту и унапређење права радника.

Литература:

- Устав Републике Србије, „Сл. гласник РС“ бр. 98/06 и 115/21
- Закон о раду, „Сл. гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 13/17 и 113/17, 95/18

ИНИЦИЈАТИВА ЗА УСПОСТАВЉАЊЕ СУДОВА РАДА

Активности Уједињених гранских синдиката „Независност“ усмерене су ка стварању неопходних услова за даљи развој и демократизацију друштва, успостављање принципа добре владавине, остваривање реформи и стабилизацију развоја, као и даље јачање цивилног друштва. Анализа стања у коме синдикати делују, указала је да унапређење радних, синдикалних и ширих економских и социјалних права чланова синдиката и запослених може да се оствари једино на демократски начин, односно кроз: успостављање институција система, истински и конструктиван социјални дијалог, као и заједничку акцију свих демократских реформских друштвених снага, укључујући ту и синдикате.

Од нове Владе очекујемо да:

- створи услове неопходне за функционисање правне државе, подизање ефикасности свих државних органа и институција, као и постизање правне и социјалне сигурности;
- успостави механизме и инструменте за функционисање независног судства, уз отварање могућности за конституисање и деловање судова за радне спорове и независност Инспекције рада, у складу са европским стандардима и поштовањем међународних норми.

Имајући у виду да, још увек, нису реализовани зацртани програмски циљеви УГС НЕЗАВИСНОСТ из области радног и социјалног законодавства, првенствено у области заштите права запослених — са становишта брзине, ефикасности и непристрасности, неопходно је да се у Републици Србији формирају специјализовани судови за радне спорове.

СУДОВИ РАДА КАО ОДГОВОР НА БРОЈНЕ ПРОБЛЕМЕ

Постоји више разлога за формирање судова рада, као што су:

- неповерење синдиката у редовне судове;
- компликована и дуготрајна процедура пред редовним судовима, уз велике судске трошкове, што све заједно чини редовне судове неефикасним.

УГС НЕЗАВИСНОСТ, пратећи судску заштиту пред судовима опште надлежности, констатују да радни спорови пред одељењима за радне спорове трају, у првом степену, у просеку, три године.

Уједно, судије који су председници судских већа пред судовима опште надлежности, нису довољно специјализоване за ове врсте радних спорова, посебно ако се ради о колективним правима запослених.

ИСКУСТВА СА РАДНИМ СУДОВИМА И УПОРЕДНА ПРАКСА

Интересантно је напоменути да радни судови нису непознаница у правном систему Србије. Законом о радњама из 1910. године, чланом 80. став 1. прописано је образовање "судова добрих људи" у свакој вароши или већем индустријском месту. У литератури се истиче да је Суд добрих људи имао велики значај и утицај у правној пракси. Поступак пред овим судом је био кратак и неформалан, а суђење је било бесплатно.

Иницијатива УГС НЕЗАВИСНОСТ за успостављање судова рада је заснована на искуствима и пракси земаља чланица Европске уније, од којих издвајамо четири система: француски, немачки, британски и шведски.

Од наведених система, најприближнији нашој правној традицији је немачки систем, у коме су радни судови формиран на трипартитном принципу. Немачки радни судови имају образована судска већа, заснована на принципу трипартизма. Председник већа је увек професионални судија, а веће чине и судије поротници из редова послодаваца и запослених. Судије поротнике бирају синдикати и удружења послодаваца, уз поштовање принципа месне надлежности.

ЗАШТО СУДОВИ РАДА?

Основне карактеристике поступка пред радним судовима су: флексибилност, неформалност и, услед мањих судских трошкова — приступачност, а по питању судске заштите, права из радног односа сматрају се најбољим решењима из следећих разлога:

- увођењем радних судова растерећују се одељења за радне спорове у судовима опште надлежности;
- омогућује се једноставније, јефтиније и брже решавање радних спорова;

- учешћем запослених и послодаваца, омогућује се да одлука буде квалитетнија са аспекта прилагођености природи радног односа;
- одлуке донете у трипартитном саставу боље прихватају и запослени и послодавци;
- професионалне судије и председници већа специјализују се за радне односе, чиме се повећава квалитет и ефикасност суђења.

У складу са Уставом Републике Србије, Европском социјалном повељом и сопственим програмским опредељењима, Уједињени грански синдикати „Независност“ су, још на VII Конгресу, одржаном 11. новембра 2011. године, једногласно донели одлуку да се, пред надлежним државним органима, покрене иницијатива за успостављање судова рада.

У просецу реализације донете одлуке, имајући у виду правни основ, Уједињени грански синдикати „Независност“ су, у више наврата, подносили иницијативу за успостављење судова рада свим релевантним државним органима.

Обзиром да није било одговора нити исказане воље да се, о овој теми, барем отвори конструктивни дијалог од стране релевантних државних органа и институција, очекујемо да ће се коначно развити свест о неопходности брзе и ефикасне судске заштите у области радних односа. С тога понављамо иницијативу за успостављање судова рада, чиме ће се успоставити начело лакшег и бржег остваривања начела доступности суда и ефикасности остваривања судске заштите, што је пракса великог боја европских земаља у којима су већ формиран и делују радни судови.

Будући да је убрзавање процеса хармонизације са прописима Европске Уније, један од основних услова за улазак у Европску унију, прихватањем иницијативе за успостављање судова рада, надлежни органи Републике Србије би доказали да овај процес није само прокламовано начело.

Литература:

- Устав Републике Србије, „Сл. гласник РС“ бр. 98/06 и 115/21
- Ревидирана Европска социјална повеља, „Сл. гласник РС“ Међународни уговори, бр 42/09

ПОРЕСКА ПОЛИТИКА

РЕФОРМА ПОРЕСКЕ ПОЛИТИКЕ У ЦИЉУ ПРАВЕДНЕ РЕДИСТРИБУЦИЈЕ ПРИХОДА

Пореска политика је један од начина којим се директно може утицати на социјално-економски положај свих запослених, нарочито у делу који се односи на смањење високог ефекта оптерећења ниских зарада, што је случај у Србији. Порески систем је заснован на неколико пореских стопа које сигурно не иду у прилог вертикалној правичности опорезивања. Реформа би требало да буде усмерена ка што већем растерећењу ниских зарада, повећању прогресивности и промена које се тичу социјалних доприноса.

Након извршене анализе истраживања економских експерата, Уједињени грански синдикати „Независност“ предлажу следеће мере, чијом је истовременом имплементацијом у национално законодавство могуће остварити моделе и предлоге који би довели до растерећења запослених са ниским и средњим зарадама, чиме би се побољшао њихов социјално-економски положај.

Повећање неопорезивог износа зараде

Планирано повећање неопорезивог износа дела зараде за 2024. годину пројектовано је на износу од 25.000,00 динара, што је за 13,15% више у односу на претходну годину. Поставља се питање потребе за додатним повећањем износа неопорезивог дела зараде. Одговор је врло једноставан: због већег износа неопорезивог дела зараде, долази до опорезивања мањег дела зараде по стопи од 10%, те самим тим и плаћања мањег износа пореза на зарде. Ово је нарочито значајно за запослена лица са ниским примањима.

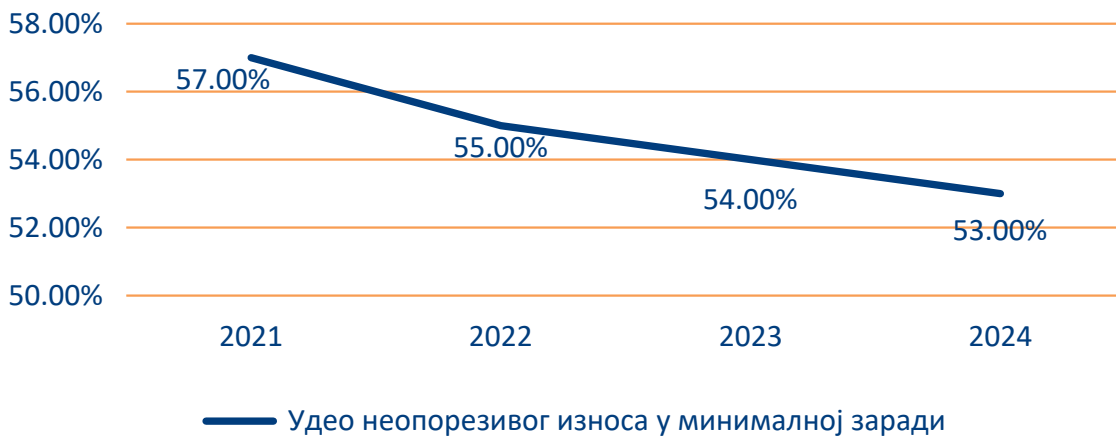
Илустрација кроз пример:

Запослени који прима зараду у бруто износу од 60.000,00 динара (нето око 44.200 дин.), у складу са износом непорезивог дела зараде од 25.000 дин., платиће у 2024. години држави порез на зараду у износу од 3.500 дин. У случају да је неопорезиви износ зараде повећан до висине минимлане зараде (око 50.000 дин.), порез на зараду који би исти тај запослени платио држави био би само 1.000 дин.

Оваквим решењем, стална борба синдиката за што већим повећањем минималне зараде и њеним приближавањем просечној заради не би била исцрпљена, те би се допринело пореском растерећењу зарада које су на нивоу око и испод просека и свакако побољшао материјални положај запослених. Приходи који су смањени услед повећања неопорезивог износа били би надомештени приходима од увођења прогресивности у опорезивању и променама на пољу доприноса за обавезно социјално осигурање.

Тренд кретања висине неопорезивог износа зараде и његовог односа са минималном зарадом показује, међутим, сасвим другачију, неповољнију слику. Из графикана је видљиво да је, у току 2021. године, однос неопорезивог дела зараде и минималне зараде био 57%, 2022. 55,14%, 2023. 54,28%, а да ће, са планираним износом повећања за 2024. годину бити 53,19%. Овакав однос повећања минималне зараде и неопорезивог износа директно утиче на то да су ниже зараде порески више оптерећене.

Удео неопорезивог износа у минималној заради



Потребно је напоменути да изједначавање неопорезивог дела зараде са износом минималне зараде са собом носи ризик злоупотребе рефлектован кроз одлуку послодавца да отпочну са исплатом минималне зараде својим запосленима и томе врше пореску евазију. Из тог разлога, потребан је већи ангажман и надзор пореских органа, а све у циљу свођења таквих појава на минималну меру.

Прогресивно опорезивање

Напуштање модела линеарног и прелазак на модел прогресивног опорезивања зарада, подразумевао би корекцију пореза на зараде и социјалних доприноса, што би довело до већег смањења процентуалног оптерећења ниских зарада него зарада које су неколико пута веће од просечне зараде. Другим речима, повећала би се прогресивност опорезивања дохотка од рада која се, тренутно, налази на ниском нивоу, јер би се увело више пореских стопа које би расле са растом зарада. Првом стопом би се опорезивале зараде од минималне до просечне. Друга стопа би обихватала зараде у распону између просечне и троструке просечне и трећом стопом би били опорезовани сви они који зарађују преко три просечне зараде. Стопе пореза би биле у следећим процентима по групама: I-15%, II-20% и III-25%. Важно је напоменути да зараде до минималне не би биле опорезоване, у складу са предлогом изнетим у претходном делу.

Увођење прогресивног опорезивања може имати смисла само ако се, кумулативно, законским решењима, обезбеди укидање максималне основице за обрачун доприноса за здравствено осигурање и изврши прекомпоновање стопа доприноса за пензијско-инвалидско и здравствено осигурање — у корист доприноса за здравствено осигурање. Укидањем максималне основице за обрачун доприноса за здравствено осигурање, уз њено задржавање за остале врсте доприноса, допринело би да се и преко максималне основице плаћају доприноси за здравствено осигурање, што значи више новца у буџету. Измене пореских стопа у корист доприноса за здравствено осигурање ишле би у прилог уједначавању и мањој регресивности опорезивања, нарочито код високих зарада.

Илустрација кроз пример:

Тренутно: Запослени који прима зараду у висини од 150.000 дин. бруто (око 107.000 дин. нето), са тренутним неопорезивим износом зараде од 20.000 дин., платио би порез на зараду по стопи од 10% у висини од 13.000 динара.

После измене: Са увођењем прогресивног опорезивања, зараду од 150.000 дин. бисмо могли сврстати у категорију која се опорезује по стопи од 20%, а неопорезиви износ зараде би се повећао на 50.000 дин., што значи да би запослени платио виши износ пореза на зараде који би износио око 20.000 динара.

Оваким поступком, запослени који примају до минималне зараде — не би били опорезовани, док би се порески терет са ниских зарада превалио на високе зараде и, на тај начин, обезбедила већа редистрибутивност. Сви радници са бруто зарадама до 100.000 дин., као и послодавци који их запошљавају, имали би корист

од увођења прогресивног опорезивања, јер би порез који би плаћали на зараде био нижи него тренутно.

Илустрација кроз пример:

Тренутно: Запослени који прима зараду у висини од 90.000 дин. бруто (око 65.000 дин. нето), са тренутним неопорезивим износом зараде од 20.000 дин., платио би порез на зараду по стопи од 10% у висини од 7.000 динара.

После измене: Са увођењем прогресивног опорезивања, зарада од 90.000 дин. би се опорезивала по стопи од 15%, неопорезиви износ зараде би се повећао на 50.000 дин., што значи да би запослени платио мањи порез на зараде који би износио 6.000,00 динара.

Увођење универзалног дечијег додатка и здравственог осигурања

Приходи који би се увећали увођењем прогресивног опорезивања могли би се усмерити на увођење дечијег додатка и универзалног здравственог осигурања. Смањење социјалних трансфера намењених сиромашним слојевима, у смислу изменаа услова за добијање социјалне помоћи и дечијег додатка, ефективно су пооштрени у два наврата, 2001. и 2011. године. Њихови износи, одређени на ниском нивоу и са прописаним усклађивањем само за стопу инфлације, нису могли да испрате ионако недовољан раста плата и пензија. Тако, на социјалне трансфере усмерене према сиромашнима и данас одлази око 0,5 % БДП-а, што је мање у односу на 1,1% БДП-а, колики је просек у Европској унији.

Повећање прихода услед увођења прогресивног пореза на зараде и укидања горњег лимита доприноса за здравствено осигурање, представљало би погодно тло за увођење универзалног здравственог осигурања за све грађане, без обзира на њихов статус на тржишту рада, те универзалног дечијег додатка за сву децу, без обзира на укупан приход домаћинства и броја деце у породици.

Како порези не би превише оптеретили привреду, потребно је водити рачуна о њиховој праведној редистрибуцији и прецизном „таргетирању“ оних којима су новчана социјална давања, дечији додаток и евентуална социјална пензија намењени. Другим речима, требало би да их добијају само они којима су заиста неопходни, идеално привремено и у скромним износима, како не би ушли у клопку зависности и сиромаштва.

Исплата топлог оброка и регреса

Почетак исплате топлог оброка и регреса за све запослене у јавним службама је неопходно, јер тренутно решење у којем је, у коефицијент за обрачун и исплату плата запослених, урачунат и топли оброк и регрес — доводи до тога да сви они који тренутно примају минималну зараду, када се иста умањи за топли оброк и регрес који су већ урачунати у зараду, у ствари примају „чисту“ зараду која је испод минималне.

Литература:

- „Мимео“ Нацрта студије о прогресивном опорезивању прихода од рада у Републици Србији (2022), МОР
- М. Арандаренко, Г. Крстић, Ј. Жарковић Ракић, (2017), Доходна неједнакост у Србији: Од података до политике, ФЕС, Канцеларија Београд,
- М. Арандаренко, Д. Павловић, (2022), На ста мислимо када кажемо — Реформа редистрибутивне политике у Србији после 2000.године.

ПЕНЗИОНА ПОЛИТИКА И ПОЛОЖАЈ ПЕНЗИОНЕРА

БОРИЋЕМО СЕ ЗА ДОСТОЈАНСТВО ПЕНЗИОНЕРА!

Пензионисана лица, којих је тренутно око 1.652.000, чине четвртину укупног становништва Републике Србије и представљају значајну друштвену групу, односно бирачко тело на које озбиљно рачунају све политичке опције. Истовремено, општа перцепција јавности, подржана и промовисана кроз медије, сврстава пензионере у категорију издржаваних лица која су буџетски и друштвени терет, заборављајући да пензиони систем почива на принципу генерацијске солидарности и да су они право примања стекли током свог радног века, издвајањем из зарада у наменске фондове. Имајући у виду да се обрачун пензија врши по унапред утврђеној и непромењивој методологији, с правом се очекује да се евентуални недостатак прикупљених средстава у ПИО Фонду надомести из републичког буџета, исто као што се, не тако давно, вишак средстава из Фонда преусмеравао у друге сврхе. Покушај изједначавања пензија са социјалним давањима представља деградацију садашњих и будућих корисника пензија, јер негира њихов минули рад на коме почива садашња економија и сва издвајања за доприносе током њиховог радног века.

Међутим, инсистирање на томе да пензије нису стечено право, већ да их држава даје из буџета које већ годинама пласирају носиоци власти није случајно, јер — уколико држава нешто „даје“, онда може и да узме или ускрати, а може и такав поступак да назове „разумевањем пензионера за економске реформе“, како је на прослави 100 година пензијског система у Србији изјавио Председник Републике. Овакве изјаве представљају директан покушај манипулације, не само над пензионерима, већ и над комплетним друштвеним системом који, уместо да грађанима пружи осећај сигурности, отвара могућност злоупотребе и кршења усвојених закона без икаквих последица.

Влада Србије чији су министри, те 2014. године, тражили начин за једноставно попуњавање огромних буџетских дефицита, у тајности је усвојила Закон о привременом уређењу начина исплате пензија, чија је главна суштина била да се смање износи пензија за 10–25% месечно свим пензионерима чије пензије износе више од 25.000 динара. И то, на неодређено време.

Тврдили су да нису умањили пензије испод 25.000 динара, али су и пензионери који примају ниске пензије били оштећени, јер се није вршило усклађивање ни са инфлацијом ни са растом привредне производње.

Тада је донета одлука која нема ни правно ни морално утемељење у Уставу, а то је да пензионерима којима недостају године живота, за сваки недостајући месец, пензија буде трајно умањена за 0,34%. То значи да, у случају када радник напуни 40 година пензијског стажа, а нема још 65 година живота, има трајно умањење пензије.

Синдикат пензионера Србије „Независност“, у сарадњи са бројним професорима Правног факултета, експертима из академске заједнице и адвокатским канцеларијама, поднео је Иницијативу за оцену уставности ових закона. Уставни суд је, након трогодишњег политичког договора са Владом, прихватио став Владе да је морала то да уради.

Просечна пензија у Србији, пре умањења, износила је 193 евра у динарској противвредности.

Уследило је подношење тужбе код Међународног суда за људска права у Стразбуру који није ни размотрио представку Синдиката, него је судија појединац одговорио да нису испуњени услови за разматрање представке пред Судским већем.

Народна скупштина је, 2018. године, укинула спорни закон, али одузете пензије никад нису враћене оштећеним пензионерима. Предлагали смо Влади Србије да донесе нови закон којим ће регулисати висину и начин исплате одузетих пензија, али нажалост нисмо добили подршку. Пензионери су, путем медија, сатанизовани ширењем пропаганде о томе да живе на терет запослених и да пензије не представљају имовину пензионера, већ највећи баласт друштва.

То је резултирало падом просечне пензије на најнижи ниво од 42–43% просечне зараде у Србији, те чињеницом да близу милион пензионера прима пензију нижу од просечне.

ШТА СМО ДО САДА ПОСТИГЛИ ?

Након избора новог руководства у Савезу пензионера Србије, Савез је почео да делује уз пуно поштовање других пензионерских организација. Потписали смо са Савезом Споразум о сарадњи, те смо континуирано усавршавали начин решавања заједничких проблема и отворених питања. Успоставили смо висок степен разумевања, те заједнички одржали више састанака са ресорним министром, премијерком и министром финансија у Влади Републике Србије. Усаглашено заједничко наступање за резултат је имало да повећање пензија буде двоцифрено у последње

две године. Наш стратешки циљ остаје и даље да водимо заједничке акције према Фонду пензијског и инвалидског осигурања и Влади Републике Србије.

Наставићемо да учествујемо у реализацији пројекта о друштвеном стандарду корисника пензије који има веома велики социјални значај за кориснике пензија, а који подразумева:

1. пријем и обраду захтева за бањски опоравак корисника пензија,
2. организовање и учешће на Олимпијади корисника пензија и
3. организовану набавку и поделу пакета солидарне помоћи који садрже храну и средства за хигијену.

СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ

У досадашњем периоду, показало се да је локална самоуправа Панчева прва и једина локална самоуправа у Србији која има жељу и знање да развија социјални дијалог са пензионерским организацијама. Са њом смо реализовали два пројекта која се односе на област социјалне заштите пензионера.

МЕЂУНАРОДНА САРАДЊА

Синдикат и Удружење пензионера Србије „Независност“ су остварили изузетно добру међународну сарадњу са синдикатима и удружењима из ближег и ширег окружења.

Изванредно добру сарадњу имамо са Европском федерацијом пензионера у Бриселу (ФЕРПА). Синдикат пензионера Србије „Независност“ примљен је у пуноправно чланство ФЕРПА и прихваћен као битан саговорник у европским институцијама.

Организовали смо више јавних расправа на којима су учествовали представници из Италије, Аустрије, Словеније, Хрватске, Републике Српске, Федерације БИХ и Македоније, уз активно учешће свих организација пензионера у Србији.

Остала су отворена наша врата и пружена рука сарадње свим удружењима, синдикатима, невладином сектору и другим деловима цивилног друштва који су спремни да нас подрже у захтевима који воде достојанственијем положају пензионера у друштву.

ЗАХТЕВАМО:

1. Хитно доношење Закона о повраћају умањених пензија у периоду од 2014. до 2018. године;
2. Најнижа пензија у Србији не сме бити испод 30.000 дин!;
3. Оснивање Фонда солидарности и касе узајамне помоћи за пензионере, на добровољној основи и уз обавезно плаћање чланарине, чија би висина зависила од висине пензије. Фонд би, осим средствима прикупљеним из чланарине, располагао и донацијама од физичких и правних лица, Фонда пензијског и инвалидског осигурања и других институција. Фонд Солидарности ће имати велики значај за пензионере који имају нижи износ пензија, а који средства могу користити за куповину лекова и прехранбених артикала у кризним интервалима, као и за плаћање рачуна за комуналне услуге и додатну сигурност од јавних извршења због дугова. Рад Фонда биће строго регулисан правилником;
4. Оснивање Правне службе за заштиту пензионера од свих облика насиља и заштиту пензионерске имовине која би се спроводила тако што би се права пензионера штитила у судовима, без плаћања високих трошкова поступака јавних извршитеља.

ИНДУСТРИЈСКА ПОЛИТИКА И ПОЉОПРИВРЕДА

Индустрија и пољопривреда Србије, после вишегодишње небриге и запуштености у годинама санкција и старог политичког режима, невиђене и непримерене приватизације, дотрајалости опреме и заосталости примењиваних технологија, чини се да почиње да се развија са новим инвестицијама, али углавном страним и уз обилну подршку и субвенције државе. Даљи развој индустрије и пољопривреде намеће се као приоритет будућег развоја Србије, посебно оних њених грана у којима Србија није почетник и у којима поседује знање и доказано умеће (електронска, аутомобилска, хемијска, текстилна, црна и обојена металургија и др.). Приватизација друштвених предузећа је за резултат имала губитак великог броја радних места и општи пад привредне активности, али и технолошко заостајање у изузетно важним сегментима реалног сектора Србије. Грешке почињене у процесу приватизације донекле су поправљене страним директним инвестицијама, али је трошак исправљања тих грешака објективно веома висок и изражен кроз високе износе подстицаја које су страни инвеститори добили како би покренули индустријску или пољопривредну производњу у Србији. Државни подстицаји и бројна квалификована радна снага различитих струка, од текстилне до електронске, при том и јефтина, која је остала без посла у процесу приватизације и млади који на тржишту рада нису могли да нађу запослење постали су магнет за неке глобалне корпорације, улазак њиховог капитала и нових технологија.

ИНДУСТРИЈСКА ПОЛИТИКА

Развој индустрије није могуће очекивати и успешно реализовати без одговарајуће институционализације планирања као синтетичког израза „видљиве руке“ државе, без које ни „невидљива рука“ тржишта не може да докаже своје праве моћи у организовању текућег привредног живота и пројектовању будућег привредног развоја. Нема одрживог развоја привреде без плана и планирања. Све напредне тржишне економије у свету имају јасне стратегије и планове развоја својих привреда. Имајући ово у виду, потребно је што пре конципирати јасну Стратегију развоја привреде Србије у којој би се дефинисали развојни приоритети интегрисаних индустријских политика, које су у складу са циљевима одрживог развоја, како би индустријски сектори имали јасне и предвидиве стратешке циљеве, дефинисане изворе средстава за њихову реализацију и механизме њихове имплементације.

Јасна логика савременог интернационалног индустријског пословања, потврдила се и у случају Србије: страни капитал и стране напредне технологије спремне су да „иду“ само у оне државе света у којима постоји одговарајући резервоар високостручних кадрова у техничко-технолошком и менаџерском смислу, квалификованих да успешно користе уложени капитал и примењују напредне технологије у производним процесима. Са тог аспекта је потребно критички преиспитати постојећи систем „производње“ стручних кадровских профила у Србији, с обзиром да је до сада улагано много капитала у образовање кадрова који нису потребни привреди.

За успешно даље напредовање индустрије и укључивање домаћих инвеститора у њен развој, потребна је нова одговарајућа посебна системска подршка за њих. Тежња постојећих пословних банака у Србији (које су све, осим једне, са страним капиталом), да остваре што већи профит у свакој прилици и по сваку цену далеко је изнад стварних развојних интереса и потреба домаћих привредника. Нереално је очекивати да ће ове банке било шта битније мењати у својој стратегији пословања и на њих се не може рачунати као на неки значајан економски ослонац будућег, бржег и динамичнијег привредног развоја Србије. Због тога је потребно сагледати могућност боље употребе средстава којима располаже Фонд за развој и Развојна агенција уз либералнији приступ одобравању средстава домаћим привредницима (стимулативнија политика каматних стопа и средстава обезбеђења кредита). Приватна иницијатива и предузетништво је предуслов сваког економског и другог напретка, па би фокус са великих предузећа и страних директних инвестиција требало преусмерити на микро, мала и средња приватна предузећа, истинске предузетнике који су то постали својим знањем и умећем, великим одрицањем и сопственим радом стеченим капиталом, без ичије помоћи са стране. Велике светске економије никада не би биле то што јесу без малих предузећа, која су њихова унутрашња моторна снага. То искуство најразвијенијих земаља је својеврстан путоказ у ком правцу би Србија у будућности требало да развија своју привредну структуру и односе у њој.

Динамика даљег привредног раста и одрживог развоја Србије најнепосредније ће зависити од тога како се домаћа привреда економски и технолошки повезује са глобалним корпорацијама. Присуство глобалних корпорација (Coca Cola, Michelin, ZidIn) у Србији је већ данас веома значајно, али је још далеко од потребног и могућег. Глобалне корпорације су данас за Србију важне исто толико колико и Европска Унија, ако не, можда, и више од ње, бар када је реч о ресурсима капитала неопходним за остваривање циљева привредног и одрживог развоја.

За успешно функционисање привредног система у Србији и да он даје жељене резултате, важно је да сваки облик улагања буде заштићен и да амбијент у коме се обавља привредна активност буде стабилан, без честих измена законске

регулативе, ретроактивног важења закона, повлашћених категорија инвеститора и сл. Продукт проблематичних приватизација су и поједини „контраверзни бизнисмени“ које је потребно јасно идентификовати. Неки од њих су имали привилегован друштвени статус, неки су се „сналазили“ у мутним водама транзиције, неки су припадали политичкој елити (заузимали високе државне и партијске положаје). После више од две деценије раскида са претходним друштвеним поретком, чини се да је потребно направити „рентгенски снимак“ персоналног стања у пословном свету Србије и, на све оне који су на било који начин злоупотребили своју позицију или прекршили закон, доследно применити важеће правне норме. Ово је потребно ради стварања одговарајуће пословне и политичке климе за већи доток страног капитала у Србију који није „лутајућег“ карактера уложен са идејом да се искључиво искористе државне субвенције и јефтина и квалитетна радна снага и брзо повуче у друге земље које нуде повољније услове. У корпоративном свету и даље је поприлично раширено веровање да су у Србији корупција и криминал дубоко укорењени у свим порам привреде, државе и друштва, што одвраћа озбиљне стране партнере да улажу свој капитал. Због тога је потребно енергичније сузбијање свих облика корупције и криминала у привреди.

Стратешке циљеве индустријског развоја Србија би могла успешније да реализује кроз интензивнију пословну, научно-техничку и производну сарадњу са државама у окружењу, посебно са западнобалканским земљама и уз подршку ЕУ. Иницијатива „Отворени Балкан“ већ даје озбиљне резултате и развија међусобну сарадњу три земље (Србије, Северне Македоније и Албаније), а њено даље ширење би свакако дало још боље резултате. Уклањање свих политичких, економских, царинских и других баријера које ометају слободно кретање људи, роба и услуга, капитала, идеја и др. је предуслов одрживог развоја сваке западнобалканске државе, па и Србије.

ПОЉОПРИВРЕДА

Ниво развијености пољопривреде у Србији је на веома ниском нивоу (како по обиму асортимана производње, тако и у погледу примене савремених агротехничких мера), али према оценама многих она је највећа развојна шанса Србије. Свет се суочава са све већим дефицитом хране, а Србија има, веома повољне услове за њену производњу. Често чујемо и да би Војводина могла да „храни“ целу Европу, а поред Војводине ту су и друга подручја изузетно повољна за развој ратарства, воћарства виноградарства, повртарства и других грана пољопривреде (Поморавље, Посавина, Шумадија). Уз то, пространи пашњаци (Хомољске планине, Пештерска висораван, обронци Златибора) су потенцијал за организовање модерног сточарства и интензивну сточарску производњу.

У пољопривреди су нужне корените промене, које би омогућиле подизање техничко-технолошке опремљености, повећање приноса најважнијих пољопривредних култура, повећање дохотка пољопривредника и побољшање општих услова живота и рада на селу. Такви амбициозни циљеви захтевају одговарајућу државну интервенцију и повећање субвенција у пољопривредна газдинства, посебно она мања и она чији су носиоци млади (развој микро, малих и средњих пољопривредних предузећа, разноврсних задруга и кооператива, уз одговарајућу издашнију подршку државе).

Секторским дугорочним планом развоја пољопривреде у Србији неопходно је отворити перспективу смањивања утицаја неповољних хидролошких прилика на пољопривредне приносе. У том контексту рехабилитација и осавремењивање постојећих система за наводњавање представља један од развојних приоритета, уз увођење нових и модерних система на свим пољопривредним површинама у Србији.

Производња здраве хране је неспорна развојна шанса Србије. Потребно је ревитализовати старе домаће технологије (know how) у производњи здраве хране које су неупоредиво веће и разуђеније него у индустријском сектору (нпр. искуство у производњи разних квалитетних и ретких врста сирева је далеко веће од искуства у производњи аутомобила или неких других индустријских производа).

Посебан развојни приоритет у пољопривреди Србије је и подизање производње семенске робе (кукуруза, пшенице, соје, воћа и поврћа) на знатно виши ниво од постојећег. Развој института, завода и других научних и стручних институција су претпоставка за подизање ове производње и стварање препознатљивих брендова семена.

Интензивнији развој пољопривреде ствара шансу и за исто такав развој сеоског туризма, односно агротуризма, који је такође потребно подстаћи адекватним државним интервенцијама и политикама.

Коначно, али не мање значајно, горе описан напредак у развоју пољопривреде (ратарства, сточарства и др.) Србије није могуће остварити без интезивнијег развоја агроиндустрије, засноване на домаћим пољопривредним сировинама, пре свега прехранбене индустрије и прераде индустријског биља. Ова улагања би подстакла и улагања у сопствену производњу неопходних пољопривредних машина и механизације (трактора, комбајна, мултикултиватора и друге пољопривредне опреме), индустријских капацитета за чување и прераду пољопривредних производа (силоса, хладњача, нових технолошко-производних линија и др.), производње вештачких ђубрива, средстава за заштиту усева од разних болести, као и других индустријских грана.

КОМУНАЛНИ СЕКТОР

Ови ставови дефинишу основне циљеве и правце рада Синдиката НЕЗАВИСНОСТ у комуналном сектору у наредном периоду, на путу ка даљој изградњи синдиката који ће обезбедити висок квалитет сервиса чланова, односно високу ефикасност и делотворност у заштити и унапређивању њиховог материјалног и социјалног положаја. Правна заштита и помоћ чланству, стручна помоћ и савети у процесу економског, технолошког и организационог реструктурирања јавног комуналног сектора, као и колективном преговарању и закључивању колективних уговора, развој социјалног дијалога на локалном, регионалном и националном нивоу, учешће и увећање утицаја синдиката у процесу доношења закона којима се посредно или непосредно утиче на материјални и социјални положај запослених у комуналном сектору, заштита синдикалних слобода и права комуналних радника, повећање зарада и квалитета њихових живота... основни су правци даљег деловања овог Синдиката и највећи део напора и енергије биће у том правцу и усмерени. Бројни захтеви и ограничења која се намећу у том процесу, пре свега су резултат диспропорције између потребе за променама и стварања ефикасног јавног комуналног система (потребе да и ова предузећа буду конкурентна), с једне стране и затеченог стања које захтева објективно и реално сагледавање свих проблема који додатно компликују и оптерећују овај процес (недостатак свежег капитала за инвестициона улагања, застарела технологија, нови захтеви тржишта, висока корумпираност итд.), са друге стране.

Јавна комунална предузећа и запослени у њима, посматрају се као корисници буџетских (јавних) средстава, увек када им се требају ускратити одређена права и ограниче или умање зараде. Такође, иста предузећа и запослени у њима се не третирају као део јавног сектора, онда када се другим запосленима у том сектору поједина права увећавају (просвета, здравство, полиција...). Безброј иницијатива овог синдиката да се јавна комунална предузећа одвојено посматрају од корисника буџетских (јавних) средстава завршавало је у фиокама разноразних министарстава која су била надлежна за комуналне делатности. Примена Закона о јавним предузећима и на јавна комунална предузећа изазива велико незадовољство код запослених у овим предузећима, с обзиром да се јавна комунална предузећа, и запослени у њима, посматрају на исти начин као и велика јавна предузећа и не уважавају се специфичности јавних комуналних предузећа, због којих њихово функционисање мора бити регулисано посебним законом — Законом о комуналним предузећима. Ово због тога што није могуће

на исти начин једним законом регулисати пословање, на једној страни, ЕПСa, ПТТa или Србијагаса и, на другој страни неког малог јавног комуналног предузећа у некој од мањих општина у Србији. Са друге стране, огромна већина јавних комуналних предузећа нису корисници буџетских (јавних) средстава, већ своје пословање финансирају кроз пружање комуналних услуга и продају комуналних производа. Имајући у виду наведено, неопходно је изузимање јавних комуналних предузећа, од примене Закона о јавним предузећима и усвајање посебног Закона о комуналним предузећима.

Одлуком Владе Републике Србије из 2019. године формирана је Комисија за предлагање мера и дефинисање смерница у циљу развоја комуналних предузећа која никада није почела свој рад. Проблеми са којима се суочавају комунална предузећа (чести недостаци средстава за нормално функционисање, неекономске цене појединих услуга и неефикасно управљање, одлазак најквалитетнијих производних кадрова и запошљавање непроизводних (канцеларијских) радника, чиме се на једној страни појављује мањак радне снаге, а на другој страни њен вишак...), захтевају да се њима бави посебно тело, па је неопходно активирање ове комисије како би се допринело бољем функционисању комуналног система у Србији. Ефикасно функционисање комуналног система који обухвата 15 комуналних делатности са око 70.000 запослених, захтева и постојање посебне Агенције/Управе за комуналне делатности/ предузећа која би се оперативно бавила свакодневним проблемима комуналних предузећа, праћењем примене посебног колективног уговора, одговорима запосленим, непримењивањем прописа...

Питање влашности над комуналном инфраструктуром из пуно разлога је веома важно, а пре свега због тога што из права коришћења ових објеката, проистиче и природни или технички монопол при обављању комуналних делатности. На нивоу сваке локалне самоуправе требало би направити списак (инвентар) свих објеката комуналне инфраструктуре са којом локална самоуправа потпуно располаже или за коју макар има право коришћења. Један део комуналне инфраструктуре није саставни део имовине јавних комуналних предузећа, док други јесте, али целокупна та инфраструктура је, услед дугогодишњег занемаривања, у доста лошем стању. То јавним комуналним предузећима у многоме отежава рад и повећава трошкове. Један од могућих извора за финансирање комуналне инфраструктуре могао би да се потражи у продаји дела капитала постојећих комуналних предузећа или у концесионим накнадама у случају концесионих аранжмана. Али то неће и не може решити проблем у целини. Финансирање одржавања и развоја комуналне инфраструктуре за објекте који су део имовине комуналних предузећа треба да буде из цене комуналних услуга, а за део који није имовина комуналних предузећа из неког локалног јавног прихода.

Синдикално много боље организовани него на почетку приватизације друштвених предузећа, са искуствима из текуће приватизације, пропустима и грешакама које су се догодиле у протеклим годинама, свесни испољених различитих интереса чланова синдиката/запослених и грађана, политичких и менаџерских структура, а полазећи од искустава успешних земаља у транзицији и потребе свестране интеграције у европске и светске привредне токове као дугорочног циља, у спровођењу реструктурирања јавних комуналних предузећа стратешки правци деловања овог Синдиката биће усмерени на истовремено остваривање економске ефикасности и социјалне праведности овог процеса. Убеђен да се само постизањем адекватног баланса између ова два циља могу, у пуној мери, остварити суштински економски, политички и социјални циљеви трансформације јавног комуналног система, овај Синдикат је спреман да преузме пуну обавезу и одговорност за реализацију заједнички договорених мера и акција са осталим социјалним партнерима и актерима у овом процесу. Посебно ћемо инсистирати на јасном дефинисању стратешки важних комуналних делатности и предузећа и могућег процента „уласка“ приватног капитала у те делатности, односно предузећа, а свакако не више од 50% њиховог укупног капитала, као и јавности и транспарентности процеса реструктурирања, уз активно учешће синдиката у свим његовим фазама.

Поједини запослени у јавним комуналним предузећима право на стицање акција без накнаде (тзв. бесплатних акција) остварили су на основу закона који им је 2015. године омогућио у другим јавним предузећима која су била предмет приватизације (као и свим грађанима који до тог тренутка нису остварили право на бесплатне акције), али је неопходно да сви они, а посебно они који то право уопште нису остварили, право на бесплатне акције остваре у предузећима у којима раде најмање у истим процентима и на исти начин као и запослени у друштвеним предузећима. Уколико, због стратешког значаја одређених комуналних предузећа није могуће запосленима поделити акције без накнаде, то право најмање у истом обиму они морају остварити на неки други начин, нпр. кроз учешће у добити предузећа у тачно дефинисаном броју година од момента уласка приватног капитала или издвајањем тзв. *non-core* делатности и давање објеката друштвеног стандарда запосленима који би постали њихови акционари (власници).

Неодрживо стање везано за област планирања и формирања масе зарада, као и обрачуна и расподеле зарада у комуналним делатностима изазива потребу да се такво стање под хитно мења. Програмима пословања ових предузећа, на које сагласност даје оснивач, предузеће као послодавац и оснивач води политику зарада запослених, које су иначе већ ограничене кроз масу зарада, а у складу са упутствима Владе Р. Србије. Закон о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада код корисника јавних средстава, донет

2014, а делимично измењен крајем 2018. године, у нескладу је са одредбама Закона о раду, као базичног законског акта за регулисање права и обавеза из рада и по основу рада. Вишегодишњом применом овог закона, запослени у јавним комуналним предузећима су знатно оштећени и дискриминисани у односу на остатак јавног сектора и запослене у другим делатностима, што је друштвено неодговорно и недопустиво. Даљу примену закона којим се утврђују максималне зараде у јавном сектору у јавним комуналним предузећима сматрамо нецелисходном и контрапродуктивном, а њоме се крши одредба члана 190. Устава Србије, јер се ограничавају локалне самоуправе у својим надлежностима уређивања и обезбеђивања обављања и развоја комуналних делатности. Полазећи од наведеног, неопходно је створити услове за достојанствени рад комуналних радника и пристојне зараде, обрачунаване и исплаћиване у складу са европским и међународним стандардима, и домаћим позитивним законским нормама, пре свега Законом о раду. У колективним уговорима комуналних предузећа, на основу одредаба Закона о раду, треба да се уговорају елементи основне зараде (цена рада по радном часу и коефицијенти), односно основна зарада за сваки појединачни посао или систематизовано радно место, а из тако уговорених основних зарада и на основу њих обрачунатих зарада за све запослене у конкретном предузећу, треба утврдити масу зарада, а не унапред је ограничити, програмом пословања, не водећи рачуна о стварним потребама и реалним могућностима јавних комуналних предузећа, посебно оних која нису директни корисници буџетских средстава већ се, највећим делом, финансирају из сопствених прихода.

Иако је од јануара 2020. године Закон о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата односно зарада код корисника јавних средстава стављен ван снаге, и даље се инсистира на ограничавању масе зарада и њеном утврђивању у програмима пословања почетком календарске године. Као последица тога, и даље је суспендовано право јавних комуналних предузећа да планирају адекватну, односно потребну масу зарада, у складу са кретањима у Републици Србији, а посебно са кретањем минималне цене рада, односно минималне зараде. Будући да је минимална зарада, односно минимална цена рада по радном часу, утврђена у складу са Законом о раду, најчешће и цена рада у јавним предузећима, повећањем минималне зараде мора се, аутоматски, повећати и цена рада у тим предузећима, односно уговорена основна зарада за сваки посао. Самим тим, повећавају се и обрачунате зараде запослених у јавним комуналним предузећима, односно мора се оставити простор за повећање масе зарада, без претходног ограничавања.

ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА

Питања везана за јавни сектор увек су одређена политичким контекстом и не могу се посматрати изван њега. Често се у Србији чују критике на рачун јавног сектора, али нажалост недовољно аналитичне и непоткрепљене са чињеницама. Углавном су те критике обојене глобалистичком идеологијом и усмерене на потребу уласка приватног капитала у јавни сектор (приватизација, јавно приватно партнерство и сл.). Због значаја јавног сектора, сигурно је да овој анализи треба прићи стручно, научно и свеобухватно. Искривљавање слике о јавном сектору и стварање пропаганде о његовој неодрживости, не води нас само у погрешне закључке, већ може да направи и непроцењиве штете друштву.

Реструктурирање јавног сектора једна је од најзначајнијих реформских промена у правцу изграђивања односа у привреди и друштву заснованих на тржишним принципима, и истовремено велики изазов и испит за синдикат. Непостојање јасне стратегије у досадашњем периоду трансформације овог сектора, искомпликовало је и успорило процес његовог оспособљавања, економског, организационог и кадровског јачања у интересу запослених, грађана, привреде и друштва у целини. За помирење разлика и контрадикторних ефеката појединих реформских мера, а самим тим и постизање бољих резултата у времену које је пред нама, неопходно је максимално координисано ангажовање свих релевантних чинилаца – власти, привреде, науке, синдиката и цивилног друштва у целини. Способност овог Синдиката да очува и унапреди своју демократско-реформску позицију, углед и имиџ у јавности и међу запосленима, упркос поменутиим проблемима, одредиће његов значај за чланство (да заштити и унапређује њихов материјални и социјални положај) и учинити га мање или више утицајним учесником друштвених збивања у новонасталом окружењу и социо-економски нестабилној средини.

Реформу јавног сектора треба посматрати као континуирану, системску активност, усмерену ка јасном опредељењу какав јавни сектор је потребан Србији. У том смислу, дефинисању конкретних праваца и мера реформе јавног сектора треба да претходи детаљна анализа актуелног стања, како би се добила јасна и поуздана представа о стању у коме се целокупан друштвено економски систем налази. Ова анализа треба да обухвати, пре свега: економски аспект (какво је затечено економско стање субјеката у јавном сектору и који су могући извори његовог побољшања); институционални аспект (које прописе је потребно прилагодити

и променити да би се реформа успешно спровела); социјално-психолошки аспект (какво је расположење становништва по питању спремности за реформу целокупног друштвено-економског система, па у оквиру тога и јавног сектора).

Посебно важно питање је питање стицања акција без накнаде у јавним предузећима за период после примене закона који је уређивао ову област (2015. године). Неопходно је за сваку наредну годину радног стажа за коју то право није остварено за све запослене (и бивше запослене, који су у међувремену пензионисани), обезбедити остваривање права на бесплатне акције јавних предузећа у којима раде, или су радили (ЕПС, Пошта, Телеком итд.).

Лош менаџмент је данас један од највећих проблема у функционисању јавног сектора у Србији. Његово реструктурирање захтева више знања и умећа од оног које поседују политички постављени директори и чланови њиховог менаџерског/управљачког тима. Стога је нужно концентрисати се на унапређивање менаџмента у јавном сектору и елиминисање утицаја политичких партија на начин њиховог управљања. Уз добар менаџмент и јавни сектор може да буде тржишно ефикасан као и приватни, а понекад чак и ефикаснији од приватног (посебно у областима природног монопола и делатностима од општег друштвеног интереса). Ово подразумева и обавезно укључивање представника запослених/синдиката у највише органе управљања у свако јавно предузеће/установу/институцију (Надзорне/Управне одборе или Одборе директора).

Аналитички приступ реформи јавног сектора у Србији захтева да се овај сектор сегментира и да се посебно креирају реформе за сваки од појединачних сегмената овог сектора, наравно узимајући у обзир и читав сектор. Нарочито је важно издвојити јавна предузећа од остатка јавног сектора и применити нов — модеран приступ њиховом организовању и пословању. У том смислу, постоји потреба корпоративизације ових предузећа у Србији, која укључује и потребу промене мотивације менаџмента и примену савремених принципа менаџмента. Стратегија реструктурирања јавног сектора превасходно треба да се фокусира на начин управљања овим сектором и уместо управљања путем политичког утицаја, треба да буде уведен професионални менаџмент, како би улога државе заиста била ограничена на улогу главног акционара јавних предузећа. Ово је пресудно, посебно у контексту једног броја јавних предузећа чија је улога у друштву незаменљива. Наиме, јавна предузећа, без обзира на то што треба да буду упућена на тржишну утакмицу и принуђена да се за успех на тржишту примарно боре путем ефикасног управљања ресурсима, значајна су у домену производње производа и пружања услуга за које међу приватним предузећима често не постоји профитни мотив. Због тога им треба омогућити да остварењем своје делатности на профитној основи реализују и други део пословања који ће служити ширим друштвеним

интересима, а то ће се најбоље постићи уколико ова предузећа престану да буду третирана као сервис државе, те уколико им се омогуће професионално управљање и стабилни услови пословања.

Иако је у интересу свих грађана да се трансформацијом јавног сектора очувају заштићени природни ресурси у Србији, те да нужне промене стила свакодневног живота буду праћене адекватним улагањем у иновације и инфраструктурна решења, истовремено постоји оправдана бојазан да ће поједине фазе ове трансформације значајно угрозити положај запослених у овом сектору. Потенцијална је опасност по запослене у јавном сектору могућност и тренутно поприлично раширена пракса да се радницима будућа алтернатива запослења нуди преко уговора о привременим и повременим пословима који би, не само њих, него и чланове њихове породице, оставили без базичне сигурности. Због тога је креирање квалитетних радних места и услова за достојанствен рад приоритет свих мера које обезбеђују ефективно и ефикасно реструктурирање овог сектора.

Приватизација природних монопола у свету је углавном дала лоше резултате, јер ни развијене демократије немају довољно добре институције да ефикасно надзиру приватна предузећа монополисте. За Србију је добра стратегија да се у овој области примењују решења која су дала добре резултате у свету, укључујући и земље на сличном нивоу економског и друштвеног развоја. Ово подразумева да је за Србију адекватна стратегија да најмање у средњем року држава и даље остане (барем већински) власник предузећа као што су: ЕПС, Србијагас, Железничка инфраструктура, Пошта, Србијаводе, Србијашуме, Путеви Србије..., али и да се изврши њихова корпоративизација којом би се унапредила ефикасност њиховог рада.

Примена Закона о привременом уређивању основица за обрачун плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава којим су умањене зараде у јавном сектору, посебно је имала негативне ефекте на јавна предузећа која профитабилно послују, као што су Пошта Србије и Телеком Србија. Из ових предузећа је велики број квалитетних кадрова отишао или прешао у конкурентске фирме, а њихова места попуњена „партијским“ кадровима. Због тога је неопходно хитно укидање примене свих прописа који ограничавају плате и генерално права запослених у јавном сектору. Истовремено, важно је и да ресорно надлежна министарства изврше анализу ефеката досадашњих уштеда на умањењу плата запослених у јавном сектору, те да те ефекте упореде са другим уштедама у том сектору (уколико их је било) и да о томе информишу најширу јавност. Ово је од посебног значаја за стицање поверења у носиоце политичке власти и њихову спремност да мере које се предлажу и примењују буду рационалне и сврсисходне, а не да искључиво служе за умањење права запослених и задовољавање партијских интереса.

У последњих 50 година у Србији није изграђена ни једна нова електрана, а потребе за електричном енергијом су сваким даном све веће. Тако текућа производња електричне енергије често није у стању да „покрије“ све интензивније нове привредне активности, нарочито када у време великих суша постојеће хидроелектране не раде пуним капацитетом. Посебан проблем је тренутно стање постојећих електроенергетских капацитета који су у великој мери дотрајали и раде са технички заосталом опремом, па са њима, без њихове темељне технолошке модернизације, није могуће задовољити потребе даљег развоја привреде. Ово захтева велика инвестициона улагања и дугорочни план рехабилитације постојећих електроенергетских капацитета, уз већи фокус на обновљиве изворе енергије (енергију ветра, био масе, геотермалних извора и др.) и транзицију ка зеленој економији. Додатан проблем представља нерационално трошење електричне енергије, а главни узрок такве потрошње је технолошки старија опрема у индустрији и другим привредним секторима, која једноставно „гута“ енергију. Ово захтева и технолошку обнову знатног дела индустријских и других капацитета привреде.

Полазећи од тога да енергетска транзиција и реструктурирање Електропривреде Србије као наше највеће компаније у јавном сектору (по броју запослених и капиталу којим располаже) треба да подразумева праведан и социјално одговоран процес, нужно је активно учешће синдиката у њему. Институције које воде овај процес треба да препознају значај синдиката као социјалног партнера, а јавност треба сензибилисати да пружи гласну подршку напорима да овај значајни процес буде реализован одговорно и без „транзицијских жртава“ у свету рада. Посебан изазов представља обезбеђивање квалитетне преквалификације за нова радна места за запослене чија ће постојећа радна места вероватно бити угашена преусмеравањем са фосилних горива (угља) који се користе за производњу електричне енергије на обновљиве изворе енергије. Будући да ће очекивани раст потрошње отворити већи број нових послова у области чисте енергије, енергетске ефикасности, инжењеринга, производње и изградње, ниједан запослени чије ће радно место евентуално бити угашено у Србији не сме бити препуштен себи да се сналази на тржишту рада, већ је неопходно, кроз механизам колективног преговарања, за свакога обезбедити сигуран и достојанствен посао.

Енергетска диверсификација и ослањање на обновљиве изворе енергије су и пут ка постизању веће енергетске стабилности, независности и безбедности, односно економије која би тако била отпорнија на потенцијалне регионалне или глобалне сукобе. Са друге стране, енергетска безбедност је и еквивалент државне безбедности, због чега ово питање има и приоритетан политички значај.

СЛОБОДА МЕДИЈА, ЈАВНИ МЕДИЈСКИ СЕРВИСИ И КУЛТУРНА ПОЛИТИКА

ОПИС СТАЊА У МЕДИЈСКОЈ ИНДУСТРИЈИ

Велики број медија у Србији је, током процеса приватизације, добио новог (приватног) власника, а део медија је, пре или након приватизације, угашен или у стечају. У неким медијима који су раније имали организоване синдикалне организације, синдиката више или нема или су о(п)стали са малим бројем чланова. Тамо где их никада није било, нема их ни на видуку. Разлог за то је што су медијски радници уплашени и прихватају да раде под неповољним уговорима. Идеја за синдикалним организовањем у приватним медијима ретко коме пада на памет. Људи су застрашени, а послодавци лоше реагују само када чују за синдикате.

Велики број запослених у медијима у Србији пријављен је на „минималац“. Они који добијају плате изнад тог износа неретко разлику у плати добијају у готовини која им се даје „на руке“. Парадоксално звучи, али ако би се у тим медијима сутра основали синдикати и плате исплаћивале по закону, убрзо би банкротирали. Запослени тешко да би прихватили такав ризик и отпуштање. Са друге стране, ови ће радници, када стекну услов за пензију, осетити последице тако уговореног рада. Због тога су, углавном, приморани да наставе да раде и у пензионерском добу.

Медијски радници су, дакле, добрим делом сами себе довели у веома незавидну ситуацију. Са друге стране, држава је разноразним сумњивим конзорцијумима и мултинационалним компанијама дозволила да уђу у власништво медија. Овим власницима сам квалитет медијских садржаја није битан, као ни побољшање материјалног положаја запослених. Доминантан је утицај политике, маркетинга и света капитала на уштрб света рада.

Синдикати у Србији данас сигурно нису најбољи, али се не може рећи да су сви исти. У Србији данас, само четири медија имају колективни уговор (Радио-телевизија Крагујевац, Мађар Со, Радио-телевизија Војводине и Радио-телевизија Србије) и у свима постоји одбор Синдиката „Независност“.

Наше две најјаче синдикалне организације су у јавним сервисима Србије и Војводине. Али Радио-телевизија Србије и Радио-телевизија Војводине су једина „јавна предузећа“ у Србији у којима запослени нису, 1. јануара 2023. године, добили повећање плата за минимум 12,5%, као остали јавни службеници. У Радио-телевизији Србије су пет месеци трајали безуспешни преговори руководства и синдиката око побољшања материјалног положаја запослених, уз посредовање Агенције за мирно решавање радних спорова. Представницима синдиката у Радио-телевизији Војводине, током преговора о повећењу зарада, речено је да не очекују превише, јер су средства за покрајински јавни сервис на нивоу из претходних година.

До парадоксалне ситуације да новца за повећање плата од 12,5% у 2023. години у јавном сектору — нема само за јавне медијске сервисе понајвише је дошло јер је држава ограничила износ телевизијске таксе и не жели да дозволи њено повећање. Иако у Закону о јавним медијским сервисима јасно пише да висину таксе одређују управни одбори Радио-телевизије Србије и Радио-телевизије Војводине до висине од 500 динара, тај члан се изиграва. Држава на тај начин онемогућује финансијску независност јавних медијских сервиса и ставља их у подређени положај. То не само да је противно Закону о јавним медијским сервисима, него је супротно и Медијској стратегији коју је држава усвојила 2020.

Проблем у медијима у Србији представља и велики број хонорараца који формално могу постати чланови синдиката. Међутим, свако ко нема сигуран посао често наилази на упозорење непосредног руководиоца да му синдикално организовање може утицати на могућност сталног запослења. Инспекција рада је, почетком 2023. године, контролисала пословање Радио-телевизије Војводине и утврдила да треба хитно решити судбину запослених на уговорима о повременим и привременим пословима, јер је реч о прикривеном запошљавању. До данас се, међутим, ништа није променило. Напротив, држава је продужила важење Закона о забрани запошљавања у јавном сектору и за Радио-телевизију Војводине и за Радио-телевизију Србије, иако у том закону јасно пише да су из њега изузети јавни медијски сервиси.

КУЛТУРА И КУЛТУРНА ПОЛИТИКА

Актуелно стање културе у Републици Србији показује да, гледајући правну регулативу, постоји одређен низ закона и прописа који покривају поменуту делатност. Рад музеја, библиотека, архива, филмске индустрије и задужбина одређен је појединачним законима, управо онако како су и многе тачке и питања културне политике своја разрешења добила кроз правне прописе — питања културног наслеђа, значајних националних институција, писма или, на пример, признања појединцима за допринос националној култури. Држава је, осим тога, пројектовала и сопствену стратегију деловања, усвојивши Стратешки приоритет развоја културе Републике Србије за период од 2021. до 2025. године

У Републици Србији постоји 27 установа културе које имају статус републичких установа, а свима осталима оснивач је покрајина или, најчешће, локална самоуправа. Закон предвиђа да оснивач пружа материјалну подршку установи културе, брине о запосленима, техничко-технолошкој опремљености објеката, хладном погону и финансира програмску делатност, поштујући аутономију саме установе. Руководиоци установе се бирају на конкурс, уз посредовање управних одбора, и именују се одлуком оснивача.

Положај запослених у култури штити Посебан колективни уговор за установе културе којима је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Свака установа има свој статут и правилник о систематизацији радних места, а оба акта настају уз поштовање крвних закона и прописа.

Плате запослених у култури су одређене Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, у оном делу који се односи на културу (чланови 7–9а), а важећа је од 2001. године.

Наведена слика ствара илузију да су стање у култури и положај запослених дефинисани јасним правилима. Реалност нам, ипак, говори нешто друго.

Буџет за културу Републике Србије је понижавајући. Све земље из ближег или даљег окружења, биле оне чланице Европске уније или не, одвајају више новца за културу.

Законска регулатива показује да недостаје правни акт који би регулисао позоришну делатност. Позориште, балет и опера, као и музички ансамбли, свој статус и рад само посредно дефинишу користећи Закон о култури, што доводи до тога да се не уважавају специфичности ових области уметности.

Стратешки приоритет развоја културе Републике Србије за период од 2021. до 2025. године је написан као каталог безличних општих лепих жеља.

Национални савет за културу, тело које би требало да има саветодавну улогу када је у питању културна политика, не постоји практично од 2017. године.

Закон о култури не препознаје велику групу културних стваралаца и стручњака који делују као самостални уметници и као независна културна сцена. Иако се, у поменутом закону, каже да се подстиче самостално стваралаштво, држава не преузима ни минимум бриге о тој групи. Активност самосталних уметника и независне сцене и установа културе представљају паралелне токове једне те исте делатности, додирујући се и прожимајући само спорадично, мада би тек њихова синергија деловања обогатила културну понуду земље. Задатак Министарства културе је да понуди механизме једноставне сарадње оба културна ентитета.

Руковођење и политика запошљавања

Статути установа одређују критеријуме за избор директора. Проблеми настају услед чињенице да оснивачи увек отворено фаворизују и подржавају одређену особу, не водећи рачуна о стручности и компетентности исте.

На нивоу самих установа, политика запошљавања готово уопште не познаје конкурс као јавни, транспарентни поступак одабира кандидата. Истовремено, не постоје ни интерни конкурси, на којима би се — унутар установа — бирали руководиоци појединих сектора, у складу са њиховом стручношћу и квалитетом.

Министарство културе се не бави структуром и организацијом установа културе — оптималним бројем запослених, квалификацијама које они треба да поседују и њиховим задацима. Постојећа политика смањивања броја запослених има погубан утицај на установе, јер запослени бивају оптерећени све већим обимом посла, често присиљени да обављају задатке који им нису у опису радног места. Радни процес стога трпи и негативно утиче на квалитет дела.

Политика плата

Рад у култури спада у најмање плаћене послове у Републици Србији. Више од трећине запослених ради за минималну зараду или чак и нижу, док се ни најплаћенија радна места не могу финансијски упоређивати са пословима у другим делатностима. Истовремено, ангажман екстерних уметника и стручњака, сам по себи потребан и важан, не подлеже никаквој финансијској контроли, па се дешава да, у установи чији радници имају мизерне плате, гостовања и хонорарни рад бивају преплаћени.

Програми

Постојећа политика финансирања програма у култури осцилује у распону од минимално опредељених средстава (чак и за изразито квалитетне програме) до великих буџета, намењених капиталним пројектима. Проблем ових потоњих почива често у њиховом популистичком и, углавном — уметнички нерелевантном карактеру.

ПРЕПОРУКЕ ГС КУМ

Унапређење положаја медијских радника

Медијске раднике бављење политиком, по правилу, не би требало да занима. Али синдикатима који заступају медијске раднике, политика и политичари који доносе одлуке треба да буду у сталном фокусу. Као што смо имали прилике више пута да се уверимо, политичари на крају доносе медијске законе и уопште нормативне оквире у којима ће се медијска сцена у Србији развијати, што итекако утиче и на професионални и на социјално-економски положај медијских радника.

У наредном периоду, требало би се фокусирати на то да се све напред поменуто преокрене у корист запослених.

Имамо професију коју смо одабрали и желимо да живимо достојанствено од плате коју зарадимо. Ако то није могуће, морамо да се боримо. Ако се не боримо, значи да смо кукавице, да смо се предали пред лошијима од себе. Све док се бавимо професијом коју волимо највише на свету и нерадо бисмо је мењали борићемо се за то да положај медијских радника (чланова Гранског синдиката културе, уметности и медија „Независност“) у Србији буде бољи. Данас је тај положај неправедно лош. Али, ако је синдикат борбен и ако има аргументе, онда нема разлога да брине за чланство.

Да бисте данас постали члан синдиката у неком медију у Србији, довољно је да попуните приступницу, без обзира да ли у вашем медију постоји или не постоји основана синдикална организација. Звучи једноставно на папиру. Проблем представља то што је све више медија цивилног друштва који немају стабилан извор финансирања, а запослени најчешће нису у сталном радном односу, па се ни не могу синдикално организовати. Грански колективни уговор који би важио за све медијске раднике био би решење за такве запослене. Из данашње перспективе, веома је дуг пут до реализације.

Данас не знамо који ће послодавац са синдикатима потписати такав грански уговор. Ко ће обавезати медије у Србији да се придржавају потенцијалног гранског колективног уговора? Да ли имамо регистар медија? Да ли знамо колико људи у Србији ради у медијима? Све док не будемо имали одговоре на ова питања, не можемо приступити тако озбиљном послу. А до тада, скривени или нескривени

власници медија трљаће руке. Још више држава којој медији, углавном, служе за промоцију, да би се сликали и рекли оно што им је битно.

Бити на челу неког синдиката морало би да подразумева борбеност и храброст, способност борбе против честих провокација и уцена. Чланови то од нас очекују и поверење се мора оправдавати, из дана у дан. Медији у Србији су, већ дуго, поларизовани и тешко је допрети до свих медијских радника. Тамо где постоје одбори Гранског синдиката културе, уметности и медија „Независност“, треба задржати постојеће позиције. Иако никада није утврђивана репрезентативност медијских синдиката на националном, односно државном нивоу, извесно је да једино Грански синдикат културе, уметности и медија „Независност“, од свих медијских синдиката, испуњава услов од најмање 10% синдикално организованих радника.

Грански синдикат културе, уметности и медија „Независност“ је, од октобра 2022. године, поново члан Европске федерације новинара са правом гласа. Наши представници учествовали су на неколико међународних скупова и добили прилику да говоре о проблемима са којима се сусрећу. Успостављена је и добра сарадња са медијским удружењима у Србији и одржано више заједничких састанака.

Све су ово компаративне предности нашег Синдиката у односу на друге синдикалне организације и тежићемо да их у будућности унапредимо.

Јер... **Ништа о нама без нас!**

Мере за консолидацију сектора културе:

- Повећање буџета за културу;
- Формирање Националног савета за културу;
- Преиспитивање организационих структура установа културе;
- Промена коефицијената плата запослених у култури;
- Транспарентна политика запошљавања и напредовања.

ДРЖАВНА УПРАВА, ЛОКАЛНА САМОУПРАВА, ПРАВОСУЂЕ И ЈАВНА БЕЗБЕДНОСТ

Укупно стање у државној управи потребно је размотрити са неколико аспеката. Један од најважнијих корака, из перспективе актуелне власти, био је уређивање стања у јавној управи из 2014. године. Ту се, пре свега, мислило на смањење трошкова који су представљени као основни разлог буџетског дефицита. Смањење коефицијената, дневница, зарада (за 10%) и накнада трошкова — довели су до драстичног пада примања запослених. Плате које су, у 2013. години, биле на нивоу просечне зараде, пале су и до 35% у неким секторима државне управе.

Паралелно са овим рестриктивним мерама, покренута је прича о припреми Закона о систему плата у јавном сектору који би имао јединствену основицу. Приступило се изради каталога радних места и свих послова који се обављају у јавној управи, али од 2016. године па све до данас — прича о платним разредима личи на причу о шаргарепи на дугачком штапу.

Испод радара свих надлежних институција провлаче се плате које су на нивоу минималне зараде или, чак, испод ње. Плате референата у општинама и градским управама су око 42.000 динара, односно за неколико хиљада мање од плата које су имали 2013. године (!). Тада су њихове плате биле на нивоу просечне зараде у РС, док су данас на 50% од тог нивоа. Истовремено, плате руководиоца су порасле и до 100%. Оваква неправедна расподела и деградација запослених је системски проблем који се не може решити на локалном нивоу и поред добре воље коју испољавају неки локални послодавци.

Неповољном утиску о стању у јавној управи додатно доприноси срамно низак износ дневница за рад на терену, умањених накнада трошкова за долазак и одлазак са посла, неисплаћивање топлог оброка и регреса за који послодавац тврди да се налази у коефицијенту плате, а на примерима минималне зараде није могуће установити који је то тачан износ.

Плате државних службеника посебно намештеника и референата су готово свуда испод сваког нивоа и достојанства.

Последње пројекције указују да није реално да се законом дефинишу платни разреди пре 2026. године, а када би закон могао да ступи на снагу тешко је и претпоставити. У међувремену је, селективним повећањима основица у различитим делатностима јавне управе, дошло до драстичних разлика у платама, чак и на истоветним пословима. Исти рад у различитим државним органима или јавним службама различито је вреднован и плаћен.

Такво стање доводи до одлива кадрова, како стручних, тако и оних који припадају пратећим службама, што отвара нови проблем који се тиче преоптерећености запослених. Због тога се сусрећемо са појавом прековременог рада који прелази законски максимум, што отвара и проблем око исплате. Рад под оптерећењем често доводи и до пропуста, тако да је повећан и број дисциплинских поступака против запослених.

Други хронични проблем тиче се управљања људским ресурсима, односно упражњених радних места. Од 2013. до данас, на снази је Уредба Владе Републике Србије о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, донета на основу Закона о буџетском систему. Таква политика је првобитно имала за циљ рационализацију радних места, али се сада претворила у узрок све већих притисака на запослене у погледу обима посла, прековременог рада, дежурстава и сл.

У готово свим државним институцијама евидентан је недостатак кадрова у распону од 10% до 30%. Поред забране запошљавања, постоји и проблем са одливом кадра. Поједина занимања су хронично дефицитарна и, у таквим условима, тешко је организовати обављање редовних послова. На пример, у случају полиције и војске, свака ванредна ситуација доводи до озбиљних оптерећења за запослене, што доводи и до оправданог незадовољства, а не ретко и до напуштања службе. О томе најбоље сведочи стално отворени конкурс за пријем у Војску Србије, као и све чешћи конкурси за пријем у полицијску службу. Популистичке мере које предузима Влада Републике Србије о повећању броја полицајаца и војника не дају очекиване резултате.

У сектору државне управе и локалних самоуправа евидентан је и крајње инертан однос министарства у односу на нагомилане проблеме.

У Републичком геодетском заводу, у последњих неколико година, врши се дискриминација према синдикатима који су признати свуда у свету, осим код свог послодавца. Суспензија три председника синдиката је пример без преседана који се није десио нигде у развијеним друштвима и организованим државама.

У Управи царина, постоје проблеми и око плата и око систематизације радних места. Социјални дијалог је на најнижем нивоу, а проблеми се могу решавати једино путем судских поступака.

У правосуђу постоје хронични проблеми, али се макар на нивоу Управе за извршење кривичних санкција, неки од њих решавају у социјалном дијалогу. Одсуство слуха за потребе радника је посебно изражено, код појединих руководилаца, у случајевима конфликта. Додатне проблеме ствара и деловање синдиката правосуђа који покушава да чак и тешко стечена права додатно умањи, кроз подношење уставних иницијатива, у којима тражи поништење одредби које дају већа права појединим категоријама запослених.

У полицији је, у последњих неколико година, стављен акценат на побољшање материјалног положаја, пре свега, носилаца овлашћења. Мањак кадрова је присутан у свим секторима, а најавна пријема више хиљада полицајаца је само покушај умиривања узнемирене јавности, будући да су капацитети за школовање већег броја полицајаца ограничени. Природан одлив кадрова је све обимнији, тако да је пред државом и запосленима у МУП-у веома неизвестан период. Проблеми са мигрантима су све присутнији и захтевају додатно ангажовање људи. Са друге стране, статус државних сужбеника, као и ангажованих на привременим и повременим пословима, испод је сваког нивоа достојанства. Плате које се крећу од минималних 43.000 до медијалних 53.000 су понижавајуће. Укупни међуљудски односи су веома лоши, а међусиндикални — крајње некоректни.

У сектору одбране, честе промене на челу министарства довеле су до застоја у социјалном дијалогу. Осим плата у Војсци постоје бројна питања којима се мора посветити пажња. Накнаде за увећане трошкове становања нису мењане више од деценије, упркос инфлацији која, само у овој години, износи 15%. Актуелно је и питање дневница, иако су у војсци нешто више него у осталим деловима јавне управе. Такође, у војсци је недостатак кадра најизраженији, јер је број извршилаца годинама на минимуму, а политички и безбедносни изазови су све присутнији.

Узимајући у обзир наведени контекст, залажемо се:

- да представници Владе и државе почну реално да сагледавају стање у јавној управи и престану да обмањују јавност у вези са истим;
- да политика плата у јавном сектору престане да се води по принципу „гашења пожара“, поготово јер је немогуће предвидети начин на који ће се, путем платних разреда, успоставити јединствени систем плата са јединственом основицом;
- да кадровска политика у државним органима и институцијама буде заснована на реалним потребама за стручним кадровима и кадровима у пратећим службама, а не на партијском кључу;
- да се, у систему запошљавања (који се сада одвија на крајње компромитован начин, без присуства синдиката и са забрињавајућим резултатима) приоритет почне да даје компетенцијама и стручности;
- да се оживи социјални дијалог који је, у већини државних органа и институција, периодичан, тек декларативан и добро медијски пласиран, док се одлуке од значаја за запослене у пракси доносе декретима, а преговори и колективни уговори не остављају простор за побољшање материјалног положаја запослених;
- да се приступи преговорима за Општи колективни уговор за јавни сектор којим би се утврдила јединствена минимална права, па и сама плата која би била на нивоу медијалне зараде или минималне потрошачке корпе;
- се размотри могућност формирања арбитражних тела на нивоу делатности и потписника гранских колективних уговора, те омогући спровођење судских поступака по убрзаној процедури, у циљу постизања ефикасније заштите представника синдиката.

Литература:

- Закон о систему плата у јавном сектору „Сл. гласник РС“ бр. 18/16, 108/16, 113/17, 95/18, 86/19, 157/20, 123/21
- Закон о буџетском систему “Сл. гласник РС”, бр. 54/09, 73/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13-испр., 108/13, 142/14, 68/15 — др.закон, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/22, 118/21- др.закон и 92/23
- Уредба о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава “Сл. гласник РС” бр. 159/20

КОЈИМ ПУТЕМ ДО ОЗДРАВЉЕЊА СРПСКОГ ОБРАЗОВАЊА?

ДИЈАГНОЗА

Да ли нам је, као друштву у целини, образовање заиста важна тема? Последице различитих образовних политика сви осећамо у својим животима и то је несумњиво. Од 2000. године до данас, бројне реформе образовања постале су стални пратиоци овог друштва, а ефекти свих тих настојања и даље нису објективно сагледани. Та изразита динамика подразумевала је да смо, из сваке реформе, улазили у следећу, сваки пут са новом, снажнијом реториком уверавања да је реч о најбољем интересу свих актера у процесу образовања и васпитања. Вредност која се приписује образовању и његов значај за друштво, нажалост, остаје и даље у домену декларативног. Са реторичких висина, у којима је образовање невероватна *снаја друштва* и *моћор његовог развоја*, следи нам болан пад у реалност, у којој је то пут који се све мање и ређе бира.

Како смо постали друштво у којем су све примамљивије пречице до успеха које гарантује одлазак у емиграцију, учлањење у политичке странке или урањање у најјефтиније слојеве естрадне културе? Ова запитаност доводи нас до суштине: шта је смисао образовања код нас? Друштвено гледано, образовање, очигледно, нема битну функцију, политички гледано — нема курентност и тако постаје нека врста сметње доминантним амбицијама у хоризонту социјалне парадигме. Оно је само реторички приоритет друштва, јер су за власт много пожељнији лојални грађани и они са којима је могуће лакше изаћи на крај него са образованим, заокруженим, просвећеним људима. У оваквим духовним координатама, можемо ли искрено и самоуверено да одговоримо на питање треба ли нам образовање које ствара целовите грађане, отресите личности, људе који ће бити основа једне просвећене друштвене заједнице?

Дијагноза стања нашег образовања заправо је суочавање са хроничном запуштеношћу и проблемима од којих немамо право да скрећемо поглед.

КВАЛИТЕТ ОБРАЗОВАЊА

Истраживање које је, 2021. године, објавила Српска академија наука и уметности, под називом „Кључни подаци о образовању у Србији“¹⁾ показује забрињавајуће резултате, према којима на сваком нивоу образовања има озбиљних проблема. Али, значајнијим од свих чини се закључак „да се између 40% и 50% наших петнаестогодишњака налази на нивоу који се квалификује као ниво функционалне неписмености. Такав налаз би морао бити аларм за стање у образовању, јер то значи да скоро половина наших ученика улази у средње образовање са лошом полазном основом за даље образовање у средњем и високом образовању.“²⁾

Како разумети природу ове епохе? Зашто је знање претешко бреме? Знање је потонуло на степену друштвене препознатљивости, јер је прво и било на удару. Какав одговор дајемо на питање да ли је образовање учење вештина или развој врлина? Да ли треба да буде вредносно неутрално или етичка пракса? Из високог напора модернизације, пали смо у неку врсту дилувијалне политичке парадигме и зато морамо поново почети да разговарамо о знању, просвећености и култури. То нам је неопходно, јер смо се збунили, побркали, обеспаметили и допуштамо себи да за 21. век будемо сасвим неспремни. То је туробна судбина свих нас. Још туробније звучи чињеница да, и даље, немамо јасне инструменте за подстицање квалитета образовања.

Истинско критичко мишљење је високо дестимулисано у нашем друштву. Стварање паметне, мудре, самомислеће, демократски оријентисане и самосталне младости и грађанства, очигледно, није истински приоритет политичке парадигме код нас. Како, у таквим духовним координатама, реализовати кључни задатак сваког образовног процеса: да почне питањем, да се ослања на живот и повезује са њим, да буде и буди истраживачки поглед на знање?

¹⁾ https://dais.sanu.ac.rs/bitstream/handle/123456789/13389/bitstream_53478.pdf?sequence=1&isAllowed=y

²⁾ https://dais.sanu.ac.rs/bitstream/handle/123456789/13389/bitstream_53478.pdf?sequence=1&isAllowed=y стр. 104

МАТЕРИЈАЛНИ И ДРУШТВЕНИ СТАТУС НАСТАВНИКА

Према истраживању проф. Огњена Радоњића, са Филозофског факултета у Београду, на темељу доступних података о државним улагањима у образовање УНЕСКО-вог Института за статистику, у 2019. години, за „упоредиве бивше транзиционе земље које су чланице ЕУ (...) од изабраних земаља највише инвестира Естонија (5,3% БДП), док Србија дели зачеље са Румунијом (3,6% БДП). (...) Међутим, да би подаци били у потпуности упоредиви, потребно је да се у обзир узме и величина земље кроз број становника, односно да се државна улагања у образовање изразе по глави становника. Нажалост, према овом показатељу који је уједно и најмеродавнији, Србија је на убедљиво последњем месту са улагањем од 268 УСД³⁾ по глави становника.

Сведоци смо да, готово читаву деценију, актуелна власт обећава, а потом изно-ва одлаже примену Закона о систему плата запослених у јавном сектору, чиме се, према анализи Фискалног савета, из 2019.⁴⁾ године, цементира постојеће неуре-ђено стање. Недостатак политичке воље за истинско уређење стања у јавном сектору изузетно је уочљив у снажном одбијању да праведним платним разредима обухвати и запослене у јавним предузећима.

Истражујући материјални статус наставника, проф. Радоњић наглашава: „Индикативно је, такође, да је према подацима из маја 2023, просечна нето зарада у сектору образовања (77,4 хиљ. дин) у поређењу са осталим секторима и даље најнижа, испод је просека за Србију (86,2 хиљ. динара) и, у односу на исти месец претходне године, порасла је номинално за 12,3% док је, у истом периоду, инфлација износила 14,8%. Другим речима, временом, већ исподпросечна нето зарада у образовању додатно губи куповну моћ.“⁵⁾

Није, дакле, тешко закључити да су наставници дубоко демотивисани и дезори-јентисани, јер образовање које имају — друштво не препознаје као квалитет. Делује да је наставник изгубио године свога живота зато што је себе обликовао да буде боље, финије, целовитије људско биће. Он је перципиран као занесењак који верује да је друштво нешто боље него што јесте. А задатак школе није да у главе ђака унесе искључиво чињенице, већ и праве вредности.

³⁾ <https://velikeprice.com/drustvo/u-razvalinama-srpskog-obrazovanja/>

⁴⁾ <https://www.fiskalnisavet.rs/doc/analize-stavovi-predlozi/2019/fs--platni-razredi-i-zaposlenost-u-drzavnom-sektoru-srbije.pdf> стр. 4

⁵⁾ <https://velikeprice.com/drustvo/u-razvalinama-srpskog-obrazovanja/>

Ми смо, међутим, успели да из школе извучемо и сваки облик ауторитета и она више није перципирана као место које ће ученика обликовати у вреднијег човека и бољег члана друштва. Када се томе дода и чињеница да је све мање квалификованог наставног кадра у школама и да све мање младих људи види своју професионалну будућност иза катедре, онда је извесно да појединачне мере као симптоматска терапија неће дати резултате на дужи рок. Нажалост, Министарство просвете није показало слух за иницијативу за спас школства коју је обликовало осам декана београдских факултета.

Материјални и друштвени статус наставника, међутим, остварује далекосежан одјек у друштвеној стварности, јер је немогуће очекивати квалитетан производ или исход неког процеса ако се, у тај производ или процес, не улаже довољно. У том смислу, истраживања проф. Радоњића показују да „што једна економија више улаже у образовање, има боље привредне перформансе и бољи квалитет образовања“⁶⁾.

НАСИЉЕ

Ако мајске трагедије нису успеле да нас као друштво у целини покрену из летаргије, поставља се питање: шта је нама потребно да бисмо се пробудили? Закасне и изнуђене „Смернице“⁷⁾ само су креирале илузију да Министарство просвете децидирано зна којим курсем треба пловити и како се до циља стиже. Забрињавајућа је неспорна чињеница да живимо у друштву које негује културу непристојности, примитивизма и насиља, а та се култура неминовно прелива у школе. Насиље ужива популарност у друштву, а моћни појединци неретко су некажњени насилници. Зато их деца имитирају. У породици, на јавној сцени, у свакодневном животу — деца уче кад је дозвољено, некажњиво или, чак, корисно бити насилан.

Свакодневно доживљавамо врхунску хипокризију: добијамо поруке да је језик насиља недозвољен, а управо тај језик се рекламира, промовише и практикује са највиших институција и прелива по свима нама. У таквом духовном и социјалном амбијенту, легитимно је питање: коме није дозвољено насиље? Без ефикасног одговора на насиље у јавном дискурсу, без икакве реакције надлежног министарства на дописе и добронамерне иницијативе и предлоге синдиката, Друштва за српски језик и књижевност и гимназијалаца — како разрешити проблем насиља у школама?

⁶⁾ <https://velikeprice.com/drustvo/u-razvalinama-srpskog-obrazovanja/>

⁷⁾ https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2023/08/OSNOVNA-SKOLA_Smernice-za-organizaciju-i-realizaciju-OV-rada-2023_2024.pdf https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2023/08/SREDNJA-SKOLA_Smernice-za-organizaciju-i-realizaciju-OV-rada-2023-2024.pdf

ПРОБЛЕМ ЦЕНТРАЛИЗАЦИЈЕ И ПОЛИТИЗАЦИЈЕ ОБРАЗОВНОГ СИСТЕМА

Искуство нам недвосмислено показује да силна концентрација моћи у рукама првог човека просветног система — није ни ефикасно решење нити користан алат за управљање тим системом. У чему је смисао законске регулативе према којој, између осталог, министар прописује:

- стандарде образовања и васпитања,
- ближе услове за утврђивање приоритета за упис деце у предшколску установу,
- школски календар,
- стручне органе и тела установе,
- поступке праћења остваривања програма образовања и васпитања,
- основе и мерила за самовредновање и вредновање,
- начин, поступак и критеријуме оцењивања успеха из појединачних предмета и владања,
- одлучује о одобравању огледа и прописује програм огледа,
- ближе услове за рад вежбаонице, као и за стицање статуса ресурсног центра,
- ближе услове за организацију и остваривање наставе у природи и екскурзије,
- посебан програм образовања и васпитања у иностранству,
- начин вођења евиденције и издавања јавних исправа,
- посебне услове за наставника,
- обезбеђивање и начин исплате средстава за плате и друга питања од значаја за остваривање образовно-васпитног рада у иностранству,
- програм, начин организације и спровођења завршног испита,
- ближе услове о начину праћења квалитета уџбеника и резултата коришћења у образовно-васпитном раду,
- Протокол поступања у установи у одговору на насиље и злостављање,
- поступање установе када се посумња или утврди вређање угледа, части или достојанства,
- Програм обуке у складу са стандардима компетенција директора, програм испита, начин и поступак полагања испита,
- одлучује о избору директора у свих 1135 редовних матичних основних школа и 522 средње школе у Републици Србији (...)?

Овде је, дакле, реч — не само о концентрацији бројних дужности, већ и о (искуствено непотврђеном) уверењу да свако ко је на кормилу Министарства просвете има све компетенције за овако комплексан делокруг рада. Чему служи оваква снажна централизација образовања, осим демонстрацији апсолутног политичког утицаја? Јасно је у чијим је рукама моћ, али је, истовремено, административна одговорност пренета на све друге учеснике у образовном процесу! Зашто, рецимо, друштво у којем живимо не може да се похвали ниједном реформом која је питала наставнике? Наставници и даље остају неповезани са образовним политикама и центрима образовне моћи. У чијем је то интересу?

Главни начин децентрализације у образовању подразумева деконцентрацију система одлучивања, а то значи преношење свих одлука о стручним питањима на одговарајуће стручне институције, чиме се јача њихова улога, уместо да се јача улога Министарства као управног органа. Други модел децентрализације у образовању је аутономија образовних институција и педагошка аутономија наставника која, наравно, подразумева и одговорност за постигнуте резултате.

ТЕРАПИЈА ИЛИ: ШТА НАМ ЈЕ ЧИНИТИ?

Апострофирани проблеми доводе нас до кључног питања: на који начин се, у овом образовном амбијенту, обликује систем вредности у друштву? Или, другачије речено, кога то формира образовање у нашем друштву? Послушнике или активне грађане? Критички запитане развијене личности или следбенике? Стиче се снажан утисак да горући проблеми у просвети само на кратко мобилишу на активizam, али суштинских промена, заправо — нема.

Треба ли непристајање на клизање свих вредносних критеријума да буде индивидуална одлука или главни принцип образовне политике? Где је напор друштва да однегује критичко мишљење? Ако дозволимо процват идеје да је феноменално бити незналица јер смо расточили сваки смислени систем вредности, онда ћемо сведочити пропасти света који смо некад познавали.

Решење нагомиланих проблема подразумева: 1. дефинисање правих, а не пуких реторичких приоритета у образовном систему; 2. обезбеђивање инструмената за остварење циљева, односно креирање нове образовне политике и 3. обезбеђивање институционалних, кадровских, програмских и финансијских ресурса за постизање циљева. Ако је веровати искуству, академик Иван Ивић подсећа: „Најефикаснија реформа образовања је била — Реформа Накасоне. Он је

био јапански премијер осамдесетих година који је проблеме у образовању решио једном једином одлуком — повећао је плате наставника. Повећао је плате да буду 30 одсто веће од свих корисника буџета. Тада је почео прилив добрих кадрова у просвети Јапана.⁸⁾

Илузорно је очекивати да ће скуп малих промена променити природу нашег образовања, јер реформски приступ подразумева скуп системских промена чији је циљ да образовање буде друштвено корисније. Дакле, не *ad hoc* промене, већ визија! Први стратешки циљ треба да буде: подизање општег културног нивоа становништва.

Потребно је да, у друштву, постоји консензус о томе какво образовање хоћемо и шта од њега очекујемо. Тај консензус морао би бити и грађански и политички и подразумевао би да се образовање гради без условљености актуелним политичким тенденцијама, односно да се заштити од политике. Али такав сценарио је мало вероватан. Ангажовање удружења родитеља, стручњака и синдиката, као креатора алтернативне стратегије образовања — то је могућ и реалан, али врло неизвештан сценарио.

Овакав циљ захтева не само политичку вољу, већ и лични бескомпромисни етички кодекс и професионалну посвећеност представника власти, посебно ресорног министра. Нажалост, искуство нас учи да ресор просвете и даље функционише као мануфактурно предузеће политичких партија. Није, дакле, изгледно да ће самозадовољни канцеларијски јунаци и *Deus ex machina* наших професионалних живота остварити икакав, макар минимални, заокрет у управљању просветним системом. Симулација социјалног дијалога, немогућност достојанственог живота за запослене у просвети, игнорисање проблема недопустиво ниског нивоа функционалне писмености, усмеравање система ка дуалном образовању, концепт специјализованих гимназија, поништавање принципа социјалне правде, фијаско пројекта државне матуре, бескрајна прича о платним разредима, одлазак наставника из просветног система и слаба заинтересованост младих за наставничку професију, наметање наставницима улоге пуких извршилаца дужности, решавање проблема насиља и сл. — све ове забрињавајуће појаве у образовном систему показују да се, и даље, награђује све што изневерава идеју друштва заснованог на знању. А не може се тако градити свет. Подсетимо се, људи који су мењали свет и обликовали друштва били су људи

⁸⁾ <https://www.euronews.rs/srbija/drustvo/89316/vrela-stolica-za-novog-ministra-prosvete-resor-za-koji-se-danas-politicari-ne-otimaju/vest>

једног дубоко проживљеног знања. Ова врста октроисане памети и политичке вештине којој смо изложени и која се не може оспорити, неће дати резултате на дужи рок; може само изазвати све веће друштвене поремећаје и неку врсту патологије.

ЗДРАВСТВО И СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА

Врло је могуће да ће унапређење нових метода превенције, лечења и рехабилитације људи у нашим системима, уз реформу образовања здравствених и социјалних радника и других делатности у нашим системима, у догледно време — довести до свеукупног бољитка. Може доћи до појединих уштеда у систему, бржих метода лечења и рехабилитације, док би задржавање социјалног осигурања на основу Бизмарковог модела, уз већа улагања ка обнови средстава за рад, кроз оптималне нормативе и стандарде у јавном здравству и социјалној заштити, допринео свеобухватном бољитку — како запослених, тако и становништва Републике Србије.

Пандемије прете да прерасту у стални изазов и опомињу да се, у тој сфери, мора улагати више. Неопходно је радити на превенцији и едукацији становништва, како би се избегле доказане опасности и повећање смртности популације. Нова ера живљења и здравствене и социјалне реформе, и поред свега, морају задржати утемељене и добре постулате солидарности, те очувати и унапредити свет рада. То је кључни разлог и нашег постојања.

Шта би, поред добро познатих синдикалних постулата, наш ГС ЗСЗ НЕЗАВИСНОСТ требао да уради у следећем периоду? Пре свега, да се ангажује на очувању јавног здравства и социјалне заштите, са јасно дефинисаним стандардима и нормативима на раду. Затим, да узме значајније учешће у буџетима поменутих делатности који би, кроз уштеде у системима, најзад довели до оптималног социјалног стања запослених.

УЛАГАЊЕ У ЗДРАВЉЕ ЈЕ НАЈЗНАЧАЈНИЈЕ УЛАГАЊЕ ЗА А ОДРЖИВИ РАЗВОЈ ДРУШТВА И ЗЕМЉЕ!

Улагање у људе који раде у здравству и социјалној заштити мора, и убудуће, бити приоритет државе, ресорних министарстава и Владе Републике Србије.

ГС ЗСЗ НЕЗАВИСНОСТ од будуће Владе захтева:

- транспарентност у раду јавног здравства и социјалне заштите и деполи-
тизацију, као предуслов за свеобухватно побољшање међуљудских одно-
са, као и права и обавеза запослених;
 - контролисање и ограничавање миграције здравствених радника путем су-
штинских реформи, набројаних у синдикалним захтевима;
 - унапређење и веће издвајање за здравствену и социјалну заштиту и осигу-
рање;
 - подизање квалитета и унапређење приступа квалитетној здравственој за-
штити;
 - слободу синдикалног организовања и деловања, без притиска послодав-
ца, како у јавном тако и у приватном здравству и социјалној заштити;
 - уштеде унутар система које би биле коришћене за унапређење социјал-
но-економског статуса запослених, као и здравствених и установа социјал-
не заштите;
 - да јавно (државно) здравство и социјална заштита задрже постојећи план
мреже у установама из обе делатности;
 - да реформе иду према:
- ▶ изједначавању права јавног и приватног сектора, без даљих приватизација по-
јединих система унутар наших делатности;
- ▶ демографским потребама становништва са оптималним бројем извршилаца
по стандардима ЕУ, уз равномеран развој здравствене и социјалне заштите;
- унапређење функционисања система интегрисања установа здравства и
социјалне заштите, без занемаривања права запослених и одузимања ин-
женерија синдикату;
 - суштински социјални дијалог и учешће синдиката у изради законских аката
и регулисању права, обавеза и одговорности запослених;
 - израду Општег и посебних колективних уговора;
 - унапређење права из колективних уговора и формирање одбора за бе-
збедност и здравље на раду у свим установама;
 - измене Уредбе о коефицијентима и тарифног дела путем преговора са ре-
презентативним синдикатима, односно кроз социјални дијалог;
 - измене систематизације радних места, уз адекватно прилагођавање према
степену образовања.

МИ, ЗАПОСЛЕНИ У ЗДРАВСТВУ И СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ, СМО ТУ ДА ДАМО СВОЈ ДОПРИНОС ОДРЖАЊУ И УНАПРЕЂЕЊУ ПОЛОЖАЈА ГРАЂАНА да...

- се сачува и унапреди издвајање за здравствену и социјалну заштиту, према европским начелима солидарности;
- се савремена технологија користи за унапређење система, тако да интерес корисника услуга буде у центру деловања;
- се грађанима, корисницима услуга, уз максималну безбедност, обезбеди квалитена и доступна здравствена и социјална нега на свим нивоима;
- се, у складу са здравственим потребама свих група становништва, превенцијом одговори на најбољи начин;
- се обезбеди контрола заразних и хроничних, незаразних болести;
- се предвиде и дефинишу приоритети у области одлучивања и унапређења здравља и социјалне сигурности;
- се, за исте потребе, свим грађанима Србије обезбеди правичан и једнак приступ здравственој и социјалној заштити;
- се обезбеди побољшано функционисање, ефикасност и квалитет здравственог и социјалног система, уз дефинисање посебних, националних програма у области кадрова, мреже институција, технологије и медицинског снабдевања;
- се додатно дефинише улога приватног сектора у пружању здравствене и социјалне заштите;
- се обезбеди солидарност и једнакост: према здравима и према болеснима, богатима и сиромашнима, уз поштовање родне равноправности;
- се здравствени и социјални систем осигурају физички, географски, економски, уз интегрисану повезаност система (вертикално: примарна, секундарна и терцијална здравствена заштита и хоризонтално, у односу на локалне заједнице);
- се, кроз развој одрживих и функционалних система, константно унапређује квалитет услуга према корисницима, уз право на избор лекара и информисаност;
- финансирање здравствене заштите постепено, из „мешовитог осигурања“, пређе у Бизмарков модел, тј. да сви радно способни грађани солидарно издвајају новац за здравствено осигурање;
- се посебно обрати пажња на здравствену сигурност осетљивих група становништва;
- циљеви буду: унапређење здравља жена репродуктивног доба, одојчади, деце и омладине;
- се активно ради на унапређењу и очувању здравља старијих особа, као и радно активног становништва.

Предуслов за добро функционисање система су људски ресурси, финансирање, пружање услуга, управљање системима, социјални дијалог са синдикатима, невладиним организацијама и удружењима пацијената.

ПРИОРИТЕТИ У ОБЛАСТИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ И ФУНКЦИОНИСАЊА ЗДРАВСТВЕНЕ И СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ

- Интегрисана здравствена заштита и повезивање система са социјалном заштитом;
- Јачање институција јавног здравља и медицине рада, као и функционалне повезаности различитих нивоа услуга;
- Усклађивање нивоа здравствених и социјалних услуга и партнерство између државног и приватног сектора;
- Јачање цивилног сектора;
- Преиспитивање стандарда кадровске обезбеђености у оба система;
- Прилагођавање школовања кадрова стварним потребама у обе делатности;
- Јачање стратешких планова и интегрисаних информационих система;
- Спровођење и праћење плана развоја здравственог и социјалног система, кроз суштински социјални дијалог са синдикатима и невладиним организацијама.

ПОНОСНИ НА ПРОШЛОСТ ОСВАЈАМО БУДУЋНОСТ!



УЈЕДИЊЕНИ ГРАНСКИ СИНДИКАТИ

НЕЗАВИСНОСТ

Адреса: Нушићева 21, 11000 Београд, Србија,
Тел: (+381) 11 330 67 11, (+381) 11 324 45 42
E-mail: office@nezavisnost.org
www.nezavisnost.org