

UDRUŽENIM SNAGAMA KA ZAJEDNIČKOM CILJU: Radnička veća kao osnov za bolje ostvarivanje poslovne politike preduzeća i unapređenje prava radnika

REZIME

Radnička participacija posmatrana isključivo kroz sindikalno organizovanje i delovanje ograničava modele i načine pomoću kojih radnici mogu da ostvare prava iz radnog odnosa i prava na osnovu rada. Stoga, radnici imaju i ograničenu mogućnost da ostvare veću kontrolu nad svojim radnim životom i tako aktivno doprinesu ostvarivanju poslovne politike preduzeća. Pravo na sindikalno organizovanje i kolektivno pregovaranje najtešnje su povezani, tj. ne mogu da se ostvare bez istovremenog ostvarivanja prava na informisanje, konsultovanje i učešće u procesu odlučivanja. Kako u zemljama u tranziciji, tako i u ekonomski i tehnološko razvijenim zemljama Evropske unije (EU), saveti zaposlenih (radnička veća) su se pokazali kao jedan od najvažnijih elemenata kojima se ostvaruje pravo na informisanje, konsultovanje i učestvovanje radnika u ostvarivanju poslovne politike preduzeća i instrumenata kojima se postižu ciljevi socijalne demokratije.

Ostvarivanje prava radnika na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u procesu odlučivanja kroz radnička veća je već bilo zastupljeno u Srbiji, ali



INDUSTRIJSKI SINDIKAT SRBIJE
11000 Beograd, Trg Nikole Pašića 3/V
Tel/fax +381112928535
E-mail office@industrijskisindikat.org
www.industrijskisindikat.org

je potpuno urušeno tokom devedesetih godina prošlog veka. Godine 2001. došlo je do izmena i dopuna Zakona o radu gde se uvodi član kojim se pruža osnov za ponovno formiranje radničkih veća.

Međutim, ostvarivanje zakonodavnih pretpostavki za osnivanje radničkih veća nije promenilo praksu ustanovljenu tokom 90-ih godina kada su se sindikati razvili kao ključni i jedini akteri u zaštiti i unapređenju prava iz radnog odnosa, prava na osnovu rada i prava na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u procesu odlučivanja. Na ovaj način stvoren je neodrživ sistem za učešće radnika u ostvarivanju poslovne politike preduzeća (formalno pravno postojeći, ali u praksi neprimenjivan). Ovim dokumentom Industrijski sindikat Srbije predlaže okvir za unapređenje postojećeg zakonodavnog okvira vezanog za radnička veća u Srbiji čijim bi se usvajanjem unapredio korpus prava radnika na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u procesu odlučivanja u preduzećima.

RADNIČKA VEĆA: MOST IZMEĐU ZAŠTITE I UNAPREĐENJA PRAVA RADNIKA I OSTVARENJA POSLOVNE POLITIKE PREDUZEĆA

Participacija zaposlenih u procesu ostvarivanja poslovne politike preduzeća predstavlja odraz relativne ravnoteže

snaga radničkih i poslodavačkih organizacija na kojoj se zasniva stabilnost preduzeća, stabilnost privrednog sektora, ali i politička i ekonomska stabilnost u samoj državi. Istovremeno, kroz participaciju radnici postaju odgovorni za razvoj i poslovnu politiku preduzeća. Tako u procesu definisanja poslovne politike učestvuje šira stvaralačka energija, znanje i iskustvo. Radnička participacija, posmatrana isključivo kroz njihovo sindikalno organizovanje i delovanje, ograničava modele i načine pomoću kojih radnici mogu da ostvare prava iz radnog odnosa i prava na osnovu rada. Stoga, radnici imaju i ograničenu mogućnost da ostvare veću kontrolu nad svojim radnim životom i tako aktivno doprinesu ostvarivanju poslovne politike preduzeća.

Pravo na sindikalno organizovanje i kolektivno pregovaranje najtešnje su povezani, ili tačnije rečeno, ne mogu da se ostvare bez istovremenog ostvarivanja prava na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u procesu odlučivanja. Pravo na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u procesu odlučivanja unapređuje položaj radnika istovremeno stavljajući radničke resurse (pre svega znanje i socijalni kapital) u službu ostvarivanja ciljeva definisanih poslovnom politikom preduzeća. Saveti zaposlenih (radnička veća) su se, podjednako u zemljama u tranziciji i u ekonomski i tehnološko razvijenim zemljama EU, pokazali kao jedan od najvažnijih elemenata kojima se ostvaruje

pravo na informisanje, konsultovanje i učestvovanje radnika u ostvarivanju ciljeva poslovne politike preduzeća i instrumenata kojima se postižu ciljevi socijalne demokratije.

IZGUBLJENI U PREVODU: ŠTA SE DEŠAVA SA PRAVIMA RADNIKA NA INFORMISANJE, KONSULTOVANJE I UČESTVOVANJE U PROCESU ODLUČIVANJA?

Ostvarivanje prava radnika na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u procesu odlučivanja kroz radnička veća je već bilo zastupljeno u Srbiji. Radnička veća (u formi radničkih saveta), sa nadležnostima koja su bila značajno veća, naročito u delu koji se odnosi na prava zaposlenih da se (ne)saglase sa određenim odlukama poslodavca i prava zaposlenih na kontrolu poslovanja preduzeća) su u Srbiji postojala do početka poslednje decenije prošlog veka. Početak 90-tih godina prošlog veka obeležen je obesmišljavanjem participativne demokratije. U okviru ovog procesa, novim zakonodavnim okvirom kojim je regulisan rad preduzeća, ukinuti su do tada postojeći radnički saveti. Umesto radničkih saveta kao organi uprave birane su skupštine preduzeća, a same skupštine su birale svoje nadzorne ili upravne odbore. U ovo vreme donet je i prvi Opšti kolektivni ugovor, kao osnov za dalji razvoj institucionalnog i zakonodavnog okvira za vođenje

bipartitnih i tripartitnih pregovora, u zavisnosti na kom nivou se dijalog vodio. Na ovaj način, u određenoj meri je zadržana mogućnost za informisanje i saodlučivanje radnika. U 1996. godini su doneti novi Zakon o preduzećima i Zakon o radnim odnosima koji nisu sadržali odredbe o sindikatima ili radničkim većima.

Devedesete godine prošlog veka su obeležile nestanak radničkih veća kao jednog od modela za ostvarivanje prava radnika na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u procesu odlučivanja. Sindikalno organizovanje se nametnulo kao jedini okvir za ostvarivanje prava radnika unutar preduzeća. Sindikati su, preuzimajući poslove radničkih saveta, sve više zanemarivali ulogu koju su saveti imali u oblasti informisanja i konsultovanja radnika o ekonomskom stanju i razvojnim planovima poslodavca.

Razlog u ovome treba itekako pronaći u turbulentnom, neuređenom i nesigurnom okruženju gde su sindikati svoje delovanje na zaštitu prava radnika isključivo zasnivali na kolektivnom pregovaranju, zastupanju pred disciplinskim organima i organizaciji štrajkova.

Demokratske promene nakon 2000. godine obeležene su težnjom za evropskim integracijama Srbije i usklađivanjem privrednog i radnog zakonodavstva sa pravnim tekovinama,

politikama i standardima Evropske unije, Saveta Evrope, ali i preporukama i konvencijama Međunarodne organizacije rada. Godine 2001. došlo je do izmena i dopuna Zakona o radu gde se uvodi član koji pruža osnov za ponovno formiranje radničkih veća. Sa manjim izmenama, ovaj član je opstao do danas. Međutim, ostvarivanje zakonodavnih pretpostavki za osnivanje radničkih veća nije promenilo praksu ustanovljenu tokom 90-ih godina kada su se sindikati razvili kao ključni i jedini akteri u zaštiti i unapređenju prava iz radnog odnosa, prava na osnovu rada i prava na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u procesu odlučivanja. Tako je stvoren neodrživ sistem za učešće radnika u ostvarivanju poslovne politike preduzeća, formalno pravno postojeći, ali u praksi neprimenjivan.

OD NERAZUMEVANJA KA PRAKTIČNOJ PRIMENI: ULOGA RADNIČKIH VEĆA U OSTVARIVANJU POSLOVNE POLITIKE PREDUZEĆA I UNAPREĐENJU PRAVA RADNIKA

Ovakav razvoj institucionalnog i normativnog okvira za zaštitu i unapređenje prava radnika na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u procesu odlučivanja svakako onemogućava njihovo aktivno i održivo učešće u ostvarivanju poslovne politike preduzeća. Nekoliko uzroka su doveli do ovoga:

a) nepostojanje volje za osnivanje radničkih veća; Od 2001. godine radno zakonodavstvo pruža mogućnost za osnivanje radničkih veća. Međutim, ista uopšte nije iskorišćena. Razloge za ovo stanje treba prevashodno tražiti u neshvatanju značaja, mandata i uloge radničkih veća u zaštiti i unapređenju prava radnika i ostvarivanju poslovne politike preduzeća. Prisutno je, takođe, potpuno pogrešno shvatanje da će osnivanje radničkih veća u preduzećima obesmisлити i marginalizovati ulogu sindikata. Naime, ova tvrdnja je apsurdna budući da sindikati i radnička veća svojim mandatom i načinom delovanja pokrivaju različite (ali komplementarne) segmente prava radnika iz radnog odnosa i po osnovu rada. Nepostojanju volje da se iskoriste postojeće mogućnosti za osnivanje radničkih veća su, na žalost, doprinele i zloupotrebe ovog instituta, najčešće od strane poslodavaca. Primera radi, u kompaniji „DAD Draexlmaier Zrenjanin“ je izvršen neuspeli pokušaj poslodavca da upravlja radničkim većem, dok se u slučaju kompanije „Yura-Leskovac“ (koja ima osnovan određen vid radničkog veća) sa pravom može diskutovati da li je radničko veće osnovano i da li funkcioniše u skladu sa postojećim zakonodavnim okvirom.

b) nepostojanje razrađenih procedura za izbor i funkcionisanje radničkih veća; Uprkos tome što se Zakon o radu deklarativno opredelio za osnivanje radničkih veća, ne postoje razrađene

procedure izbora koje će omogućiti lak i nesmetan izbor članova radničkih veća, odrediti njihov mandat i nadležnost kao i unutrašnje procedure rada samog radničkog veća i njegov odnos prema rukovodstvu i vlasnicima preduzeća. Ostvarivanje prava radnika na informisanje, konsultovanje i učesće u procesu donošenja odluka u ostvarivanju poslovne politike preduzeća kroz radnička veća se, na osnovu dosadašnjeg iskustva, može opisati kao veoma skromno i neodrživo. U prethodnom delu pomenuto je da su postojale pojedinačne inicijative koje su i rezultirale osnivanjem radničkih veća u pojedinim preduzećima. Nažalost, to su uglavnom bili pokušaji zloupotrebe ovog instituta bez stvarne namere da se radnička veća iskoriste za zaštitu i unapređenje prava radnika, niti za efikasnije ostvarivanje poslovne politike preduzeća korišćenjem resursa (znanja, informacija i kreativnih ideja) koje radničko veće može da generiše.

Osnivanjem radničkih veća (precizno definisanim izbornim postupkom i definisanim nadležnostima), zajedno sa postojećim sindikatima, u preduzeću će se institucionalno i normativno zaokružiti okvir koji će omogućiti:

a) radnicima ostvarivanje prava iz radnog odnosa i prava na osnovu rada; Radnička veća će omogućiti pravo radnika na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u ostvarivanju poslovne politike preduzeća. Kako u zemljama

tranzicije, tako i u ekonomski i tehnološki razvijenim zemljama EU, trajno je prisutno pitanje odnosa sindikata i radničkih veća koje mnogi sindikati neosnovano doživljavaju kao konkurenciju i imaju od početka odbojan stav prema njima. Međutim, dosadašnja praksa potvrdila je činjenicu da su saveti zaposlenih jedan od najsnažnijih instrumenata socijalne demokratije, kao i činjenicu da tamo gde postoje društveno moćni sindikati, postoje i jaka, uticajna radnička veća.

b) ostvarivanje poslovne politike preduzeća;

Uprava i vlasnici preduzeća kroz radnička veća su u mogućnosti da uspostave dvosmerni odnos informisanja i konsultacija sa radnicima i da na taj način dodatno iskoriste njihovo znanje, kreativne ideje i socijalni kapital zarad ostvarenja poslovne politike preduzeća. Kako socijalni dijalog nema alternativu, a to pokazuju iskustva svih evropskih država, izborom radničkih veća i njihovim delovanjem napokon će u punom kapacitetu početi da se ostvaruje socijalni dijalog u Srbiji.

Cilj ovog dokumenta jeste da predstavi konkretne preporuke za normativni okvir osnivanja radničkih veća u Srbiji i njihov funkcionalni i održivi doprinos ostvarivanju ciljeva poslovne politike preduzeća, ali i da istovremeno zaštiti i unapredi prava radnika na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u procesu donošenja odluka.

GOLUB NA GRANI: NEDOVOLJNO ISKORIŠĆENI POTENCIJALI RADNIKA ZA OSTVARENJE POSLOVNE POLITIKE PREDUZEĆA I UNAPREĐENJE PRAVA RADNIKA

Postojeći zakonodavni okvir vezan za radnička veća u Srbiji trenutno se svodi na jedan član u važećem Zakonu o radu što je nedovoljno da ovako značajan institut zaživi. Pravo radnika na informisanje, konsultovanja i učešće u procesu odlučivanja (kroz radnička veća) je prepoznato i uređeno sledećim aktima:

- 1) Evropska socijalna povelja (naročito članovi 21 i 22);
- 2) Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 135 o zaštiti i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzeću;
- 3) Direktiva broj 94/45/EC o osnivanju Evropskih radničkih veća ili o proceduri u preduzećima na nivou EU i skupinama preduzeća na nivou EU u svrhu informisanja i konsultovanja radnika.

Iako je njihovo funkcionisanje predviđeno Zakonom o radu, gotovo da ni u jednom preduzeću u Srbiji nije formirano radničko veće kao jedan od preduslova praktičnog funkcionisanja participativnog modela upravljanja preduzećem. Dosadašnja istraživanja pokazuju da i rukovodstvo preduzeća,

ali i sindikati imaju određenu rezervu prema radničkim većima. To je rezultat nepoznavanja zakonske regulative i dobre prakse industrijskih odnosa u razvijenim zemljama, a predstavlja i jedan od razloga za nizak stepen produktivnosti i efikasnosti preduzeća. Rukovodstvo koje dobro upravlja preduzećem kao jedan od strateških ciljeva ima i stalno motivisanje zaposlenih kroz obezbeđivanje mogućnosti raznih oblika učestvovanja u procesu donošenja odluka i implementaciji strateških planova preduzeća.

Naročito je mnogo nerazumevanja oko odnosa između sindikata i radničkih veća. Razvoj i savremene prakse radničkog i sindikalnog pokreta nam iznova dokazuju da je osnov svih oblika radničke participacije sindikalna borba. *Ostvarivanje i konstantno unapređenje prava radnika na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u procesu odlučivanja, međutim, zahteva drugačiji okvir i način delovanja od onoga koji nudi sindikalno organizovanje. Taj okvir predstavljaju radnička veća.* Ovde se ne spori činjenica da je ostvarivanje prava radnika na informisanje, konsultovanje i participaciju u procesu odlučivanja uvek tesno povezano sa sindikalnom borbom koja, takođe, predstavlja vid učešća i uticaja zaposlenih na proces odlučivanja u preduzeću. Iza svih oblika radničke participacije koji danas funkcionišu u razvijenim zemljama Evrope u suštini stoji snaga i organizovanost sindikata. Svi ovi oblici participacije u krajnjoj

liniji usmereni su na sprečavanje, ili bar umanjivanje obima i intenziteta sukoba u odnosu poslodavac-zaposleni i pokušaj da se iskoristi postojeći potencijal za unapređenje poslovanja i ostvarivanje poslovne politike preduzeća. Radnička veća u odnosu na sindikate predstavljaju efikasniji i delotvorniji okvir za ostvarenje i unapređenje prava radnika na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u procesu odlučivanja.

VEĆA PRAVA, VEĆA ODGOVORNOST, VEĆI PROFIT: UNAPREĐENI ZAKONODAVNI OKVIR, DEFINISAN MANDAT, UTVRĐENA OVLAŠĆENJA I PROCEDURE ODLUČIVANJA ZA RADNIČKA VEĆA U SRBIJI

Decenijsko slabljenje pozicije i prava sindikata i radnika utemeljeno je i svoje uporište ima u najnovijim zakonodavnim regulativama (Zakon o radu, Zakon o stečaju, Zakon o privatizaciji), a taj trend se nastavlja kroz najavljen Zakon o sindikatima.

Odgovor na ovo stanje Industrijski sindikat Srbije vidi u unapređenju postojećeg zakonodavnog okvira vezanog za radnička veća koji bi shodno evropskoj regulativi i praksi, te iskustvima drugih evropskih država, mogao da nadomesti i unapredi prava radnika na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u procesu odlučivanja u preduzećima. Ova aktivnost može da doprinese boljoj i organizovanoj

sindikalnoj saradnji i dobijanju kompetencija sindikata koja dosad nismo imali. Aktuelni procesi evropskih integracija Srbije u EU doprinose da se političke i zakonodavne državne strukture uključe u ovaj projekat i podrže ga.

Neophodno je da se unapredi postojeći zakonodavni okvir koji se odnosi na osnivanje radničkih veća u Srbiji. Unapređeni zakonodavni okvir treba da definiše mandat, jasno precizira ovlašćenja i procedure odlučivanja unutar radničkog veća, kao i njegov odnos prema radnicima, poslodavcu i sindikatu.

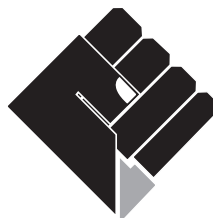
Unapređeni zakonodavni okvir treba da sadrži:

- **Pravo na izbor radničkog veća;**
- **Obim prava na sudelovanje u odlučivanju;**
- **Okvir koji će osigurati izbor radničkog veća kod poslodavca:**
 - broj članova radničkog veća,
 - struktura radničkog veća
 - postupak izbora,
 - aktivno i pasivno biračko pravo,
 - postupak izbora za radničko veće,
 - isključivanje člana radničkog veća,
 - poništenje izbora, i
 - raspuštanje radničkog veća;
- **Okvir koji će osigurati funkcionisanje radničkog veća:**
 - ovlašćenja radničkog veća (temeljna ovlašćenja radničkog veća),

- odnos između poslodavca i radničkog veća,
 - sporazum radničkog veća sa poslodavcem,
 - obaveze obaveštavanja, savetovanja pre donošenja odluka i učestvovanja u procesu donošenja odluka,
 - povećanje broja članova i ovlašćenja radničkog veća,
 - uslovi za rad radničkog veća,
 - nastupanje pred sudom;
- **Odnos između radničkog veća i sindikata;**
 - **Rad radničkog veća:**
 - uslovi za rad,
 - postupanje poslodavca prema članovima radničkog veća i
 - postupanje radničkog veća prema radnicima.

Danas je u demokratskom, ekonomski i tehnološki razvijenom svetu nesporna činjenica da su radnička veća civilizacijska tekovina i jedan od temelja industrijske i socijalne demokratije. To potvrđuje praksa čitavog niza zemalja, kao što su Nemačka, Francuska, Italija, Španija ili Holandija u kojima radnička veća postoje skoro jedan vek, imaju veliki društveni uticaj i ostvaruju veoma značajne i odgovorne funkcije u preduzećima i u celini. Radnička veća su prošli najteži test, test društvene prakse, potvrđujući svoju realnu društvenu moć i civilizacijski smisao. U prilog tome govore sledeće činjenice:

- radnička veća su instrument kroz koji se ostvaruje pravo zaposlenih na informisanje i konsultovanje;
- radnička veća omogućuju svim zaposlenim da učestvuju u procesu odlučivanja u preduzeću;
- radnička veća omogućuju da se kroz njihov rad ispolje stvaralačke inicijative zaposlenih i tako unapređuje poslovanje, jer je to pravo svih zaposlenih;
- radnička veća doprinose stvaranju i unapređivanju motivacije zaposlenih i ukupne pozitivne energije u preduzeću.



Ka formiranju radničkih veća u Srbiji - poboljšanje prava iz radnog odnosa i prava po osnovu rada

Ovaj dokument je nastao u okviru programa "Dostojanstven rad", koji sprovodi SOLIDAR Suisse/ Swiss Labour Assistance (SLA) – Kancelarija u Srbiji i uz stručnu podršku Beogradske otvorene škole (BOŠ), u okviru projekta „Ka formiranju radničkih veća u Srbiji - poboljšanje prava iz radnog odnosa i prava po osnovu rada“. Mišljenja i stavovi izraženi u dokumentu predstavljaju stavove autora i ne odražavaju nužno zvanične stavove Solidar Suisse i Beogradske otvorene škole



SOLIDAR
SUISSE

Swiss Labour Assistance SLA
Kancelarija u Srbiji