



САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ МЕТАЛАЦА СРБИЈЕ

ЧЛАН СВЕТСКЕ МЕТАЛСКЕ ФЕДЕРАЦИЈЕ

ЧЛАН ЕВРОПСКЕ МЕТАЛСКЕ ФЕДЕРАЦИЈЕ

1901

11000 Београд, Дечанска 14, Тел/факс (011) 3231-641, 3340-722, 333 5 243
<http://www.sms.org.rs>, E-mail: sms@sindikat.rs, smscntbg@eunet.rs



Samostalni sindikat metalaca Srbije, u projektu «Viši nivo zajedničke socijalne posvećenosti – kao ključ informisanja & konsultovanja, učešće i njihovi izazovi»,

Uzimajući u obzir važnost uloge koju igraju mehanizmi informisanja i konsultovanja zaposlenih na nacionalnom nivou;

Uzimajući u obzir važeća prava zaposlenih na informisanje i konsultovanje, predviđena nacionalnim zakonom koji ima za cilj da obezbedi efikasnost prava zaposlenih na informisanje i konsultovanje,

Uzimajući u obzir potrebu da se poboljšaju važeće definicije informisanja i konsultovanja zaposlenih kako bi se prilagodile potrebama kako zaposlenih tako i kompanija,

Uzimajući u obzir potencijal učešća zaposlenih u izvršnom upravljanju kao izvoru dodatnih informacija i konsultacija radi donošenja najboljih mogućih odluka u kompaniji i radi uspostavljanja saradnje za kontinuirani dijalog,

Uzimajući u obzir potrebu da se radi ka tom cilju i da se koristi kolektivno pregovaranje kao važan način postizanja cilja ,

Partner se slaže o sledećem:

- **Pravo na informisanje i konsultovanje**

Definicije

Partner se slaže o potrebi da se dođe do preciznije definicije koncepta kako bi se ona prilagodila evropskom zakonu, ali i zbog toga što se oni slažu da kako bi se takav mehanizam bolje primenio, potrebno je da uključi:

- Informisanje: označava prenos podataka od poslodavca do predstavnika zaposlenih kako bi se oni upoznali sa datom temom i ispitali je; informacije treba da budu pružene u pravo vreme, na takav način i sa takvim sadržajem da omogućavaju predstavnicima zaposlenih da urade detaljnu procenu mogućeg uticaja i, gde je to prikladno, da se pripreme za konsultacije sa nadležnim organom preduzeća ili grupom preduzeća;



- **Консултације:** означава успостављање дијалога и размену мишљења представника запослених и централног менаџмента или nekог другог адекватног нивоа менаџмента, у право време, на такав начин и са таквим садржајем, што омогућава представницима запослених да изразе своје мишљење на основу понуђених информација о предлођеним мерима на које се консултација односи, без негативних последица по обавезе менаџмента, и у разумном року, што се може узети у обзир у оквиру предузећа или групе предузећа;

Pored pitanja pokrivenih kolektivnim pregovaranjem, predstavnici sindikata na nivou kompanije (poverenik) ili sindikalni zvaničnik imaju pravo na informisanje i konsultovanje o sledećim temama :

Informisanje i konsultovanje pokriva:

- (a) informisanje o najnovijem i mogućem razvoju ili aktivnostima предузећа и економској ситуацији ;
- (b) informisanje и консутовање о ситуацији, структури и mogućem развоју запошљавања у оквиру предузећа и о припремним мерима, нарочито када постоји претња по запошљавање;
- (c) informisanje и консутовање о одлукима за које постоји вероватноћа да могу довести до значајних промена у организацији рада или у уговорним односима;
- (d) informisanje и консутовање о потребима компаније у вези са обуком радника у компанији;
- (e) informisanje и консутовање о потреби компаније да користи нове облике рада, као што је рад на платформама.

Informacije se pružaju u право време, на такав начин и са таквим садржајем да омогућавају представницима запослених да спроведу адекватну студију и тамо, где је то неопходно, да се припреме за консултације.

Консултације се одвијају:

- (a) тако да време, начин и садржај буду прикладни;
- (b) на релевантном нивоу менаџмента и заступања, у зависности од теме која је предмет дискусије;
- (c) на основу добијених информација од послодавца и мишљења које представници запослених треба да формулишу;
- (d) на такав начин да обезбеђују представницима запослених да се састану са послодавцем и добију одговор, и разлоге за тај одговор, на било које мишљење које би они могли да формулишу;



(e) sa ciljem postizanja sporazuma o odluci.

Procedura:

Predstavnik sindikata zahteva pisanim putem, prvo od menadžmenta kompanije, informacije koje se tiču pitanja obuhvaćenih pravom na informisanje.

Informacija se dobija u pisanoj formi, u roku od osam dana, ili 15 dana ako kompleksnost situacije to opravdava.

U slučaju konsultacija, poslodavac zahteva mišljenje predstavnika sindikata napismeno, što mora biti poslato u roku od 10 dana od prijema zahteva, ili u dužem roku koji je odobren imajući u vidu kompleksnost teme.

Ako predstavnik sindikata traži relevantne informacije o temi konsultacija, period koji je spomenut u prethodnom paragrafu počinje od trenutka dobijanja informacije u pisanoj formi ili na sastanku na kome se odvija konsultacija.

Kada se radi o odluci poslodavca da primeni ovlašćenja menadžmenta i organizacije iz ugovora o radu, proceduru informisanja i konsultovanja moraju sprovesti obe strane kako bi postigle konsenzus, kad god je to moguće.

Potrebno je napraviti telo, na sektorskom nivou, koje će se baviti informisanjem i konsultovanjem zaposlenih sa ciljem da kontroliše i proverava proces poštovanja zakonodavstva, prikuplja kritike, predloge i žalbe kako od zaposlenih, predstavnika zaposlenih tako i od kompanija i da dela nepristrasno, kao posrednik, u slučaju konflikta, nudeći pravni savet da bi se pronašlo rešenje.

Ovo telo ima za cilj da dela kao nadzorno telo i prva pomoć u slučaju potrebe da se poverljivost informacije dovede u pitanje ili odbijanja da se pruži informacija ili konsultacije. Ovo bi trebalo da bude hitna procedura koja bi obezbedila koristan efekat odluke. Ovo telo ima zadatak da reši postojeće ili buduće sukobe.

Pravo učešća zaposlenih

Partner se slaže o važnosti prava na učešće predstavnika radnika u rešavanju sukoba ili izbegavanju sukoba. Takođe, kada se zaposlenima



ponudi mogućnost da učestvuju u donošenju odluka, to dovodi do boljih rezultata u poslu, menadžmentu i ljudskim resursima.

Partner se slaže da je važno uspostaviti saradnju za kontinuirani dijalog, a kada ovo imaju kao bazu, oni se dogovaraju o stvaranju tima za izvršni menadžment na nivou kolektivnog pregovaranja (na nivou kompanije/ili sektora).

Na ovaj način će se obezbediti kanal za davanje povratne informacije zaposlenima, što će svima koristiti.

Ovo neće ograničiti mogućnost i prava poslodavca da donosi odluke.

Zaposleni koji su deo procesa učešća imaju obavezu poštovanja poverljivosti.

Imajući ovo u vidu, partner se slaže da zaposleni imaju pravo da učestvuju u procesu donošenja odluka. U tu svrhu partner se dogovara o formiranju tima izvršnog menadžmenta.

Ovaj tim ima pravo da učestvuje, na svaka tri meseca, na sastanku menadžmenta.

U tu svrhu tim izvršnog menadžmenta ima pravo da:

- a) predstavi informacije i konsultacije o pitanjima kojima će se baviti na sastanku, naime u vezi sa planovima za restrukturiranje ili projektima;
- b) predstavi predloge, žalbe ili kritike upućene organima, nadležnim telima kompanije
- c) se sastane sa telima zaduženim za pripremni rad u restrukturiranju;

Tim izvršnog menadžmenta biće imenovan/izabran (zavisi od sistema koji sindikat koristi) od strane predstavnika sindikata/zaposlenih i predstavljaje jednu trećinu menadžmenta u kompaniji.

Procedura nominovanja predstavnika zaposlenih će se izvršiti putem kolektivnog pregovaranja.

Finansijsko učešće zaposlenih

Partner vidi finansijsko učešće zaposlenih kao važan metod postizanja ciljeva učešća zaposlenih i bitan alat za poboljšanje i razvoj učešća socijalnih partnera i socijalnog dijaloga na nivou kompanije.



Имајући у виду тренутну пандемiju у којој је свет, партнер се слаже да је увођење овог учеšћа начин да се боље расподели богатство међу запосленима и компанијама и начин да се побољша учеšће имајући за циљ да се превaziду разлике, да се промовише развој компанија, да се задржи радна снага и одржи ниво запошљавања.

Партнер указује да је увођење шема WFP, као што је «Bonus» (шема дељења профита) начин да се постигне циљ.

Ово је нарочито релевантно у оквиру малих и средњих предузећа, где запослени и кампаније треба заједно да раде у обојстрану корист.

У ту сврху партнер се слаже да је најбоље водити дебате и увести ово питање у оквиру колективног преговарања јер на тај начин то питање може бити под утицајем услова у свакој компанији и/или грани.

Нови облици рада

Имајући у виду потребу да се гарантује једнакост свих радника на нестандартним пословима и радника на платформама,

Партнер се слаже о употреби нових облика рада, као што је рад на платформама, ако се он спроводи уз пуно поштовање свих међународних и европских инструмената о људским, синдикалним, социјалним правима и правима на БЗР.

Запослени, покривени новим облицима рада, морају имати приступ редовном информисању и консултовању, исто као и радници који су физички присутни на свом рандом месту. Ако је ово случај, и како би се испоштовале безбедносне мере услед КОВИДА-19, то се може десити коришћењем доступних дигиталних алата, наиме дигиталних платформи.

Оčekivани сценарији

Партнер се слаже да механизми информисања и консултовања играју важну улогу у оčekивању сценарија и проналажењу решења за изазове тако што ће унапред радити на њима.

У ту сврху партнер се такође слаже да обука игра важну улогу, уз антиципацију будућих потреба, као што су потребе за обуком, преквалификацијом и доквалификацијом.



Pandemija – KOVID-19

Svet se suočava sa nezapamćenom sanitarnom krizom zbog KOVIDA-19. Partner se slaže o potrebi da se preduzmu mere koje osiguravaju bezbednost pojedinca i privrede. Sa takvim ciljem na umu partner se slaže o važnosti privilegovanja kvaliteta socijalnog dijaloga, kao načina da se obezbedi kontinuitet rada i održi zaposlenost. Neophodne mere treba doneti u okviru kolektivnog pregovaranja.

U tu svrhu partner se slaže o važnoj ulozi koju igraju mehanizmi informisanja i konsultovanja zaposlenih.

Socijalni partneri moraju da igraju važnu ulogu u merama koje treba doneti, ne samo da bi se sprečile socijalne i ekonomske posledice, već i da bi se promovisao oporavak kompanija, obezbeđivanjem zapošljavanja i stvaranjem bezbednih radnih mesta gde su uslovi rada takođe bezbedni, i stvaranjem bezbedne i zdrave sredine.

Imajući ovo u vidu, partner se slaže o poboljšanju uloge informisanja i konsultovanja, ne samo da bi se pronašla rešenja za probleme nastale usled pandemije jer je to jako važan alat za naslućivanje mera/potreba, već i da bi se pripremili za rad u budućnosti. Situacija u kojoj živimo je pokazala da nismo pripremljeni i da je bilo potrebno da se suočimo sa aktuelnom situacijom kako bismo postali svesni mana sistema. Da je postojao funkcionalni mehanizam, ne bismo ni saznali da nešto ne valja.

Mesto: *Beograd, Srbija*

Vreme: *7. decembar 2020*

Samostalni sindikat

metalaca Srbije

Predsednik

Zoran Marković

