

ULOGA I ZNAČAJ SOCIJALNO-EKONOMSKOG DIJALOGA U PROCESU POSLOVNO-FINANSIJSKE KONSOLIDACIJE PREDUZEĆA U SRBIJI'

Sandra Milenković, savetnik Udruženja poslodavaca Srbije „Poslodavac“

I DEO – SOCIJALNA TRŽIŠNA PRIVREDA

U vreme teške ekonomske krize, koja pogađa privredu Srbije već duži vremenski period i znatno usporava privredne tokove, potreba za jakim socijalnom tržišnom privredom sve više raste, kao stubom demokratske i pravne države. Iz tih razloga, u Srbiji je neophodno ostvarivanje stabilnog socijalnog dijaloga: s jedne strane Sindikati i Poslodavci, i s druge strane, Vlada Republike Srbije.

Socijalna tržišna privreda važi za uspešan pokušaj da se u nekom društvu međusobno povežu principi slobode i socijalne odgovornosti. Socijalna sloga društva i postizanje socijalne pravde, danas, usled globalizacije, sve više dospevaju u fokus ekonomske i socijalno-političke diskusije vlada evropskih zemalja, što bi trebalo da bude put kojim ide i naša država.

U zemljama Evropske unije, primena koncepta socijalne tržišne privrede, dokazala je svoju pogodnost kao okvir za održivi ekonomski razvoj. Praksa Evropskih zemalja, označava sindikate i udruženja poslodavaca kao socijalne partnere, koji kroz socijalni dijalog igraju važnu ulogu od značaja za funkcionisanje socijalne tržišne privrede. Socijalno partnerstvo je glavni nosilac socijalne tržišne privrede, a sve sa ciljem da se najznačajnije kreativne snage društva **nateraju** da svoje interesne konflikte principijelno rešavaju konsenzusom. Socijalno partnerstvo stoga ne nastoji samo da istakne činjenicu da pored različitih postoje i zajednički interesi, već isto tako i da podseti na postojanje društvene odgovornosti.

U nameri da kreiraju privredno-poslodavački ambijent u kome žive i rade, od strane privrednika i preduzetnika Republike Srbije, a nezadovoljni razvojem socijalnog dijaloga u Srbiji, 4. juna 2010. godine, formirana je poslodavačka organizacija "POSLODAVAC", kao dobrovoljna, nezavisna, nepolitička i nevladina organizacija, čiji je **cilj** ostvarivanje ekonomskih i socijalnih sloboda i prava čoveka, materijalnog, socijalnog i ekonomskog položaja poslodavaca, uslova njihovog života i rada, razvoja kulture pregovaranja, podsticanja mirnog rešavanja kolektivnih i radnih sporova. **Danas, Udruženje zastupa interese 58.399 poslodavaca, koji zapošljavaju oko 574.678. zaposlenih.**

II DEO – SPROVEDENA ANKETA SLA 2010.

• Spremnost na učešće u socijalnom dijalogu

U istraživanju Švajcarske organizacije za pomoć svetu rada - SLA (sredinom 2010. godine) u pogledu procene spremnosti na učešće u efektivnom i ravnopravnom socijalnom dijalogu, u spremnost poslodavaca da učestvuju u efektivnom socijalnom dijalogu ne veruje (38%) zaposlenih, dok u namere Vlade sumnja (33%), a u spremnost i sposobnost sindikata nema poverenja 15% zaposlenih. Stanje vere i duha prema razvoju socijalnog dijaloga, najbolje ilustruje podatak da najveći broj ispitanika, gotovo dve petine, ne zna ili ne želi da proceni kapacitete, spremnost i sposobnost aktera socijalnog dijaloga ili pak, približna petina, procenjuje da je ta spremnost tek delimično izražena.

• Razlozi neefikasnosti socijalnog dijaloga

U istom istraživanju, uz rast broja neodlučnih, i dalje je dva i po puta (36% : 15%) više onih koji smatraju da će odsustvo dijaloga voditi ka širenju sukoba, od onih koji između slabog i neuspešnog

dijaloga i širenja protesta ne vide, bar ne direktnu, vezu. Jedina tvrdnja koja nema bar relativno većinsku podršku zaposlenih, je tvrdnja da u socijalnom dijalogu sindikati i zaposleni traže više nego što mogu da dobiju. Sa njom se slaže gotovo konstantna petina, ne slaže gotovo polovina, a neodlučna je nezanemarljiva trećina ispitanika.

- **Ocena dometa socijalnog dijaloga**

Svojevrsnu potvrdu prethodnih nalaza predstavlja i konačna, numerički iskazana, od jedan do pet, ocena dometa socijalnog dijaloga na republičkom i lokalnom nivou. Ako stavove 1202 ispitanika prevedemo u 100 datih ocena, onda je socijalni dijalog na nacionalnom nivou „zaslužio“ 70 jedinica, 17 dvojki, 10 trojki i “cele” tri četvorke. **Za nijansu je još gore ocenjen** socijalni dijalog na lokalnom nivou – 74 jedinice, 16 dvojki, 8 trojki i 2 četvorke. Pritom su ne-članovi sindikata u značajnijoj meri kritičniji od članova sindikata. Na drugoj strani, visokoobrazovani su pokazali tek neznatno više razumevanja za ostvarene loše efekte socijalnog dijaloga.

- **Primer Evropske unije – kako njihovi građani doživljavaju pojam socijalnog dijaloga**

U cilju poređenja, u nedavnom evropskom istraživanju o socijalnom dijalogu, sprovedenom među socijalnim partnerima, došlo se do rezultata koji pokazuju da se o ovoj instituciji, njegovoj važnosti i mehanizmima zna veoma mnogo. Na primer, 87% ispitanika zna da su institucije EU u obavezi da konsultuju socijalne partnere pri donošenju odluka, kao i da inicijative socijalnih partnera mogu da rezultiraju zakonskom regulativom. Isto istraživanje pokazalo je da većina smatra da je socijalni dijalog pozitivna stvar i da je ostvario određene rezultate, te da je važno oruđe progresu.

- **Socijalni partneri**

Pored političke nestabilnosti, i ingerencijama i sredstvima ograničenih lokalnih vlasti, kao i samog normativnog dizajna, koji odlikuje krutost procedura i institucionalna preglomaznost, dalju prepreku razvoju, čine i potreba vođenja decentralizovanog socijalnog dijaloga, neprimereni organizacioni kapaciteti i strukture sindikalnih i poslodavačkih organizacija. Minijaturne lokalne organizacije i udruženja su previše slaba i sektorski rascepkana, da bi mogla pokriti celinu dijaloga i biti ravnopravan partner lokalnim vlastima.

- **BUDUĆNOST SOCIJALNOG DIJALOGA**

Sastavni deo promena za budućnost uspešnog socijalnog dijaloga u Srbiji, su pored ostalog, reforme privrednog, poreskog i finansijskog sistema, uključujući i svojinsku transformaciju, odnosno ukidanje neefikasne društvene svojine i proces restrukturiranja i privatizacije.

Rast investicija može, međutim, biti ostvaren samo uz paralelno smanjivanje udela javne potrošnje. Istovremeno, ostvareni društveni bruto proizvod po stanovniku, izražen u paritetnoj kupovnoj moći, tek je na nivou trećine proseka EU. Na drugoj strani, stopa nezaposlenosti je tri puta veća od proseka za EU (9%). Privredni oporavak i početna faza tranzicionih promena, praćeni su rastom nezaposlenosti i društvenih nejednakosti, a regionalne razlike u nivou razvijenosti idu čak do 1:8.

U stanju ruinirane ekonomije i razorenog i osiromašenog društva, socijalni dijalog je najbolji način da zemlja izađe iz zone visokog socijalnog i političkog rizika, i konačno čvrsto zakorači na put koji vodi ka demokratiji i prosperitetu. Socijalni dijalog, posebno u osiromašenim društvima suočenim sa brojnim

izazovima tranzicionih promena, nema alternativu. Odsustvo socijalnog dijaloga i iskrene spremnosti da se on vodi na ravnopravnim osnovama, može da generiše nekontrolisanu eksploziju socijalnog nezadovoljstva, razmah socijalne demagogije i populizma i poraz demokratskih, reformskih snaga.

- **Kakav socijalni dijalog?**

Imajući u vidu činjenicu da se država i njeni organi javljaju u višestrukoj ulozi najvećeg poslodavca, kao i regulatora socijalnog dijaloga – posebnu ulogu i odgovornost za razvoj socijalnog dijaloga ima Vlada Srbije. U tom kontekstu, neophodno je, kroz dijalog sa socijalnim partnerima, institucionalizovati rad socijalno-ekonomskih saveta (SES). Posebno je važna stručna, administrativna i finansijska podrška radu saveta na lokalnu kroz formiranje sekretarijata i analitičko-istraživačke službe, kao i otvorenost njihovog rada široj javnosti. Neophodno je da Srbija svoje radno, sindikalno i socijalno zakonodavstvo prilagodi i harmonizuje sa normativno - institucionalnim okvirom i praksom socijalnog dijaloga u zemljama Evropske unije.

- ***Sindikalno članstvo***

U sindikate je, sredinom 2010. godine, učlanjeno oko 30% zaposlenih – znači, ni svaki treći radnik. Međutim, kada razdvojimo one koji su u stalnom radnom odnosu, od onih koji su zaposleni na određeno vreme, onda nalazimo da je u članstvu sindikata 33% od ukupnog broja stalno zaposlenih, dok je od ukupnog broja zaposlenih na određeno vreme u članstvu nekog od sindikata, tek 8%. Zanimljivo je da se žene češće nalaze u sindikatima nego muškarci – od ukupnog broja zaposlenih žena u sindikalnom članstvu je 35%, a od ukupnog broja zaposlenih muškaraca u sindikatima je 28%.

- ***Poverenje u sindikate i poslodavačke organizacije***

Poverenje je, kao i ugled, u stvari, drugo lice socijalne i političke snage sindikata i poslodavačkih organizacija. Nema poverenja u nemoćne sindikate, u sindikate koji ne mogu da učine ono što treba i što su napisali u svojim programima, u sindikate koji nisu onakvi kakvi se predstavljaju, u sindikate koji ne mogu da urade ono što obećavaju. Sa druge strane, sindikati ne mogu računati na oporavak i jačanje ukoliko ne raste poverenje radnika u sindikate. Stoga je i veoma teško pokretanje sa mrtve tačke ili zaustavljanje trenda propadanja i urušavanja i kretanje ka napretku.

Potpuno ista slika je i sa poslodavačkim organizacijama, kada je reč o poverenju od strane MSP sektora tj. članova poslodavačke organizacije i njihov uticaj na Vladu za kreiranje stimulativnijeg privrednog ambijenta. Da bi poverenje i ugled bio u porastu i u sindikate i u poslodavačke organizacije, njihov uticaj na Vladu R. Srbije mora biti mnogo veći.

III DEO PREPORUKE ZA RAZVOJ SOCIJALNOG DIJALOGA U SRBIJI

1. Socijalni dijalog sindikata, poslodavaca i države procenjuje se kao loš, sa manjkom poverenja među socijalnim partnerima, održavan u uskom manevarskom prostoru, u kojem svaka strana lobira za svoje interese bez spremnosti da saslušaju i čuju zahteve drugih strana. Veoma je važno da svi socijalni partneri pokažu više strpljenja i tolerancije. Opšti je utisak da Vlada u određenoj meri zanemaruje proces socijalnog dijaloga.

Kako bi se obezbedio potreban okvir za održavanje uspešnog socijalnog dijaloga kao osnovnog instrumenta za rešavanje problema među socijalnim partnerima, i konsultacije u slučaju donošenja novih zakonodavnih akata u ovoj oblasti, potrebno je da Vlada bude osetljivija na mišljenja i rezultate rada Socijalno-ekonomskog saveta na republičkom nivou, tako što će obezbediti odgovarajuća sredstva za njegov rad i obezbediti više vremena za donošenje mišljenja i konsultacije o gorućim pitanjima iz nadležnosti Saveta, a pre svega tako što će insistirati na tome da ministarstva ispunjavaju zakonsku obavezu dostavljanja nacрта zakona na mišljenje Savetu.

Postoje, međutim i dobri rezultati kada je reč o socijalnom dijalogu na nižem nivou, tj. kod poslodavaca, naročito u javnim preduzećima koja imaju zaključene kolektivne ugovore ili su u toku pregovori (npr. zaključeni su kolektivni ugovori za JP „Elektroprivreda Srbije“, JP „Elektromreža“, JP „Srbijagas“, JP „Službeni glasnik“, JP „Transnafta“ i dr.)

2. Sindikati su razjedinjeni, a postoji i ozbiljan manjak komunikacije među sindikatima. Veoma je važno da lideri sindikata izraze volju za zajedničkom akcijom, tj. da se, kao prvo, sastanu, a onda da pokažu spremnost da saslušaju jedni druge, kao i da pri tom pokažu veći nivo tolerancije. Ono što je najvažnije, jeste da se sindikati akciono udruže i deluju jedinstveno.

3. Poslodavačka scena je procenjena kao razjedinjena, pri čemu svaka od poslodavačkih organizacija 'igra po sopstvenim pravilima', tako da je teško ispratiti i steći uvid u neku strategiju poslodavaca. Jačanje kapaciteta poslodavačkih udruženja i moguće zajedničke strategije delovanja, mogu dovesti do kvalitetnijeg predstavljanja interesa poslodavaca u socijalnom dijalogu na svim nivoima.

4. Pitanje statusa reprezentativnosti socijalnih partnera, je jedna od glavnih prepreka za funkcionisanje socijalnog dijaloga i njegovih institucija. Ovo je naročito važno kada je reč o radu republičkog Socijalno-ekonomskog saveta, kao bitnog faktora u jakom i stabilnom socijalnom dijalogu, sa ravnopravnim i reprezentativnim socijalnim partnerima.

5. Problemi koji utiču na slab napredak socijalnog dijaloga su i neuspele privatizacije, nedostatak antimonopolskog zakonodavstva, kao i nedostatak direktnih investicija i nedostatak mogućnosti za otvaranje novih radnih mesta. Ekonomska situacija i okolnosti krize stvaraju ambijent u kojem poslodavci ne mogu da ponude neadekvatan rast plata koji nije zasnovan na realnim ekonomskim pokazateljima, niti sindikati mogu da odustanu od svojih zahteva za povećanje plata u uslovima rasta troškova života.

6. Preduzeća su pomenuta kao jezgro socijalnog dijaloga pa je stoga jako važno jačati pregovaračke kapacitete, odnosno razvijati bipartitni socijalni dijalog na nivou preduzeća. Posebno je preporučljivo da se najugroženijoj strani u kolektivnom pregovaranju, radnicima, obezbedi što više pomoći u izgradnji kapaciteta za učešće u kolektivnom pregovaranju, tako da asimetrija moći bude izbegnuta u najvećoj mogućoj meri.

7. S obzirom na činjenicu da je uspostavljanje produktivnog socijalnog dijaloga jedan od preduslova za integraciju u EU, vrlo je preporučljivo da se hitno ostvari brz napredak u ovoj oblasti, i to bi svi socijalni partneri trebalo stalno da imaju na umu kao jedan od ključnih podsticaja za postizanje napretka u ovoj oblasti. Izuzetno je bitno da Vlada Srbije sledi primere dobre prakse zemalja članica EU, kada je reč o razvoju socijalnog dijaloga i jačanju kapaciteta svih učesnika u dijalogu.

IV DEO - Udruženje poslodavaca Srbije "Poslodavac", povodom novog programa rekonstruisane Vlade Republike Srbije

Povodom novog programa rekonstruisane Vlade Republike Srbije, Udruženje poslodavaca Srbije "Poslodavac" smatra, da pred članovima Vlade stoji najveći izazov, a to je svakodnevni rad na smanjenju nezaposlenosti i povećanju životnog standarda građana Srbije. "Poslodavac" smatra da samo dinamičan rast obima i konkurentnosti srpske privrede, predstavlja realnu osnovu za povećanje zaposlenosti i rast životnog standarda građana. Bez sprovođenja razvojne ekonomske politike, koju je Vlada predvidela novim modelom ekonomskog rasta, u okviru koncepta razvoja "Srbija 2020", nije moguće kreirati stimulatивniji privredni ambijent i dati veću podršku razvoju malih, srednjih preduzeća i preduzetnika, koji i čine najveći procenat domaće privrede.

Ciljevi Vlade Srbije za privlačenje novih investicija i ravnomerni regionalni razvoj, povećanje zaposlenosti kroz nove oblike podsticaja za otvaranje novih radnih mesta, podrška izvoznim delatnostima kroz osnivanje Razvojne banke, ili slične institucije, i sistemska podrška sektoru malih, srednjih preduzeća, **samo su neki od ciljeva** koje je potrebno da Vlada ispuni i istraje u datim obećanjima, kako bi poslodavci i ambijent u kojem privređuju, zaista bio jak i stabilan, jer to vodi ka jakoj privredi i daje mogućnost poslodavcima za nova zapošljavanja kroz nova radna mesta. Sve to će pomoći Vladi da smanji stepen siromaštva u zemlji kao i stopu nezaposlenosti, koja je u ovom trenutku jako visoka.

U skladu sa stavom Međunarodnog monetarnog fonda (MMF) da globalno ekonomsko posrtanje neće biti gotovo sve dok ponovo ne počne da raste zaposlenost, Udruženje smatra do toga neće doći sve dok privredni ambijent ne postane stimulatивniji za poslodavce koji u njemu privređuju.

Hvala Vam na pažnji!!