



Fleksibilizacija – „novi-stari“ izazov

Šta je zapravo fleksibilizacija? Šire posmatrano, to je mogućnost prilagođavanja novim stvarnostima, novim uslovima na tržištu i okruženju. Fleksibilnost radnih odnosa podrazumeva mogućnost poslodavca, ali i radnika, da se prilagodi onome što mu se događa ili onome što se događa njegovom okruženju. Uže posmatrano, fleksibilizacija predstavlja mogućnost izbora u skladu sa potrebama poslodavca, radnika, ali i nezaposlenog. Npr. da bi radnik ili nezaposleni mogao da bira da li će raditi pola radnog vremena, pouno radno vreme ili će raditi od kuće, ta mogućnost mora negde biti propisana. Isto važi i za poslodavca – da bi poslodavac odlučivao da li će da menja način angažovanja radnika, ili će menjati poslove i zadatke koje radnici imaju, ili će menjati plate s obzirom na produktivnost ili profitabilnost, te mogućnosti moraju biti negde propisane. Dakle, fleksibilno znači alternativno rešenje u određenoj situaciji. Znači da nešto nije obavezno, ali postoji mogućnost.

Postoji više pristupa fleksibilizaciji, ali dva su opšta: **numerički pristup** ili prosto pogađanje oko brojeva (npr. da li će pauza trajati 30 minuta ili sat vremena, da li će rad na određeno vreme maksimalno trajati jednu ili 5 godina (a da se pri tome zanemaruje da li strukturno, suštinski stvari ostaju iste ili slične) i **funkcionalni pristup** koji podrazumeva šire starteško razmišljanje, određeni smisao, srž, suštinu (način organizacije posla ili čak i neki nekласičan rad u radnom odnosu). Zakon o radu u Srbiji već je dovoljno „zreo“ za primenu oba od ova dva pristupa fleksibilizacije.

Fleksibilnost plate tj. primanja u suštini znači povezivanje plate sa produktivnošću rada, da bi se radnik motivisao, ali i pri racionalizaciji troškova. Nagrađivanjem poslodavci nude nezaposlenima i zaposlenima da prihvate manju sigurnost radnog mesta od one koju su imali ranije i da ostanu motivisani za rad. Fleksibilnost plate odnosi se na vezivanje plate za promene u pojedinačnoj i kolektivnoj produktivnosti i pritiske konkurentnih troškova koje vrše tržišta. Ovo je možda najlakše objasniti na primeru poslodavca iz jedne od susjednih država, koji je primenio tzv. "hay sistem" sistematizacije poslova. Zaposleni se vrednuju kroz drugačije koeficijente u zavisnosti od toga kako obavljaju rad i složenosti posla koji oni na svom radnom mestu obavljaju. Poslodavac je predvideo i nešto poput „*grace perioda*“ i obavezao se da će dve godine zadržati svima istu visinu plate. Nakon tog „*grace perioda*“, plata više neće biti ista. Neki će proći bolje, neki će proći lošije. Ko su ti koji će proći bolje? Većinom oni koji su brazovaniji, stručniji, mladi i snažni. I tu se krije odgovor zašto sindikati nisu nužno za ovakav vid fleksibilizacije.

Fleksibilnost radne snage – tu je ključ. To je sposobnost radnika da odgovori na potrebe tržišta rada (celoživotno učenje, nivo savremenih poslovnih veština, obrazovanja i primenjivog znanja i sl.). To je, međutim, i nužnost da se investira u radnike. Nekada je poslodavac možda mogao da razmišlja na način da će mu se investicija u radnika vremenom vratiti i da mu se to jednostavno isplati. Danas, ipak, to nije pravilo. Danas je poslodavac češće u situaciji da razmišlja da mu investicija u radnika povećava rizik da će radnik sam poželeti da ode, jer je konkurentniji na tržištu. Zato neki poslodavci obuku i treninge zaposlenih uslovljavaju obavezivanjem radnika da ostane zaposlen kod tog poslodavca u nekom narednom, unapred definisanom, peiodu. Npr. ako idu na obuku za druge tipove aviona, piloti *Croatia Airlines* moraju da potpišu ugovor da će ostate verni poslodavcu.

Fleksibilnost radnog vremena. Reč je o je mogućnosti rasporedu radnog vremena prema potrebama poslodavca i radnika. Poslodavac adaptira rad prema potrebama preduzeća, a radnik prema svojim potrebama. To zapravo znači će poslodavac organizovati rad onako kako njemu treba, tj. tako da profitira od te fleksibilnosti. Ako mu je potreban radnik koji će preko leta raditi prekovremeno, onda će se organizovati tako da će preraspodeliti radno vreme radnika preko zime, kada mu je on nije potreban ili mu je manje potreban, i prebaciće ga na leto. Ali, fleksibilnost radnog vremena može ići i u korist radnika. Radnik može da kaže: „Ja želim da radim posle podne, jer pre podne moram da čuvam dete kod kuće.“ Npr. u Holandiji dve trećine žena radi na nepuno radno vreme. Zašto? Zato što je visina plate takva da im obezbeđuje socijalnu sigurnost, a da u preostalom vremenu mogu da se posvete porodici, ali i zato što su usluge jako skupe. Ženama se više isplati da ne rade puno radno vreme, zarade manje, a poslove kod kuće obave same tj. ne plaćaju nikome da te poslove uradi umesto njih. Naravno, u kriznim momentima fleksibilizacija radnog vremena se usemra na potrebe poslodavaca, da se njima olakša i omogući da je koriste. To je naprosto realnost.

I tako s jedne strane imamo poslodavce koji navode da im je fleksibilnost nužna da bi nastavili svoje aktivnosti kao do sada, dok se sindikati snažno opiru ideji fleksibilizacije navodeći da to najviše ugrožava sigurnost radnika. I poslodavci i sindikati vide iste probleme (ekonomska kriza, dugoročna nezaposlenost, siva ekonomija, hiperinflacija rada na crno i sl.), samo ih interpretiraju na drugačiji način i evidentno je da krizu svi povezuju sa **sigurnošću zaposlenja**. Poslodavci smatraju da je upravo ta sigurnost zaposlenja i stalnog rada na istom mestu jednim delom i agregat krize. Dok, sindikati misle da nesposobnost poslodavca da upravlja svojim poslovnim poduhvatima dovodi do toga da je sigurnost zaposlenja ugrožena. Istina je, međutim, da smo svi svesni da ta sigurnost zaposlenja nije ista kao pre 20-30 godina – mnogo je manja. Svi znamo da to što je važno i bilo apsolutno sigurno pre 20 -30 godina, danas ne postoji. I to nam malo smeta. Smeta nam što nema više „sigurnog posla“ za ceo život.

Zanimljivo je i da sindikati primećuju da problem postoji. Svesni su da sadašnja situacija nije dobra, ali nisu spremni da odustanu od nje, nego traže da stvar ostane nepromenjena. I čini se da se uvek taj obrazac ponavlja – znamo da nije dobro, ali čini nam se da je to bolje od alternative i na taj način izbegavamo promenu.

Sindikati vide da neki pravni instituti nisu adekvatni tj. da nisu prilagođeni uslovima na tržištu. Očigledan primer za to je ugovor na neodređeno. Da je sve uredu sa ugovorom na neodređeno, da se on isplati, ne bi poslodavci pribegavali ugovoru na određeno i drugim vrstama ugovora. I sindikati vide da se ovaj institut zloupotrebljava, ali nisu spremni na izmenu ovog i drugih rešenja u Zakonu o radu. Prosto kao da razmišljaju "Ovo okruženje je loše, ali je sigurnije od toga što nam nudite". Takav način razmišljanja je donekle i zaslužan za prošlogodišnji nesueh da se Zakon o radu u Srbiji u određenoj meri fleksibilizuje.

Kako sindikati inerpretiraju predložene izmene Zakona o radu i zašto se sa njima ne slažu?

- Fleksibilno zapošljavanje i agencije za zapošljavanje, posebno će da ugroze mlade ljude i doneće dobit samo već bogatima.¹ Agencije bi služile za prodaju radne snage i pretvaranje radnika u robu.²
- Izmene Zakona o radu drastično će da smanje prava zaposlenih.³
- Izmena odredbi o otpremninama tako da poslodavac isplaćuje otpremninu samo za period koji je radnik proveo kod njega otvara prostor za brojne manipulacije, jer će se dešavati da poslodavac kada treba da otpusti radnike, prebaci ih u drugu firmu i tako izbegne plaćanje otpremnina.⁴
- Protive se produženom trajanju ugovora na određeno zbog toga što smatraju da će produženje omogućiti još veće zloupotrebe poslodavca i faktički će rad na neodređeno nestati
- Poslodavac će moći da poziva radnika kada mu je potrebno da radi dva sata, jedan dan u mesecu, ili kako njemu odgovara⁵
- Pritisak na izmene Zakona o radu vrše se između ostalog i zbog dolaska stranih investitora⁶
- Tražili su da im poslodavci i strani investitori objasne **šta to znači fleksibilnije zapošljavanje?**⁷

Nacrt koji nije ni ušao u skupštinsku proceduru predviđao je izmene za koje se privrednici u Srbiji zalažu već gotovo deceniju⁸. Argumenti sindikalnih predstavnika, poput onih da će predložene izmene smanjiti prava zaposlenih ili da će rad na neodređeno nestati, pokazali su da sindikalni predstavnici nisu razumeli intenciju zakonodavca da unapredi uslove poslovanja i prilagodi zakonska rešenja stvarnosti.

Šta predlažu sindikati?

- Da se u važećem zakonu ništa ne menja, ili
- Da se otpremnine isplaćuju za onaj period za koji nisu isplaćene i
- Da se ograniči broj zaposlenih na određeno na 20% od ukupno zaposlenih kod poslodavca

Osim što su odbili da o predloženim rešenjima javno diskutuju, sindikalni predstavnici su istovremeno optuživali poslodavce i resorno ministarstvo da nisu spremni na socijalni dijalog. Kontradiktornost dokazuje nivo njihove zbunjenosti. Oni znaju da su protiv, to im je donekle i posao, ali ne znaju zašto. Čini se da nismo imali priliku da čujemo ni jedan argument potkrepljen činjenicama koje bi dokazale da su rešenja predložena u Nacrtu izmena i dopuna Zakona o radu loša. U zemljama EU dijalog socijalnih partnera je na zavidno višem nivou, čini se upravo zbog toga što tamo socijalni partneri znaju šta i zašto nešto hoće

¹ Sindikalci ukazuju na antiradničku kampanju, 25. jun 2013 <http://www.naslovi.net/2013-06-25/sumadijapress/sindikalci-ukazuju-na-antiradnicku-kampanju/6152363>

² Orbović: Zakon o radu za fleksibilno otpuštanje radnika, 14. Novembar, 2013. <http://www.24sata.rs/vesti/aktuelno/vest/orbovic-zakon-o-radu-za-fleksibilno-otpustanje-radnika/113769.phtml>

³ Seče radničkih prava (ne)će biti od koristi, 17. jun 2013 - Orbović http://www.sindikatergetike.rs/index.php?option=com_content&view=article&id=117:see-radnikih-prava-nee-biti-od-koristi&catid=1:latest-news&Itemid=50

⁴ Orbović: predložene izmene zakona neprihvatljive za sindika 14. jun 2013 <http://www.politika.rs/rubrike/Drustvo/Orbovic-Predlozene-izmene-zakona-neprihvatljive-za-sindikata.lt.html>

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

⁷ Zakon o radu po meri poslodavca, 12. jun 2013.

http://www.b92.net/biz/vesti/srbija.php?yyyy=2013&mm=06&dd=12&nav_id=722182

⁸ Trenutno važeći Zakon o radu primenjuje se od 2005. godine od kada je pretrpeo samo manje izmene 2013. godine. Izmene su se odnosile na prava majki dojlja.

ili neće. Sindikati u Srbiji imaju konkretne zamerke bez obrazloženja uz još manje konkretnih predloga.

Pred „novom-starom“ vladom je novi-stari izazov – reforma Zakona o radu. Pred sindikatima je „novoi-staroi“ zadatak – da obstruiraju izmenu Zakona o radu. Pred privrednicima „novi-stari“ izazov – objasniti svima zašto je neophodna reforma Zakona o radu. A pred svima zajedno je „novi-stari“ zadatak – konstruktivan dijalog, transparentna javna rasprava i dosledna primena onoga što parlament izglasa.