

Situacija na tržištu rada u Srbiji se tokom poslednjih deset godina poboljšala (grafikon gore desno). Udeo metalnog sektora u zaposlenosti je relativno visok. U 2022. više od 5.8% formalno zaposlenih bilo je pod ugovorom u okviru posmatranih pod-sektora (grafikon dole desno). Posmatrani pod-sektori učestvuju sa više od ¼ zaposlenosti u okviru prerađivačke industrije. Natprosečni rast proizvodnje i zaposlenosti u Metalnom sektoru u poslednjoj deceniji je posledica značajnog povećanja stranih direktnih investicija (SDI). Uprkos dugoj tradiciji sindikalizma u metalnom sektoru, danas ne postoji granski kolektivni ugovor u ovom sektoru, niti pojedinim podsektorima. Kolektivno pregovaranje na nivou kompanija i dalje je najvažniji oblik socijalnog dijaloga, dok su kompanijski kolektivni ugovori najčešći oblik kolektivnih ugovora između radnika i poslodavaca. Prema skorašnjoj oceni Evropske Komisije socijalni dijalog u Srbiji je i dalje nedovoljno razvijen, posebno kada je reč o participaciji socijalnih partnera u kreiranju relevantnih politika.

Glavni izazovi u metalnom sektoru

- Industrijski razvoj u Srbiji tradicionalno predstavlja polaznu tačku celokupnog ekonomskog rasta. Srbija je donela paket strateških dokumenata u cilju promocije i unapređenja primene D-A-D, sa fokusom na prerađivačku industriju i pod-sektore u okviru metalne industrije.
- D-A-D je značajno prisutan u javnom diskursu, ali je učešće predstavnika radnika u diskusijama na ovu temu relativno malo.
- Sindikati se primarno fokusiraju na osnovna prava radnika i uslove rada, te nisu u velikoj meri usmereni ka pitanjima koje se odnose na izazove koje nosi dalja implementacija D-A-D.

Uloga socijalnih partnera u domenu D – A – D

- Sektorski dijalog o pitanjima koja se tiču D-A-D nije pokrenut što je, pored ostalog, posledica nedovoljnog interesovanja poslodavaca da formiraju sopstvena udruženja.
- Kolektivno pregovaranje je ograničeno na nivo kompanija, ali se ne posvećuje značajnija pažnja D-A-D i pitanjima u vezi s tim, kao što su na primer edukacije i treninzi za zaposlene u cilju dokvalifikacija i/ili prekvalifikacija.
- Prilikom rešavanja radnih sporova u situacijama kompanijske transformacije (kao što je na primer slučaj Stelantisa u Kragujevcu) Vlada Republike Srbije se percipira kao značajan socijalni partner.

D-A-D na radnom mestu

- Strateške odluke uključujući odluke o investiranju u D-A-D se donose na nivou menadžmenta bez participacije predstavnika zaposlenih.
- Sindikati se u najvećoj meri fokusiraju na osnovna prava radnika, suočavajući se takođe sa smanjenim interesovanjem radnika za učlanjavanje u sindikate kao i povećanim strahom među radnicima koji se sve više suzdržavaju da se bore za svoja prava.
- Gubitak posla usled uvođenja D-A-D u najvećom meri se percipira kao opasnost koja pretili starijim radnicima čije veštine više nisu adekvatne za obavljanje posla i koji po pravilu nisu spremni da se dokvalifikuju ili prekvalifikuju. S druge strane, ove tehnologije olakšavaju posao, čine rad efikasnijim, povećavaju bezbednost na radu i poboljšavaju radno okruženje

Pregovarački napori unutar kompanija

- U kompanijama koje su bile predmet studije slučaja nije bilo naznaka o vođenju kolektivnih pregovora u vezi sa D-A-D.
- Svesnost predstavnika radnika kao i samih zaposlenih o potrebi pokretanja socijalnog dijaloga u vezi s ovim pitanjima, treninzima, dokvalifikaciji i rekvalifikaciji je na niskom nivou, jer se uglavnom fokusiraju na ostvarivanje osnovnih prava radnika.
- Radnici imaju priliku da direktno daju preporuke i ideje u vezi sa poboljšanjem procesa proizvodnje i procesa rada u random okruženju, kroz primenu LEAN/KAIZEN metodologije. Ipak, retko ko direktno iznosi i žalbe, već se prevashodno obraćaju svojim predstavnicima u sindikatu.

zahvaljujući elektrifikaciji i smanjenju emisije štetnih gasova.

Ključne preporuke/Glavna poruka/Dodatni nalazi

- Kako se nove teme koje proističu iz primene D-A-D u metalnom sektoru uglavnom tiču treninga i edukacije u cilju dokvalifikacije i rekvalifikacije poželjno bi bilo započeti socijalni dijalog o ovim pitanjima ne samo unutar kompanija, već i na nivou sektora, kao i na nacionalnom nivou.
- Socijalni dijalog na svim nivoima trebalo bi da iniciraju kako poslodavci tako i predstavnici izvršne vlasti (donosilaca politika) kako bi se razmatrala potreba za razvojem obuka na radnom mestu, formalnih i neformalnih programa treninga i edukacije.
- Širi nacionalni socijalni dijalog bi trebalo da se pokrene u okviru SES-a kako bi se razmatrala mogućnost osnivanja posebnog fonda (na primer Fond za veštine) koji bi bio finansiran od strane kompanija ali i iz drugih izvora (državno sufinansiranje) u cilju obezbeđenja programa obuke u skladu sa potrebama tržišta rada. Akcentat bi trebalo staviti na neformalne obuke i obuke na radnom mestu pre nego na formalno obrazovanje koje je generalno sporiji i manje fleksibilan sistem te ga je teško u kratkom roku prilagoditi promenljivim uslovima na tržištu rada.