



ПРЕС КЛИПИНГ

19. јануар 2018.



НАСЛОВИ

Синдикат упозорава да ће грански колективни уговори нестати (стр. 2)

Суд у Крагујевцу поново донео решење о стечају у СФС (стр. 3)

Рад на изнајмљивање (стр. 3)

Матијевић: Случај "Славија лукс" је ЧИСТ, а радници се увек буне када се ПРОДАЈЕ ФИРМА (стр. 11)

ЈЕДАН ДИРЕКТОР, ДВЕ ПЛАТЕ Ровчанин уговором који је потписао сам са собом прима плату од милион динара ГОДИНУ ДАНА ПОСЛЕ СМЕНЕ (стр. 12)

Синдикат упозорава да ће грански колективни уговори нестати

Извор: Дневник.рс, аутори: Љ.Малешевић И Д.Млађеновић

Тек што су ступиле последње измене и допуне Закона о раду, усвојене 25.децембра прошле године, Савез самосталних синдиката Србије упутио је Влади Србије иницијативу да се мења члан 257. овог законског акта и предложио решење за очување гранских колективних уговора у реалном сектору и заустављање процеса све веће експлоатације радника од стране послодавца.

Савез самосталних синдиката Србије упозорава да ће, уколико се овај члан Закона о раду не измени, грански колективни уговори у Србији нестати са социјалне сцене, што ће имати несагледиве последице по раднике. То ће се догодити због немогућности послодавачких удружења да пређу законски цензус за репрезентативност. Тренутно, послодавачка удружења која закључују колективни уговор у одређеној грани, морају да запошљавају више од 50 одсто запослених у тој делатности да би колективни уговор добио продужено дејство које би омогућило да се о примењује на све запослене у одређеној делатности.

Синдикалци подсећају да су изменама Закона о раду, које су извршене 2014.године, прописано решење које је практично укинуло могућност да колективни уговори добију проширено дејство, јер највећи број послодавачких организација нема потребан број запослених. Није их имао ни у тренутку усвајања измена Закона о раду, а нема их ни сада. Управо због тога ова одредба Закона о раду утиче на више од милиона радника у реалном сектору попут грађевинарства, пољопривреде, металског сектора, хемије и неметала и других. То у пракси значи да радници који обављају исте послове не могу да добију исту зараду и да она зависи од газде, уместо да је утврђена колективним уговором за сваку делатност појединачно.

Пријава радника пре ступања на рад

Од почетка године, према измењеном Закону о раду, послодавац има обавезу да јединствену пријаву на обавезно социјално осигурае по основу уговора о раду или другог уговора о обављању послова поднесе најкасније пре ступања радника и другог радног ангажованог лица на рад. Другим речима, мора да пријави радника пре ступања на рад.

Због тога су радници преопуштени на милост и немилост послодаваца, што води све нижим зарадама и све већем сиромаштву, упозорава Савез самосталних синдиката Србије. Ова синдикална организација очекује да Влада Србије и ресорно Министарство рада прихвати иницијативу за измену члана 257. Закона о раду, укину законски минимум за послодавачке организације и омогуће да се услови рада, права и обавеза запослених у реалном сектору изједначе, смањи нелојална конкуренција и спречи социјални дампинг.



ПОЛИТИКА ONLINE

ДНЕВНИК
www.dnevnik.rs

Суд у Крагујевцу поново донео решење о стечају у СФС

Извор: Танјуг

Привредни суд у Крагујевцу, поново је данас, други пут за четири месеца, донео решење о увођењу стечаја у Српску фабрику стакла (СФС) Параћин, потврђено је Тањугу у Синдикату ове фирме.

Овај суд је и 20. септембра прошле године увео стечај у СФС, кога је на жалбу општине Параћин и повериоца "Стакларе", 6. децембра поништио Апелациони привредни суд "због погрешно или непотпуно утврђеног чињеничног стања" и вратио предмет у Крагујевац на поновно одлучивање.

После решења о стечају од стране Привредног суда у Крагујевцу, 20. септембра, отказ је трећи дан добило 230 радника СФС, који су очекивали враћање на посао после одлуке Апелационог привредног суда, а већина је поднеле тужбе против СФС.

Рад на изнајмљивање

Када је у јулу 2014. године донет контроверзни Закон о раду, на који су замерке имале све синдикалне организације у Србији, у оквиру њега је дефинисана могућност ангажовања радника преко агенција за привремено запошљавање, али је остављено да се читава ова област регулише посебним законом који је од тада још увек у процесу припреме.

Пише: Саша Перић - Иван Златић

Овакав облик запослења, који се често назива и "рад на лизинг", подразумева да се радници запошљавају код специјализованих агенција које их онда "уступају" послодавцима којима су потребни радници на привременим и повременим пословима, што се најчешће дефинише као нестандардни облик запослења. Радници у таквим ситуацијама не потписују било какав уговор

са послодавцем код ког раде, већ искључиво са агенцијом, њихов положај је крајње несигуран, а права су им изузетно ограничена, што је посебно случај у Србији, јер још увек не постоји закон који уређује ову област. "Рад на лизинг" регулисан је само подзаконским актима који прописују врло лабава правила оснивања агенција, без икакве заштите радника. Иако се оваква врста запошљавања одвија у некој врсти законског вакуума, током последњих седам година број агенција констатно расте, као и број радника који су запослени на овај начин. Процењује се да је у Србији готово 100.000 људи запослено преко агенција за привремено запошљавање.

У Европској унији удео агенцијских радника у укупном броју запослених износи у просеку 1,6%, док у Немачкој чак 2,2% запослених чине радници који раде преко агенција, а у Великој Британији читавих 3,8%. Међународна организација рада и друге радничке организације су деценијама одбијале да признају легитимност овакве врсте запошљавања, али како је током последњих деценија двадесетог века положај радника на глобалном нивоу постајао све лошији, биле су принуђене да прихвате постојање агенција за привремено запошљавање и да захтевају да се колико је могуће законски заштите права радника који се ангажују на овај начин. Европска унија је 2008. године донела Директиву о раду преко предузећа за привремено запошљавање, којом је дефинисано да радници који се ангажују преко агенција морају имати једнаку плату и исте услове рада као и редовно запослени код послодавца ком су уступљени. У Србији је, међутим, остављена могућност да се радници запошљавају на овај начин а да није прецизирано која су њихова права, нити које су обавезе агенција преко којих су ангажовани и послодаваца који користе услуге агенције, што је ситуација која оставља велики простор за злоупотребе.

Компанија НИС је, на пример, убрзо након приватизације отпустила 900 радника из малопродаје, након чега им је понудила да раде исти посао преко агенције за душло мању плату и са знатно смањеним осталим правима, тако да у НИС-у тренутно ради 4.000 стално запослених, док 4.500 људи ради "на лизинг". Још више забрињава да слична пракса постоји и у великом броју предузећа из јавног сектора, као на пример у Пошти Србије, која је у новембру 2017. године донела одлуку о додели уговора вредног готово четири милијарде динара за агенцијско ангажовање радне снаге, при чему поштари запослени преко агенција, или омладинских, односно студентских задруга имају доста ниже плате и мање права него њихове

стално запослене колеге. Пошта није изолован пример, слична ситуација постоји и у другим предузећима као што су ЕПС, Телеком, Србијагас, ЈП Градска чистоћа, Аеродром Никола Тесла... Неопходно је, међутим, истаћи да предузећа из јавног сектора не ангажују раднике преко агенција само зато што желе да уштеде на издацима за радну снагу и остваре већи профит, или да би држали раднике у сталној неизвесности, већ и зато што су већ четири године на снази мере забране запошљавања у јавном сектору које је донела влада, а које ће бити примењиване и у 2018. години. Зато су јавна предузећа често приморана да на систематизованим радним местима ангажују раднике „на лизинг“, како би обезбедила елементарно функционисање док је забрана запошљавања на снази. Ова забрана је уведена под утицајем међународних финансијских институција (пре свега Међународног монетарног фонда), у склопу ширих системских притисака за спровођење мера штедње, које се користе за "дисциплиновање" како земаља у развоју, тако и развијених земаља. Циљ мера штедње јесте смањивање буџетског дефицита на националном нивоу, али оно што је пракса показала јесте да штедња највише погађа најрањивије делове друштва, зато што долази до смањења социјалних издатака, пензија, плата у јавном сектору, издатака за образовање и здравство, као и до ескалације "рада на лизинг" и других облика прекарног рада.

Регулисати, или забранити?

Многе синдикалне организације, као на пример Савез самосталних синдиката Србије, истицале су да је агенцијски рад само још један вид експлоатације радника и да би требало да буде забрањен. Удружени синдикати Србије Слога покренули су поступак оцене уставности прописа којима је у нашој земљи уведен рад на лизинг, а синдикати Поште Србије су међу захтеве својих штрајкова током 2017. године између осталог уврстили и укидање Уредбе о забрани запошљавања у јавном сектору, ангажовање потребног броја извршилаца и средстава за рад на технолошким радним местима, и решавање статуса радника који раде по основу привремених и повремених послова и висине цене рада за раднике који су радно ангажовани по овом основу.

На другој страни би се могао изнети аргумент да у одређеним секторима привреде постоји легитимна потреба за привременим и повременим ангажовањем радника, односно за

агенцијама које послодавцима пружају услугу ангажовања радника на привременим и повременим пословима. Тако на пример деловање агенција може бити оправдано у случају сезонских послова, као што су на пример неки послови у сектору туризма или пољопривреде, или у случајевима када послови за које се траже радници нису део основне делатности послодавца, а јесу стварно привремени и повремени, па је легитимна и потреба за агенцијама које могу брзо да обезбеде адекватне кадрове за краће ангажовање. Такође би се могло рећи да привремени и повремени послови могу да одговарају неким сегментима становништва као што су студенти, уметници или радници у креативној индустрији који траже хонорарне послове и пројекте, родитељи који због породичних и других обавеза не желе стално запослење и друге сличне категорије.

Међутим, упркос разним аргументима за постојање агенција за привремено запошљавање, оне се у стварности не користе само у случајевима када је то практично, једноставно и обострано повољно за послодавце и раднике, већ се скоро искључиво злоупотребљавају ради симулације иза које се крије трајни радни однос. Овакви поступци послодавцима доносе огромну корист, јер им систем омогућава да раднике ангазоване преко агенције мање плаћају, да не преузимају никакве обавезе према њима у случају раскида уговора и да им ускраћују право на годишње одморе, боловање и слободне дане које регуларно запослени имају загарантоване. На агенцијске раднике је, због њиховог неизвесног статуса, лакше извршити притисак да пристану на лошије услове рада, да раде прековремено без додатне накнаде и сл. Злоупотребом лоше и лабаве регулативе послодавци не угрожавају само раднике ангазоване преко агенција, већ доводе до ерозије права свих својих запослених и до општег урушавања радничких права.

Повећање несигурности запослења представља глобални феномен, а запошљавање преко агенција само додатно погоршава ову ситуацију, зато што доводи до сталног смањивања права радника и снижавања цене рада, једне врсте сурове трке до дна. Радници који су запослени преко агенција не само да најчешће имају лоше услове рада, већ немају готово никакву сигурност у погледу своје будућности, што доводи до тога да тешко могу да подижу кредите, праве дугорочне планове или решавају своје стамбено питање. Из свега овога може се лако

закључити да рад преко агенције за привремено запошљавање засигурно представља неповољно решење за највећи део радника, али уколико овакве агенције и овакви облици запослења већ представљају део постојеће ситуације, најмање што би морало да се учини да се поправи драматично лош положај великог броја радника који су данас приморани да раде преко агенција јесте да се донесе адекватан закон којим би се регулисала ова област и који би што је више могуће заштитио права радника, дефинисао обавезе послодаваца и онемогућио различите врсте злоупотреба. Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања већ неколико година ради на нацрту закона о агенцијском раду, али се за сада у јавности појављује јако мало назнака о томе каква решења би могла бити део тог новог закона.

Анализирањем проблема који тренутно постоје у овој области у Србији, као и законских прописа у различитим европским земљама, може се доћи до одређених смерница које би дефинисале шта закон о запошљавању преко агенција мора да садржи.

Радник ангажован преко агенције морао би да има исте услове рада и исту зараду као и тзв. "упоредни радник", односно радник запослен на одређено или неодређено време код истог послодавца који има исту стручну спрему и обавља сличне послове.

За раднике ангажоване преко агенције морали би да важе одговарајући колективни уговори који су већ на снази код послодавца или у грани у којој се ангажују, а ови радници би требало да имају право да се синдикално организују и код послодавца за ког раде, и на нивоу агенције са којом склапају уговор. На овај начин би се штитило њихово уставно право на штрајк и оставила би им се већа могућност да се ефикасно организују у синдикална удружења која би штитила њихова права. Радници "на лизинг", због самог карактера свог радног односа, краће време проводе на истом радном месту, чешће мењају послодавце и не стижу да изграде односе поверења са колегама неопходне за синдикално организовање, а са друге стране су подложнији притисцима послодаваца, баш као и сви запослени на привременим и повременим пословима, зато што стално зависе од потпуно једностране одлуке послодавца да ли ће им уговори бити продужени, или прекинути без икаквог образложења и права жалбе, па самим тим имају

практично никакав простор да јасно артикулишу своје захтеве и заједнички се боре за своја права. Зато им је неопходна заштита синдиката, који морају имати право да их штите без обзира на то да ли су чланови синдиката.

Ради спречавања различитих врста превара, а пре свих неисплаћивања зараде запосленима од стране агенције, свака агенција би у поступку регистравања и добијања лиценце морала да остави депозит у банци којим би гарантовала исплату зарада свим радницима чак и у случају своје неликвидности. Оваква гаранција постоји у бројним европским земљама, а ниво депозита варира од земље до земље, и износи, на пример, у Словенији 30.000 евра, а у Италији чак до 350.000 евра. Ова мера је довела до великог спора међу члановима радне групе за израду нацрта закона, јер представници малих агенција сматрају да би увођење депозита њих довело у неравноправан положај у односу на велике агенције. Чак и да је њихова бојазан оправдана, евентуална угроженост малих агенција се мора решавати на неки други начин. Потпуно је неприхватљиво да се положај малих агенција штити изостављањем мере која агенцијским радницима пружа минималну заштиту од преваре.

Уколико се не ради о пословима изразито сезонског карактера, морало би да постоји ограничење у погледу процента радника који се смеју запослити преко агенција. Ово решење је представљало још једну од великих тачака спотицања у досадашњем раду групе за израду нацрта закона, зато што представници синдиката инсистирају на томе да би требало ограничити проценат запослених преко агенција на 10% од укупног броја запослених код истог послодавца, док се други чланови радне групе са тим не слажу. Уколико би се ово ограничење увело, смањила би се могућност послодаваца да преко агенција запошљавају раднике чак и за оне позиције за које су им потребни стални радници. У Норвешкој је законом одређено да уколико запослени преко агенције чине више од 10% укупне радне снаге одређене команије и уколико су ангажовани на период дужи од годину дана, послодавац мора да добије одобрење од представника репрезентативног синдиката за овакву врсту ангажовања радника.

Послодавац који користи услуге агенције не би смео да буде лице повезано са том агенцијом, у складу са дефиницијом повезаног лица која већ постоји у Закону о привредним друштвима, чиме би се спречило да послодавци оснивају „ћерке фирме“ преко којих би симуловано ангажовали своје раднике.

Запошљавање радника преко агенција не би смело да буде дозвољено када послодавац покушава да замени своје раднике који су у штрајку, као ни онда када је у току претходних шест месеци дошло до отпуштања зато што је послодавац прогласио колективни вишак радне снаге. Оваква ограничења постоје у већини европских земаља, а да би она заиста ефикасно спречавала малверзације од стране послодавца неопходно је дефинисати адекватно високе казне за све оне који забрану прекрше. У Немачкој, на пример, казна у случају замене радника у штрајку радницима преко агенције може да износи чак до 500.000 евра. Уколико казне нису довољно високе или се не врши адекватна контрола примене закона, овакве одредбе се могу лако заобићи, на пример тако што се након проглашења вишка једноставном променом правилника о систематизацији радних места запошљавају нови радници преко агенција, што се често дешавало у Хрватској.

Неопходно је временски ограничити могућност ангажовања запослених преко агенције. Хрватски закон дефинише да максимално трајање оваквог радног односа може износити три године, док је у Немачкој он ограничен на осамнаест месеци. Међутим, и поред оваквих законских ограничења, постојали су примери да су људи били запослени на овај начин и по 10 година. Да би се то спречило потребно је систематски контролисати евиденцију и онемогућити да се радници само ротирају од послодавца до послодавца, или од агенције до агенције.

Да би ефекат закона о раду преко агенција био потпун, његово усвајање би морала да прати измена, или доношење прописа који регулишу ангажоване радника преко студентских или омладинских задруга, положај радника запослених на пословима обезбеђења и одржавања, као и бројних других жаришта прекарног рада. У радној верзији закона о агенцијском запошљавању у коју смо имали увид, наведене категорије су потпуно прескочене, а једино се

њиховим укључивањем у свеобухватни систем заштите радничких права могу спречити даље злоупотребе од стране послодаваца. Другим речима, чак и ако Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања прихвати наше предлоге, и ако Народна скупштина усвоји најбољи, односно најподношљивији могући закон о агенцијама за привремено запошљавање, уколико та побољшања остану изолована из ширег правног оквира који штити раднике, лако би се могло десити да велики број тренутно активних агенција за привремено запошљавање једноставно промени правни облик у задруге и настави са применом пракси које су изразито штетне за раднике.

Једино стално запослење може пружити радницима сигурност и слободу у раду и животу, и оно би требало да представља правило, а све остале врсте повремених и нестандартних запослења би морале да буду изузетак, који се користи само онда кад за њим постоји стварна потреба и недвосмислени обострани интерес послодаваца и радника. Најделотворнији начин да се послодавци дестимулишу од злоупотребе агенцијског рада је да се пропишу посебни намети за ову врсту рада, како би се он учинио скупљим у односу на редовно запошљавање. Наиме, повремени и привремени рад је изузетна потреба послодавца, привремено и повремено решење за ванредне ситуације. Свака ванредна ситуација изискује додатне обавезе у односу на редовне прилике, па нема разлога да рад „на лизинг“ за послодавца буде јефтинији од рада у редовним условима. Уколико се успоставе оваква правила, и уколико се она буду поштовала, послодавци неће имати мотив да бескрајно симулирају „лизинг“ статус радника који су у стварности трајно ангажовани.

Да би се правила поштовала неопходно је, наравно, да постоје институције оспособљене да контролишу примену закона у стварности. Инспекција рада у стању у ком је данас свакако није оспособљена да контролише да ли је радник заиста ангажован за привремене и повремене послове, или ради за стално симулирајући "рад на лизинг", тако да борба против злоупотреба у овој области пресудно зависи од оснаживања Инспекција да се компетентно бави својим послом. Поред неизоставне улоге надлежне државне инспекције, још једном истичемо неопходност да се синдикатима и другима радничким организацијама омогући да врше

контролу примене одређених законских одредби и брину се о заштити права радника "на лизинг" без обзира на то да ли су чланови синдиката или не, будући да се ради о изузетно угроженој категорији радника, и да злоупотреба њиховог несигурног положаја има далекосежне последице на ниво права свих запослених. Али, да би до било каквих резултата дошло, неопходан први корак је доношење закона који ће увести одређени ред у ову потпуно неуређену област, у којој су запослени до сада били потпуно обесправљени и остављени на милост и немилост закону јачег.

Текст је настао на основу серије разговора под заједничким називом Како до подношљивог закона о "раду на лизинг"? који су вођени током лета и јесени 2017. године у више градова у Србији, у оквиру пројекта правне помоћи који реализују Учитељ незналица и организације бивших радника и синдикалних активиста Југоремедије, Трудбеника, Срболека, Рекорда и Спорта. У разговорима су учествовали чланови Конфедерације слободних синдиката, Маркс21, Левог самита Србије, Не да(ви)мо Београд и Социјалдемократске уније, као и велики број појединаца непосредно заинтересованих за заштиту радника "на лизинг".



Матијевић: Случај "Славија лукс" је ЧИСТ, а радници се увек буне када се ПРОДАЈЕ ФИРМА

Аутор: С.Гаврић

Српски бизнисмен Петар Матијевић купио је на аукцији хотел „Славија лукс” за 6,5 милиона евра, а у њега ће, како каже за „Блиц”, уложити још три милиона евра.

Иако је пред саму аукцију истицао да није заинтересован за „Славију”, Матијевићева фирма “Мат Реал Естате” се једина појавила на лицитацији. Он истиче да није био сигуран да ли да се упушта у тај посао.

- Тада још нисмо одлучили шта ћемо. Хтели смо да сачекамо други круг када ће хотел бити 50 одсто јефтинији, али онда смо помислили да може да се појави 10 заинтересованих, па да ипак све испадне скупље. Тако смо моји синови и ја ипак ушли одмах у куповину - каже Матијевић.

Он планира да потпуно реновира хотел „Славију” који ће, као и сада, имати четири звездице, али ће бити у новом руху.

- Назив хотела нећемо мењати. Уосталом, тако се некада звала моја фирма у Загребу - наводи Матијевић.

Овај објекат има 7.000 квадратних метара, што значи да је Матијевић за ово здање у центру Београда издвојио 930 евра по квадрату.

Иначе, хотел “Славија лукс” продат је по налогу извршитеља због наводног дуга од око два милиона евра фирми “Фил шар” за заједнички посао организовања игара на срећу. Толико је према процени Арбитражног већа износило улагање ове аустријске компаније, иако је привредни суд још 2011. пресудио да је дуг застарео. Управа хотела “Славија” покренула је у марту прошле године спор за поништај, а прво рочиште заказано је за 24. јануар. Руководство хотела и радници сматрају да хотел није могао да иде на лицитацију пре овог рочишта.

Ипак, Матијевић не види ништа спорно у овом поступку и сматра да је цео случај чист.

- Нема никаквих нових доказа. Радници се увек буне када се продаје фирма у којој раде. То је пракса у Србији последњих 15 година - сматра Матијевић.

Иначе, „Славија лукс” је шести по реду хотел који је пазарио Матијевић. Последњи пре „Славије“ била је зграда “Југоекспорта” у Београду, коју је узео у децембру 2016. за 7,3 милиона евра, и која ће након реконструкције постати хотел „Београд центар” са четири звездице. Српски бизнисмен још поседује хотеле у Новом Саду и Зрењанину.



ЈЕДАН ДИРЕКТОР, ДВЕ ПЛАТЕ Ровчанин уговором који је потписао сам са собом прима плату од милион динара ГОДИНУ ДАНА ПОСЛЕ СМЕНЕ

Ауторка: Слађана Вукашиновић

Иако је Предраг Јовановић и званично постављен на место првог човека Контроле летења (СМАТСА), поред њега, у наредних годину дана, директорску плату од 1.052.038 динара примаће и његов претходник, Радојица Ровчанин.

Тако ће за једну функцију бити плаћена два човека, иако је један, Ровчанин, званично смењен 15. јануара. Разлог за ову аномалију лежи у менаџерском уговору који је сам са собом потписао бивши директор СМАТСА фебруара 2014. године, само два месеца након што је постављен на ово место.

Овакву привилегију је договорио са синдикатима приликом израде новог колективног уговора, у коме је Ровчанин за себе дефинисао да, уколико остане без директорске фотеље, не остане и без пара, односно високе плате. Овакав његов статус утврђен је чланом 41. Колективног уговора, где се јасно каже “да по истеку мандата, односно престанка обављања дужности, директор СМАТСА прима зараду коју би остварио на радном месту, пре премештања”. Пошто је Ровчанин премештен на место саветника, он неће примати плату за те послове, која је значајно нижа, већ и даље ону директорску.

Извор “Блица” из СМАТСА тврди да је овај патент Радојице Ровчанина од самог почетка изазивао отпор међу запосленима, али и тадашњим члановима Надзорног одбора.

- Уколико не буде суспендован менаџерски уговор, који је сам са собом потписао Радојица Ровчанин, он ће у наредних годину дана примати директорску плату од 1.052.038 динара, што ће СМАТСА коштати додатних 106.535 евра. Његов први потез након постављења био је лична материјална заштита уколико са функције буде смењен. Разлог за то треба тражити у томе што је од самог постављења ушао у сукоб са тадашњим члановима Надзорног одбора и бојао се да то неслагање може да га кошта функције. Зато је, чим је засео у једну од најплаћенијих фотеља у Србији, изменио колективни уговор и себе заштитио ако остане без ње. То је урадио у договору са репрезентативним синдикатима и испоставило се да је био далековид јер ће сада без икакве одговорности примати исту плату као да је има - објашњава саговорник “Блица”.

Он додаје да је овакав Ровчанинов статус правно утемељен, али морално је сумњив.

- Цео случај је смешан јер је Ровчанин, пошто је себи обезбедио привилегије, менаџерски уговор потписао сам са собом јер то нису желели да ураде тадашњи представници Надзорног одбора. Поред њега, могућност да након напуштања функције, годину дана прима плату која је била пре смене, има и заменик директора СМАТСА. Ровчанин је и заменика ставио у исту категорију, да само његов привилегован положај не би био запосленима трн у оку. За све остале менаџере, по колективном уговору, дефинисано је да шест месеци имају ову материјалну заштиту. Након његове смене, постоји иницијатива да се суспендује овај менаџерски уговор, али то је немогуће без измене колективног уговора - каже наш извор.

СМАТСА потврдила сазнања “Блица”

Да ће Радојица Ровчанин и након разрешења са функције примати директорску плату, потврђено је “Блицу” и званично из СМАТСА

- Надзорни одбор, на предлог владе, именовao је 15. јануара Предрага Јовановића на место в.д. директора СМАТСА. Тада је и разрешен функције Радојица Ровчанин, који је распоређен на место саветника у систему контроле летења. И поред разрешења са директорске функције, по колективном уговору, он у наредних 12 месеци има право да прима зараду коју би остварио на радном месту, пре премештања, што је у конкретном случају зарада директора СМАТСА. Уколико Ровчанин буде током тих 12 месеци испунио оба услова за одлазак у пензију, важност ове одредбе може да престане. Иначе, Ровчанин је тренутно на годишњем одмору - кажу у ПР служби СМАТСА.