



Самостални Синдикат Саобраћајних Пилота Србије  
Samostalni Sindikat Saobraćajnih Pilota Srbije

САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ САОБРАЋАЈНИХ ПИЛОТА СРБИЈЕ

Br. 125

21. 06. 2019 god.

11001 BEOGRAD — P. FAX: 865

**AIR SERBIA AD BEOGRAD**

**Jurija Gagarina 12**

**11000 Beograd**

**Pregovaračkom timu za zaključenje**

**Kolektivnog ugovora kod poslodavca**

Poštovana gospodo,

U skladu sa postignutim dogovorom sa sastanka koji je održan 17. juna 2019. godine Samostalni sindikat saobraćajnih pilota Srbije dostavlja svoje predloge koje bi trebalo inkorporirati u tekst budućeg Kolektivnog ugovora.

U ovom dopisu, koji ćemo tretirati kao pripremni dopis našeg Sindikata u pregovorima sa poslodavcem, bavićemo se isključivo suštinskim temama o kojima bismo želeli da pregovaramo sa poslodavcem. Tek nakon toga bismo, prema našem mišljenju, mogli da pregovaramo o detaljima samog ugovora, o pojedinim temama koje jesu značajne, ali opet manje značajne od tema koje ćemo napomenuti u ovom dopisu.

Prva tema koju ćemo napomenuti su zarade. Samostalni sindikat saobraćajnih pilota Srbije smatra da bi poslodavac morao da prihvati činjenicu da jedino značajnijim povećanjem zarada može uticati na poboljšanje statusa pilota u Kompaniji. Kao što je kroz prethodne pregovore napomenuto, osnovna zarada pilota morala bi biti povećana za 30%, dok bi deo zarade za radni učinak morao biti povećan za 20%. Razlozi za ovakvo povećanje zarada su višestruki. Neke od njih smo pomenuli i po nekoliko puta. Najpre, povećanja zarada u Kompaniji za poslednjih 9 godina bila su dva puta. U odnosu na to vreme, opala je kupovna moć dinara, povećani su troškovi života, Kompanija više ne učestvuje u osiguranjima koja piloti moraju da zaključuju, godišnji porez na dohodak građana je uvećan sa 10% na 15%, deo zarade za radni učinak takođe ulazi u osnovicu za porez. Dodatno, ukupna primanja pilota su umanjena u proteklom periodu ukidanjem naknade za ishranu, kao i činjenicom da je umanjena naknada troškova za službena putovanja. Takođe, Kompanija radi sa iskazanom profitabilnošću. Isto tako, primanja pilota u Kompaniji niža su i u odnosu na kolege u regionu, da ne pominjemo primanja kolega iz inostranstva. Na kraju, posledica celokupnog statusa pilota u Kompaniji, u čemu je zarada sa velikim udelom, jeste činjenica da je u bliskoj prošlosti čak 45 pilota napustilo Kompaniju. Iz ovog razloga ugrožena je sezona, i Kompanija je prinuđena da, usled manjka pilota, daje eksterne oglase, te da nudi nadrealno visoke zarade pilotima koji bi se na ove oglase javili. Dolazak novih, daleko bolje plaćenih pilota, svakako će doprineti i lošoj atmosferi. Da rezimiramo ovaj deo zahteva, položaj pilota u Kompaniji je loš, posledice toga jesu napuštanje Kompanije od strane 45 pilota, i na poboljšanju ovog statusa Kompanija mora da radi. O uzrocima ovih posledica Sindikat se izjasnio na prvom sastanku kada smo sa žaljenjem konstatovali da Sindikat sa

menadžmentom u poslednje dve godine nije mogao ništa da dogovori, kada smo i naveli da su po našem mišljenju za to najodgovorniji bivši izvršni direktor, kao i direktor HR.

Drugo pitanje jesu godišnji odmori. Dogovor između pilota i Kompanije o vraćanju godišnjih odmora na 35 dana opšte je poznata stvar. Dodaćemo da su se piloti prilikom dolaska Etihada odrekli čitavog rekreativnog odmora, uz dogovor da odmori budu 35 dana nakon što se stavi van snage propis koji kolokvijalno poznajemo kao "solidarni porez". Posebno napominjemo da povećanje dana godišnjeg odmora ne mora uticati na tzv "Gold" dane.

Jako značajan segment za sve pilote u Kompaniji jeste i raspored radnog vremena. Odredba iz člana 20. bivšeg Kolektivnog ugovora propisivala je radna vremena letačkog i kabinskog osoblja, te se u njima napominje da će se primenjivati direktno pozitivni propisi kojima se reguliše ova oblast. Svakako, navedeni propisi primenjivali bi se, sve i da ova odredba ne postoji. Ipak, Zakon o radu je dozvolio da poslodavac i sindikati ispregovaraju uslove koji su povoljniji po zaposlene. U tom smislu smo i izneli ideju da pojedini delovi budućeg Kolektivnog ugovora imaju sadržinu koja bi definisala pojedina prava zaposlenih, a koja bi bila iznad onih koja propisuje Zakon, u ovom slučaju, Zakon o vazдушnom saobraćaju.

Konkretnije, Sindikat će predloge izneti u smislu rešavanja akutnih problema koji postoje u kompaniji, koji pogađaju pilote, verujemo i STW sektor, a koji bi se sa velikom lakoćom prevazišli uz postojanje nekoliko odredaba koje bi bile inkorporirane u član 20. Kolektivnog ugovora.

Prvo rešenje koje predlažemo jeste postojanje odredbe koja propisuje da se poslodavac obavezuje, kada god je to moguće, da u najvećoj meri letove raspoređuje ravnomerno na zaposlene. Ratio ovog predloga potpuno je jasan. Proteklih godina jedan od najvećih problema koji je postojao, a i dalje postoji u Kompaniji jeste neravnomerni nalet između pilota. Na opisani način, postoje dramatične razlike u naletu između pilota koji lete isti tip aviona. Posledice ove činjenice su dalekosežne. Najpre, ovakav raspored letova utiče da jedni piloti budu umorniji u odnosu na druge, što može imati uticaj i na bezbednost vazdušnog saobraćaja. Dalje, u smislu profesionalnog napredovanja, favorizuju se piloti koji lete veći broj sati. Takođe, dramatične razlike se prave prilikom rasporeda letova vikendom, odnosno praznika. Naposljetku, značajan deo zarade pilota predstavlja broj sati provedenih unutar aviona, te se na ovaj način prave i razlike u zaradama pilota. Poslednji razlog najmanje je bitan, budući da će ova razlika biti umanjena činjenicom da će piloti po osnovu budućeg Kolektivnog ugovora dobiti značajnije povećanje osnovne zarade, ali svakako da nije element koji bi trebalo ignorisati. Ovakvim rešenjem, poslodavac ne bi imao striktnu obavezu da svi piloti imaju jednak nalet, ali bi podigao odgovornost poslodavca da ima obligaciju sredstava, te da je dužan da u svakom trenutku nastoji da nalet između pilota bude ravnomeran.

Po daljim pitanjima rasporeda radnog vremena, predložimo da se uvedu pojedina ograničenja u planiranju, za koja smatramo da su potpuno osnovana. Najpre, predlog je da jedan pilot ne sme biti planiran da leti 3 noći za redom. Dalje, predlažemo ograničenje da pilot koji je planiran za dve noći za redom, po završetku drugog noćnog rada, ne sme biti planiran za naredni let pre isteka 24 časa od završetka prethodnog leta. Takođe, predlažemo da dve radne nedelje pre korišćenja godišnjeg odmora, odnosno dve radne nedelje po završetku godišnjeg odmora, radna nedelja pilota bude maksimalno 40 časova, a ne 60 časova nedeljno kako propisuje Zakon. Ovi predlozi utemeljeni su činjenicama da se planiranjem suprotno ovim predlozima utiče na bezbednost vazdušnog saobraćaja, a da za takvim planiranjem, apsolutno nema potrebe. S

druge strane, Sindikat je potpuno svestan činjenice da se mogu dešavati vanredne okolnosti, te prihvatamo da se Kolektivnim ugovorom predvide i situacije u kojima bi poslodavac imao pravo da odstupi od opisanih ograničenja.

Uvereni smo da će i Sindikat koji zastupa interese kolega iz STW sektora biti saglasan sa ovim predlozima, te pozivamo i taj Sindikat da dostavi svoje predloge, kao i da prokomentariše ove predloge našeg Sindikata.

Dodatno, Sindikat smatra da bi i otpremnine trebale da budu na nivou onih iz prošlog Kolektivnog ugovora. Dodatno, smatramo da je od izuzetne važnosti da se posebna otpremnina predvidi za pilote koji su navršili 60 godina života, a za slučaj da lete na floti koja bi mogla biti isključena iz flote Kompanije.

Kao što je poznato, piloti imaju jasnu granicu od 65 godina do kada mogu da rade. S druge strane, prestanak jednog tipa u floti, podrazumeva da Kompanija mora nešto da učini sa svojim zaposlenim. Najčešća opcija jeste školovanje pilota na drugoj floti. Kada govorimo o školovanju, jasno je da bi pilot koji je upućen na školovanje bio obavezan da period od 5 godina radi u Kompaniji kako bi Kompanija imala benefite od njegovog školovanja. Ovaj benefit je nemoguć za pilote koji imaju preko 60 godina života, s obzirom na period od 5 godina rada, odnosno, granicu od 65 godina života do koje jedan pilot može da radi. U tom smislu, predlog Sindikata je da se ovim zaposlenima, za slučaj prestanka rada flote kod poslodavca, omogući otpremnina u visini od 6 bruto prosečnih zarada zaposlenog, s tim da se kao osnovica uzima prosek zarada ostvarenih tokom jula, avgusta i septembra godine u kojoj je doneta odluka o prestanku rada flote. Za slučaj da do prestanka rada flote dođe pre 30. septembra u godini, kao osnovica bi se uzimao prosek zarada za jul, avgust i septembar prethodne godine. Ovaj iznos viši je od iznosa otpremnine, dok je s druge strane, daleko niži od, recimo osigurane sume jednog pilota, za slučaj da izgubi mogućnost da leti usled zdravstvenih razloga.

Kao što smo napomenuli, ovo su osnovne polazne tačke oko kojih bi Kompanija i naš Sindikat morali da pregovaraju, te ako se o ovim pitanjima postigne dogovor, pregovori oko ostalih delova Kolektivnog ugovora, usuđujemo se da kažemo, predstavljajuće samo formalnosti.

Beograd, 21. jun 2019. godine

Slaviša Stepanović, predsednik