

SMANJENJE RADNE SNAGE I SOCIJALNI PROGRAM

isečak iz HR saveta, dostupnih [pretplatnicima za Mojtim.com](#)

Razlozi zbog kojih se javlja potreba za smanjenjem radne snage mogu da budu veoma različiti, kao npr. smanjen udeo na tržištu, spajanje kompanija, opadanje profita, kriza toka gotovog novca, angažovanje spoljnih izvođača, gubitak glavnog poslovnog partnera i tako dalje. No, koji god da je razlog u pitanju, ovaj proces nikad nije prijatan jer unosi u firmu neizvesnost oko toga ko će izgubiti posao, zatim i sam gubitak posla ljudi uglavnom teško podnose, a i nakon toga ostaje pitanje koliko je oslabio timski duh i moral kompanije, a unosi se i neizvesnost oko toga kako će kompanije dalje poslovati.

Kao takvo, smanjenje radne snage je nešto s čim niko ne voli da upravlja. Međutim, kada se pojave već prve naznake da će do toga morati da dođe, neophodno je preduzeti određene mere kako bi se negativne posledice svele na najmanju moguću meru.

(...)

Najgore što može da se desi je da zaposleni za moguće smanjenje radne snage čuju od onih koji ne rade u kompaniji, kroz glasine ili još gore - kroz sredstava javnog informisanja. Zato, nakon što je doneta odluka o tome da je smanjenje radne snage u firmi moguća i potrebna opcija, pravovremeno informisanje zaposlenih o tome ima više prednosti.

(...)

Izbor radnih mesta koja će se ukinuti

Bitan korak u procesu smanjenja radne snage jeste da se napravi plan u saradnji sa svim stejkholderima kako bi se smanjenje radne snage i negativne posledice svele na najmanju moguću meru. S obzirom da, od svih promena u radnom okruženju, smanjenje radne snage uzrokuje najnegativnije reakcije, od suštinske je važnosti minimizovati ukinuta radna mesta i uložiti maksimalan napor da se smanjenje izbegne, ukoliko je to moguće. Evo nekih mera koje su se u tom pogledu pokazale uspešnim:

- Preispitivanje radnog vremena
- Prekvalifikacije i dokvalifikacije zaposlenih
- Dve osobe dele jedno radno mesto,
- Pomeranje ka polovini radnog vremena
- Privremeno plaćeno ili neplaćeno odsustvo,
- Prevrneno penzionisanje, prirodan odliv i dobrovoljno napuštanje firme,
- Zamrzavanje prijema novih radnika
- Dobrovoljno smanjenje plate.

(...)

Međutim, ako se utvrdi da je smanjenje radne snage ipak neizbežno, puna pažnja i briga treba da se posveti izboru radnih mesta koja treba ukinuti i svaka radna pozicija zaslužuje da bude pojedinačno razmotrena. Treba razmotriti da li će data pozicija ponovo biti potrebna u skorijoj budućnosti, kako će posao biti preraspoređen nakon njenog ukidanja, kao i kakve su posledice po one koji se nalaze na sličnim pozicijama. I ako se smanjuje broj izvršilaca na istim ili sličnim pozicijama, treba osmisliti listu sa nepristrasnim kriterijumima na osnovu koje će se vršiti izbor. Ali pre svega toga, bitno je proveriti zakonsku regulativu u pogledu obaveza koje poslodavac ima u situaciji smanjenja radne snage.

Briga za prekobrojne radnike, ali i za one koji ostaju u firmi

Gubitak posla je jedan od najstresnijih životnih iskustava i pogođeni pojedinci su često nepripremljeni za povratak na tržište rada i osećaju se zbunjeno, izolovano, besno i uplašeno. Imajući to u vidu, kao i činjenicu da je pronalaženje novog posla često celodnevna preokupacija, dobar poslodavac će obezbediti podršku i pomoć zaposlenima koji ostaju bez posla, da uspešno prođu kroz taj proces.

Adekvatna usluga podrške u takvoj situaciji je velika prednost i angažovanje konsultantske kuće koja će se pozabaviti ovim procesom može biti od koristi jer su studije pokazale da je eksterna podrška efektivnija i bolje prihvaćena od onih koji ostaju bez posla, od in-house mera.

(...)

Ako je nemoguće da se obezbedi adekvatna konsultantska kuća za pomoć u ovom procesu, onda treba videti kakva se podrška može pružiti kroz lokalne agencije za zapošljavanje i nacionalnu službu za zapošljavanje. Takođe, dobro je angažovati i finansijske konsultante koji će dati savet šta i kako sa otpremninom zaposlenih koji ostaju bez posla.

(...)

Osim podrške i pomoći koja se pruža onima koji ostaju bez posla, treba obratiti pažnju i na one koji ostaju u kompaniji i koji su indirektno pogođeni ovim promenama. Naime, bez obzira što nisu direktno na udaru, i oni osećaju nesigurnost u pogledu toga šta budućnost donosi na njih, kakva će biti dalja organizacija rada, kao i da li kompaniju čekaju dalja otpuštanja.

(...)

Obaveza donošenja socijalnog programa i konsultacije

Pre donošenja socijalnog programa, poslodavac koji mora ide na smanjenje radne snage u firmi, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom u svojoj firmi i republičkom organizacijom nadležnom za zapošljavanje, dužan je da preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Nakon toga, poslodavac je u obavezi da donese program rešavanja viška zaposlenih ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih.

(...)