



САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У ПОЉОПРИВРЕДИ
ПРЕХРАМБЕНОЈ, ДУВАНСКОЈ ИНДУСТРИЈИ И ВОДОПРИВРЕДИ СРБИЈЕ
Адреса: 11000 Београд, Дечанска 14/6, Тел/Факс: 011-3231-109, 3341-606
E-mail: sindikat.poljoprivrede@gmail.com www.sindikatpoljoprivrede.rs
сачун: 325-9500600019133-75 Матични број: 17895397 Пиб:101885020

Савет самосталних синдиката Србије
Самостални синдикат запослених у
популарните прехрамбеној, дуванској
индустрији и водопривреди Србије
РЕПУБЛИЧКИ ОДБОР

Број: 086
Београд, 29.09.2020. год.

Орјентациони План активности ССПДИВ- Србије

2020-2025

САДРЖАЈ

1. Увод.....	стр.
2	
2. Грански колективни уговор.....	стр.
2	
3. Односи са послодавцем.....	стр.
4	
4. Унутрашња повезаност.....	стр.
5	
5. Безбедност и здравље на раду.....	стр.
6	
6. Односи са носиоцима власти.....	стр.
7	
7. Међународна сарадња.....	стр.
7	
8. Сарадња са Савезом.....	стр.
8	
9. Социјална сигурност и извесност чланова.....	стр.
9	
10. Солидарност.....	стр. 10
11. Закључак.....	стр. 10

1.УВОД

Врло је незахвално правити конкретне планове за један, релативно, дуг период какав је период од 5 година. Нарочито, ако се има у виду актуелна друштвено-економска ситуација због короне, односно како и у којој мери ће корона испољити негативан утицај на радни положај запослених у нашој грани, у смислу зарада, отпуштања, принудних одмора и томе слично. На ово се надовезују наши унутрашњи проблеми, као и негативне, светске, тенденције у области рада.

Синдикат своје деловање мора усмерити на актуелне и текуће захтеве и потребе својих чланова, а у вези са актуелних друштвено-економских ситуација.

Имајући ово у виду, овај Орјентациони план има за циљ да, ближе и конкретније одреди активности које су у сврси остварења Програма, који је усвојен на нашем Конгресу. Заправо, овај Орјентациони план има за циљ да утврди механизме, путеве, методологију како се они могу остварити....

2. ГРАНСКИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Грански колективни уговор, као што се зна, треба да уреди права запослених на нивоу наше гране у Републици. Заправо, овај ГКУ треба да уреди, ако се тако може рећи, услове пословања, односно начин обављања посла када је у питању рад запослених. Да се утврде права која сви Послодавци у нашој грани морају да поштују, што је битно и због самих Послодаваца /да не стварају један другоме нелојалну конкуренцију/ тако и због самих запослених /да се запосленима не угрожавају права како би Послодавци међусобно остварили већи профит у односу на друге Послодавце код којих запослени имају већа права/.

Овај ГКУ треба и да уреди кључна права запослених: право на зараду и услове за отказ, али, истовремено, да исто тако буду регулисана да не угрожавају сам рад Послодаваца. Само ови примери, показују да се послу преговорања и закључења ГКУ, мора озбиљно и студиозно приступити, јер, примера ради, се мора регулисати ниво прихода запосленог код Послодаваца, који могу бити извозно, увозну или орјентисани на домаће тржиште, а где можда не може бити исти ниво зараде. На њихово пословање, утиче, дакле, и сам износ зараде, као што се поставља питање у ком степену различити услови /трошкови живота, на пр. на југу и на северу земље, утичу на различито регулисања радних односа у тим срединама.

Како активности ради остварења преговарања и закључења ГКУ, планирано је следеће:

а/прибавиће се колективни уговори код, свих, Послодавца у, нашој грани – правно-економском анализом утврдиће се оно што је заједничко свим колективним уговорима, износи зарада, одредбе о отказу уговора о раду, вишковима запослених, информисању и консултовању запослених, социјалном дијалогу и сл. На основу ове анализе, ће се утврдити минимум који је свима заједнички, те утврдити, са друге стране, која су сва већа права дата, чиме би смо добили преглед ситуације у нашој грани.

б/Након ове анализе, би се иницирала сарадња са научним организацијама из наше делатности у Републици Србији /Пољопривредни факултет, Економски факултет/ - којима би смо представили стање у нашој грани, и разменили мишљење, у коме правцу се може развијати даља сарадња, у смислу: развоја саме наше гране и положаја запослених, утицаја зарада запосленог на конкретност привреде у иностранству, како подстаћи запошљавање у области пољопривреде, организовања обука за лица која остају без посла у овој области ради отпочињања свога посла, тенденција развоја одређених послова у пољопривреди, могући губитак радних места услед автоматизације /музач крава на пр./, паметних машина, екологије /на пр. повећање температуре и пољопривреда/, старости становништва и сл.

в/Потом би се обавио, у сарадњи са Савезом, састанак са Министарством пољопривреде, ради сазнања програма и планова, овог, Министарства у овој делатности, и евентуално како синдикат може учествовати на пројектима овог Министарства, и/или евентуално посредовати, јер има организациону мрежу широм Србије, у реализацији неких пројеката овог Министарства на терену..

г/ На основу ових радњи, сачиниће се Стратегија нашег синдиката, у вези преговора и закључења ГКУ код Послодавца, примера ради, израда Предлога ГКУ тако и стратегија синдикалног притиска ради потписивања ГКУ. Овај ГКУ би садржавао како конкретна права запослених у нашој грани, тако и смернице да се одређена права регулишу Колективним уговором код Послодавца/на територији за пољопривреду...

д/Након ових радњи, у координацији са Савезом, иницирати преговоре са УПС, али можда и Привредном комором, или директно Послодавцима из ове области који запошљавају велики број радника а можда и кроз Клуб „Привредник“/Коморе страних послодаваца.

Овако заснован ГКУ треба да доведе не само до побољшања услова рада запослених него и да грана пољопривреде буде грана са добрым условима пословања, што интезивира даље запошљавање путем домаћих или страних инвестиција. Напослетку, овако устројен ГКУ треба и да доведе да инострани шокови у овој области, се све мање негативно одражавају у нашој земљи.

Међутим, на крају, ипак, треба имати у виду реалност која постоји данас у Србији.

Као што зnamо, Послодавци у нашој земљи и даље своје профите хоћe да стварају на ниским зарадама запослених, да отпуштају запослене како хоћe и када хоћe, нећe да потписују колективне уговоре, једноставно навикли су на „лов у мутном“...Зато и немамо потписани Грански колективни уговор, нити колективне уговоре код, многих, Послодавца.

КАО ШТО ЗНАМО, ПОСЛОДАВАЦ НЕМА ОБАВЕЗУ ДА ЗАКЉУЧИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР, односно НИ УНИЈА ПОСЛОДАВАЦА НЕМА ОБАВЕЗУ ДА ЗАКЉУЧИ ГРАНСКИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР.

Ипак, ова реалност нећe обесхрабити Синдикат, да настави са својим активностима, са својом борбом, и, у том циљу, предузеће све што је до њега. Стога, уколико не будемо могли, и поред свега наведеног, да издејствујемо потписивање Гранског колективног уговора, или ако не успемо да добијемо његово проширене дејство, заштита права и интереса чланова, ћe сe вршити путем Колективних уговора код Послодавца.

Наравно, о свим предузетим активностима у вези ГКУ, бићe обавештено односно одлучено од стране органа Синдиката.

3. ОДНОСИ СА ПОСЛОДАВЦИМА

Покушаћe сe, успоставити, партнерски однос са Послодавцем, односно његовим власником, и нарочито сe додатно инсистирати али у пракси разрадити, да само задовољан радник може бити добар радник, а, нарочито, у данашњем актуелном тренутку потребе иновације, стваралаштва..када мислимо на праксу, ту подразумевамо, пре свега, потписивање Споразума о социјалном дијалогу тј. међусобним односима између Послодавца и синдиката, по коме би Синдикат требао да, између осталог, да делује на примени не само радног законодавства већ и других докумената Послодавца које сe тичу процеса рада, да прикупља критике и жалбе запослених и да их у разговору са надлежном службом људских ресурса решава, да у сарадњи са Послодавцем прикупља идеје и иновације у раду запослених и преноси надлежним и преговара о начину награде, да ради на јачању међусобне солидарности запослених што је од значаја за ефективност рада послодавца, да штити запосленог од самовоље руководиоца што може довести до штете за Послодавца, да са Послодавцем размотри заједничко деловање када је у питању интерес Компаније, да инсистира на поштовању БЗР-ради превенције штете...

Управо анализирајући одредби КУ код Послодавца, али и увидом у начине и процесе рада у, пре свега, успешним радним колективима /на пример, разна Правила, Кодекси о радној дисциплини, Пословни кодекси Послодавца/, покушаћe сe та пракса пренети у остале фирме, а обзиром да су права из радног односа истовремена и организациона правила /на пр. ако Послодавац жели да организује производњу и испоруку неког пољопривредног производа, он мора водити рачуна и правила о радном времену, БЗР, и

сл. /-што би требало позитивно да утиче не само на запослене, већ и рад самог Послодавца.

Сходно томе, трудићемо се да на основу оваквог приступа, затражимо за наше синдикалне организације, додатна новчана средства, на име развоја социјалног дијалога, а заправо, улоге и удела синдиката у развоју продуктивности код Послодавца.

Овакав став према Послодавцима, заснивамо на уверењу да интереси послодавца и запосленог нису међусобно супротстављени, већ солидарни, односно да и запослени и, прави, Послодавци имају за циљ да предузеће оствари што већу добити, што би се потом позитивно одразило на плате запослених али и профит Послодавца.

ПРОТИВ ОНИХ, ПРЕ СВЕГА, ДИРЕКТОРА И ДРУГИХ РУКОВОДИОЦА КОЈИ НЕ ПОШТУЈУ ОВЕ ПРИНЦИПЕ, ОДЛУЧНО ЂЕМО СЕ БОРИТИ, УКЉУЧУЈУЋИ И ШТРАЈК.

4. УНУТРАШЊЕ ОРГАНИЗОВАЊЕ

Како решити, проблеме у нашем унутрашњем организовању – па, пре свега, квалитетом нашег рада, тј. путем свих ових активности, учинити да запослени, који нису чланови нашег Синдиката, у нама препознају Заштитника њихових права и интереса...

Када будемо тражили да нам се доставе КУ код Послодавца, тражили би смо и доставу Правила о раду Синдиката и, евентуално, других докумената, о раду синдикалних организација...Пошто правила Синдикалне организације, заправо, утичу на сам рад и деловање Синдиката, кроз ову анализу /и у сарадњи са Међунородним одељењем Савеза, и добре примере из иностранства/, би смо ревидирали постојеће обрасце Правила, и покушати да урадимо Смернице за побољшање рада наших чланица, управо кроз измену ових /организационих/ Правила. У циљу, надаље, бољег деловања Синдикалних организација, урадили би смо и Пословник о раду Одбора синдикалне организације, заправо, Предлог измена и допуна овог Пословника, а све како би се остварио што квалитетнији рад синдикалних организација на терену-наравно, као и свему, коначну Одлуку о томе доносе органи Синдиката.

Јако је битно да у оквиру same организације створимо повезаност, и брзу, јасну, прецизну комуникацију...па тако на пр, у неким кризним ситуацијама, можемо нашим синдикалним организацијама пренети сугестије у погледу деловања, при чему се, дакле, синдикат јавља као тај посредник, кроз Савез, према надлежним државним телима...

У области комуникације и информисања, у циљу јачања унутрашњег јединства, мора се још дosta радити. Сајт Синдиката треба да садржи што је Могуће више информација о раду синдиката, како би члан био упознат са нашим активностима. Стога, се и намерава да поред интернет сајта, се уведу други видови представљања на интернету, фејсбук и друге друштвене мреже.. Такође, отвориће се и страница на сајту, у коме чланови имају могућност да се обрате председнику синдиката али и правнику или посебан одељак на сајту, коме могу приступити само председници организација....у сваком случају,

успоставио би се јединствен и организовано чврст систем информисања на овај начин, али би се и живом речју са одлукама РОС обавештавали и чланови...за ово би смо, у сарадњи са Савезом, направили Стратегију информисања, путем свих видова комуникација и информисања, као на пр. различите друштвене мреже, постављањем информација на сајт, саопштењима за штампу, усмена или писана информација наших представницима који би даље те информације дистрибуирали нашим члановима.

Како би се допрло до свих наших чланова, едукација ће се вршити како електронски, на горе наведени начин, али и организацијом семинара и других видова едукације, односно, свуда где је потребна жива реч.

5. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Анализом колективних уговора у области безбедности и здравља на раду, утврдиће се у којој је мери ова област регулисана код Послодавца. С тим у вези, на примеру најбољих колективних уговора код Послодавца у овој области, сачиниће се Модел колективног уговора о БЗР, који ће бити понуђен било код оних Послодавца који ове уговоре немају, или ће бити понуђене измене и допуне већ постојећих.

Сачиниће се Смернице за рад синдикалних представника за БЗР, слично као код синдикалног представника.

Нарочито, ће се инсистирати на заштити запослених не само од физичких повреда већ и било каквих других узнемирања њиховог благостања /заштита личних података, мобинга, сексуалног узнемирања.../, јер је исто не само узрок иновативности на раду, већ и доводи до веће продуктивности на раду, али и складне породичне односе.

Са, горе наведеним, научним институцијама ће се, покушати, урадити стандарди рада/норме, за сваки посао у нашој грани, како по старости запосленог, тако и евентуално, по региону, како би се обезбедила што боља продуктивност запослених, додатна лојалност-приврженост запосленог Послодавцу, али да би и запослени могли уживати достојанствено у пензији, и што би, повратно, требало да смањи одлазак наших људи у иностранство. Конкретно, покушаће се путем ових смерница нашим представницима за БЗР, представити како се ово може у пракси остварити /на пр. сарадња са медицином рада у граду где послује Послодавац.../.

Исто ће се остварити инсистирањем на успостављању Одбора за БЗР, на што широј његовој надлежности у складу са наведеним принципима, и заштити представника Синдиката у овом Одбору.

У оквиру ове области битан сегмент је и превенција и заштита радника и то путем превентивног и рекреативног лечења, као и очувања традиције у спортском надметању наших чланова.

Залагаћемо се за све видове рекреације, јер само здрав и одморан радник, може пружити максимум на свом радном месту. У наредном периоду очуваћемо и традицију спортских

сусрета наших радника јер је то веома важан сегмент у стварању здравог духа, чврстине и јединства синдиката. Такође, на овај начин долази и до регрутовања новог чланства и афирмације синдиката. Напослетку, ове активности утиче и на јачу унутрашњу повезаност наших чланова, а, као што сви знамо, на нашим радничко-спортивским играма, се размењују и искуства са посла, па се тако и у једној неформалној атмосфери, посредно, утиче и на квалитет обављања посла.

6. ОДНОСИ СА НОСИОЦИМА ВЛАСТИ

Пратиће се државне активности, и у том смислу, даваће се амандmani као и законски предлози ради побошљања материјалног положаја радника у нашој грани, а у координацији са Савезом, и имајући у виду друге делатности тј. деловање Синдиката у њима. Конкретно, пратићемо прописе из наше области, а по потреби и штампу и друге публикације, како би смо правовремено предузимали активности ради заштите права и интереса наших чланова, али и имали увида у дешавања у нашој грани.

Као што смо претходно навели, покушали би смо успоставити сарадњу, социјални дијалог, са носиоцима власти у овој области /ресурсно Министарства /пољопривреде, али и рада-када је реч о правима из наше делатности/али и друге организације/, како би смо правовремено били упознати са активностима државних органа који утичу на радноправни и социјални положај запослених.

Пратићемо, а нарочито, од октобра, и ситуацију у погледу положаја радника у нашој делатности, на јесен, а услед, могуће, нестабилне ситуације због короне...Имајући у виду искуство из претходног периода, сматрам да би смо, али не само због тога, требали имати чвршћу, међусобну, комуникацију, пре свега, ради размене добрих искустава решавања неких негативних ситуација на раднике, наше чланове...Наведено, и из разлога, могуће потребе, координације са надлежним органима.

7. МЕЂУНАРОДНА САРАДЊА

Синдикат не треба да приhvата и одлази на семинаре и службена путовања у иностранству, увек када га неко позове, при чему се троше средства синдиката а да се при томе, никакав бенефит није остварио за синдикат, односно његове чланове...

Стога, се међународна сарадња, односно службена путовања у иностранство, могу остварити само ако је то у конкретном интересу чланства....Наравно, исто не значи да ће се одбијати међународни пројекти, у коме Синдикат, не улаже средства а могу бити од користи, а, пре свега, ће сам Синдикат иницирати међународну сарадњу и службена путовања, када орган Синдикат утврди да је то неопходно, и то пре свега са Синдикатима из оних земаља, који су у односу на нашу земљу развијенији, и чија пракса се може применити делотворно са нашом земљом.

Свака одлука у вези међународне сарадње, а, нарочито, оних облика сарадњи у којима би дошло до трошења новчаних средстава Синдиката, биће разматрана на органима Синдиката.

8. САРАДЊА СА САВЕЗОМ

Свесни смо да у ранијем периоду сарадња са Савезом није била на највишем нивоу, односно ситуација коју смо затекли била је катастрофална. Исто се односи и на сарадњу са територијом, што је онемогућило коришћење свих могућности која таква сарадња пружа. Сарадња је сада, на путу, санације нарушених односа, у сваком смислу, те је Синдикат и почeo да користи услуге Савеза, те ћemo, у наредном, односно врло кратком периоду, радити на потпуној нормализацији односа. Ова сарадња се мора успоставити на свим нивоима, пре свега, са територијалним нивоима организовања, пре свега, кроз враћања некадашњег чланства у Војводини. Морамо успоставити чврст систем унутрашњег организовања, на релацији синдикална организација-грана-територија-Савеза, па примера ради, и кроз успостављање социјалног дијалога и на нивоу града, путем локалних Социјално-економских савета, и у делатности наше гране, уколико буде било потребе за истим.

Један од видова обнављања ове сарадње, у пуном обиму, јесте усаглашавање нашег Статута са Статутом Савеза, чије су измене најављене у наредном периоду.

Напослетку, у претходном периоду, је било много, али много најава и приче о „некаквим реформама“. Наравно, реформе, или боље речено, промене односно прилагођавање захтевима свакодневним догађајима, јесу потребне. Али те реформе или да употребим домаћу реч, промене, морају се вршити у интересу наших чланова. Ми смо склони иначе да употребљавамо те тешке и рогобатне изразе, а које у пракси ништа не значе, односно конкретно не само да није урађено него није ни представљено шта значе те тзв. Реформе. Иначе, термин реформа значи неку темељну, суштинску промену, а од тога, као што рекох, није било ништа. Планови и програми рада су се понављали из године у годину, а нити на један начин није представљено како ће ти циљеви бити остварени, односно шта се предузимало на остварењу тих циљева.

Као резултат свега тога, данас, имамо поделе унутар самих, па како онда можемо причати нашим члановима, о слози и солидарности. Навешћу само пример Агросиндиката у Војводини, а да у односима са Савезом да не говоримо.

Наравно, морамо се мењати, као што рекох, нисмо савршени, што има до нас али и до друштвеног окружења. Али за решавање тих проблема постоје механизми, пре свега, унутар Савеза, и требамо све те проблеме, односно не проблеме него начине како да будемо бољи, требамо заједно расправљати и решавати унутар куће.

Истовремено, смо свесни да генерално Синдикат у нашем друштву не заузима оно место, које му припада. Поред многих околности, чини се да у ова, нека, нова времена, не само Савез, него и грана, а и територија мора да се мења, односно да се прилагођава тим новим временама...као што зnamо, најупечатљивије су ткz. Друштвене мреже, и како кажу у иностранству, више није довољно имати само интернет сајт, већ се овим мрежама мора приступити на много озбиљнији начин.

Територија, ма колико била несавршена, мора опстати, и ми као синдикат, када је у питању територија, односно градови и општине у којима живимо, морамо уређивати услове рада, запошљавања и социјалне политике на нивоу града, пре свега, у области наше гране, али и осталих делатности. То је показало не само ванредно стање, када је, у току полицијског часа, било онемогућено путовање, односно да су градови на неки начин „били препуштени сами себи“. Са друге стране, ово уређивање је битно, и из разлога, што Предузећа у којој раде наши чланови, пласирају робу у своме граду, те, једноставно, уколико у тим градовима не постоји куповна моћ грађана, односно ако су им мале плате, и ови Послодавци неће имати коме да пласирају робу, односно биће угрожено њихово пословање.

Обзиром да су радни односи, запошљавање и социјалне политике умногоме економски односи, као и да је економија попут спојених судова, као на пр. да од висине плате у највећем предузећу у једном пре свега мањем граду зависи готово читава економија у том граду, сарадњом са Савезом, заправо, остварујемо увид и координацију са другим гранама, које би нам, једном делом, омогућило један шири увид. У сваком случају, кроз сарадњу са Савезом остварујемо, заправо, сарадњу са надлежним државним органима, а све и ради координације активности и деловања, не само осталих грана већ и самих државних органа. У вези Савеза на територији, смо већ истакли, зашто нам је битно...

Једном речју, уређење наше гране, морамо вршити имајући у виду, целину система, друштва, у коме делујемо..

9. СОЦИЈАЛНА СИГУРНОСТ И ИЗВЕСНОСТ ЧЛАНОВА

Скоро објављено истраживање показује да велики део грађана не би издржало више од месец дана без плате. Са друге стране, запослени хоће извесност и сигурност у вези рада и њихове социјалне сигурности....конкретно, сматрам, то можемо постићи: сталним социјалним дијалогом кроз информисање и консултовање са Послодавцем о томе какво је економско стање и перспективе у вези његове производње, што би надаље наши представници преносили запосленима, и који би знали шта могу даље очекивати, те планирати своје активности...друго, морају постојати врло, врло јасна и прецизна правила у вези кажњавања, односно престанка радног односа-наш члан мора јасно знати шта сме а шта не сме да ради на послу, а не да сваки дан долази на посао и да страхује ако се замери менаџеру, тако што му се није наслеђао, да добије отказ /да може очекивати извесне

приходе, зараду, односно да ће се она уколико постоји добит Послодавца, може очекивати повећање односно да постоје јасна правила и награђивања... с тим у вези, Синдикат и треба, односно мора бити упознат са пословним плановима Послодавца.

САМО ОВАКАВ ПРИСТУП ЋЕ ОМОГУЋИТИ СТАБИЛНОСТ, не само за запосленог, који би могао планирати своје пословне планове /на пр. да уложи новац у додатне обуке/ већ и приватне /да оформи породицу/, али, и за економски систем наше земље-јер ће запослени се одлучивати за куповину на пр. станова, што повратно утиче на развој других грана привреде.

10. СОЛИДАРНОСТ

Управо у том циљу, јесте и Солидарност запослених, чланова-коју ће неговати Синдикат, како у самом процесу рада, као на пр. да старији колега помогне млађем, или ако запослени има потребу да изађе са посла да га друге колеге замене, да подстиче међусобну, колегијалну, сарадњу, нарочито, ако је потребно извршење изненадних послова када је потребно и хитро реаговање, помоћ колегама када се нађу у тешкој животној ситуацију уз подршку касе узајамне помоћи...на овај начин се остварује социјална правда, конкретно, у пракси.

Како би промовисао солидарност међу својим члановима, Синдикат би требало да негује солидарност својих чланица, синдикалних организација у своме саставу. Истовремено, Синдикат ће међу осталим члановима Савеза, подстицати ову солидарност.

ПОДВУКАО БИХ ДА ЈЕ ОВА СОЛИДАРНОСТ ВИШЕ НЕГО НЕОПХОДНА ДАНАС, У ОВИМ ВРЛО СЛОЖЕНИМ УСЛОВИМА, ПРОУЗРОКОВАНА КОРОНОМ., јер се тим обезбеђује социјална сигурност.

11. ЗАКЉУЧАК

Увођењем реда, односно уређивање радних односа и запошљавања на овај начин, има за циљ, превасходно, да заштити и унапреди права и интересе наших чланова, односно да се с друге стране, створи добро пословно окружење, развој новог запошљавања, било путем домаће иницијативе било путем иностраних инвестиција...сматрамо да предност наше земље у односу на земље нашег региона, између осталог, не сме бити у јефтиноћи радне снаге, већ управо на овај начин, да квалитетна радна снага, доводи до боље продуктивности а због задовољства запослених на раду, што се одражава и на њихов однос према послу, стваралаштву, креативности, и која ће управо и због таквих одлика, бити и плаћена, више него у земљама региона...с тим у вези, дакле, чак и ако је радна снага у нашој земљи и скупља него у земљама региона, управо ове карактеристике, ће учинити да наша земља буде атрактивнија за улагање.....

ССПДИВ Србије
Секретар

Милицав Ђорђевић
Милицав Ђорђевић



ССПДИВ Србије
Председник

Живорад Коларевић
Живорад Коларевић