

Biblioteka
ISTRAŽIVANJA

Srećko Mihailović (ed.)
Zoran Stojiljković, Čedanka Andrić, Darko Marinković, Gradimir Ivanić,
Mirjana Vasović, Bora Kuzmanović, Mira Bogdanović, Stjepan Gređelj,
Ljubomir Đorđević, Miloš Jevtić, Lidija Mihajlović, Vukašin Obradović

SINDIKATI SRBIJE
— **OD SUKOBA KA SARADNJI** —

FRIDRIH EBERT
STIFTUNG

CENTAR ZA SOCIJALNE I
DEMOKRATSKE STUDIJE

Beograd, 2001.

Uvodna beleška

Pred čitaocima nalaze se tekstovi nastali na osnovu podataka iz istraživanja “Fragmentacija sindikata i mogućnost zajedničkih akcija”. Istraživanje je realizovano sredinom decembra 2.000. godine. Istraživanje su organizovali: Centar za socijalne i demokratske studije uz podršku Udruženja za unapređivanje empirijskih istraživanja i Centra za proučavanje alternativa. Finansijsku stranu Projekta, kao i punu organizacijsku podršku obezbedio je Friedrich Ebert Stiftung, Büro Belgrad. Zahvaljujemo se Fondaciji bez čije pomoći Projekt ne bi mogao da bude realizovan, kao i svim sindikalnim aktivistima koji su nam pomogli u realizaciji istraživanja.

Istraživanje je obavljeno na uzorku od 1.260 zaposlenih građana Srbije kao i na 900 zaposlenih građana u tri poduzorka – u Subotici, Čačku i Vranju - ukupno smo ispitali (putem intervjua – *face to face*) 2.160 zaposlenih. Od ukupnog broja ispitanika naknadno je formiran uzorak od 1380 ispitanika koji može da reprezentuje zaposlene građane Srbije (u njega su ušli pored 1260 anketiranih u “ostaloj Srbiji” i proporcionalni broj ispitanika iz poduzoraka). Po tipu uzorka reč je o kombinaciji stratifikovanog, kvotnog i slučajnog uzorka. Prvi korak u izboru uzorka bilo je formiranje jednakih strata prema obrazovanju/kvalifikaciji (po 100 ispitanika u tri obrazovno/kvalifikacione grupe – NK, PK, osnovna škola i manje; KV, škole za radnička zanimanja, srednja škola; VKV, viša i visoka škola – u sva tri poduzorka, odnosno po 420 ispitanika u tim grupama u “ostaloj Srbiji). U drugom koraku vršen je kvotni odбір, prema proporcionalnoj zastupljenosti a na osnovu kriterijuma: pripadnost privrednoj grani, pol i starost. U okviru strata i zadatih kvota konkretan izbor ispitanika obavljen je po standardnoj proceduri. – Odgovori ispitanika u statističkoj obradi su ponderisani shodno procenjenom učešću obrazovno/kvalifikacionih grupa u ukupnoj populaciji zaposlenih.

Istraživačkim timom rukovodio je Srećko Mihailović, sociolog, Institut društvenih nauka, a u tim su još bili uključeni: Čedanka Andrić, sindikalni aktivista; dr Stjepan Gredelj, sociolog, Institut za filozofiju i društvenu teoriju; Gradimir Ivanić, sindikalni aktivista; dr Bora Kuzmanović, psiholog, Filozofski fakultet; dr Darko Marinković, sindikalni aktivista; mr Zoran Stojiljković, politikolog, Fakultet političkih nauka i dr Mirjana Vasović, psiholog, Fakultet političkih nauka. U realizaciji istraživanja još su neposredno učestvovali Ljubomir Đorđević, Lidija Mihajlović, Vukašin Obradović i Miloš Jevtić; njihovi tekstovi takođe su uključeni u ovu studiju.

Empirijsko istraživanje uspešno je okončano i pored nekih problema sa kojima smo se susretali. Ovde ćemo neke od njih pomenuti u kontekstu procene validnosti i pouzdanosti nalaza istraživanja. (1) Činjenica je da nema pouzdanih podataka o zaposlenim ljudima i osnovnim strukturama zaposlenih. Otuda nismo bili u mogućnosti da napravimo odgovarajući uzorak; zato smo intervjuisali podjednake strate svih obrazovnih grupa, a proporcionalno prema polu, starosti i zaposlenosti u privatnom odnosno društvenom sektoru. (2) Nismo bili u mogućnosti da anketiranje obavimo kao što smo nameravali, po preduzećima; našim je intervjuerima zabranjivan ulaz¹, posebno se to dešavalo u privatnim preduzećima. Stoga smo odustali od intervjua po radnim organizacijama i orijentisali se na slučajni izbor zaposlenih, a prema sledećim kriterijumima: pol, starost, obrazovanje/kvalifikacija i tip sektora u kojem su zaposleni. (3) Nizak nivo obaveštenosti zaposlenih o sindikatima takođe je bio jedan od problema sa kojim smo se susretali na terenu. Absurdno deluje nalaz da jedan broj ispitanika

¹ Tamo gde smo se obratili sindikatu za pomoć, zaposleni su nas, i pored našeg transparentnog nastupa, prihvatili kao ljude tog sindikata ili ljude uprave, što je sa stanovišta istraživanja bilo neprihvatljivo.

nije znao da li je član ili nije član u nekom sindikatu. Nije zanemarljiv ni broj ispitanika koji se nalaze u nekom od sindikata, a da ne zna da navede ni njegov približno tačan naziv (5-6% ispitanika).

Samo istraživanje deo je šireg projekta zasnovanog na ideji da se utiče na smanjenje tenzija između sindikata i povećaju šanse za saradnju. Realizacija takvog projekta zahtevalo je fokusiranje akcionih napora na manji broj mesta (neka vrsta poduzoraka), a istovremeno i na celinu sindikata. Osnovni kriterijum za izbor poduzoraka, tj. gradova u koje su posebno fokusirana naša nastojanja da dođemo do razloga fragmentacije i da pokušamo da se ona na praktičnom planu preispita, sagledaju njene loše posledice i uspostavi jedna drukčiji i kvalitetniji odnos među sindikatima – bio je nivo ekonomskog razvoja. Subotica pripada najrazvijenijem, Čačak srednje razvijenom, a Vranje nerazvijenom segmentu. Prema podacima SZS iz 1999. godine, prosečni nacionalni dohodak *per capita* u užoj Srbiji bio je 8.636 dinara, što je ispod republičkog proseka (uz udeo prosečnih plata od 13,79 u raspodeli BND *per capita*). S druge strane, Subotica je imala 20.766 dinara, uz udeo prosečnih plata od 20,06 raspodeli BND *per capita*. Pri tome su prosečne plate Subotičana bile 1,6 puta veće nego u užoj Srbiji. Napokon, jug Srbije, koji je inače među najsiromašnijim regionima u Republici, tokom desetgodišnje vladavine SPS-ovih uzdanica ekonomski je naročito devastiran Miloševićev "crveni bastion" - Vranje.

Intenzivna komunikacija istraživačkog tima sa sindikalnim aktivistima i jednim brojem javnih ličnosti u Subotici, Čačku i Vranju, kao i samo istraživanje, dali su znatan doprinos međusobnom razumevanju, profiliranju stavova i uobličavanju pogleda na međusindikalnu saradnju. Međutim, svugde je, uz načelno prihvatanje saradnje i prve uspele pokušaje na tom planu, "lopta" prebacivana na sindikalne vrhove. To je i bio razlog da Centar za socijalne i demokratske studije i Fridrih Ebert Stiftung, u Beogradu, 11. aprila 2001. godine, organizuju skup "Sindikalna scena Srbije – od sukoba ka saradnji", uz učešće predstavnika svih relevantnih sindikata, analitičara koji se bave sindikalnom problematikom, kao i smaih istraživača (tekstovi koji su sada pred čitaocem razmatrani su na ovom skupu tako da treba imati na umu da su oni završeni krajem marta ove godine). Bio je to prvi put da su za jednim stolom sedeli i razgovarali lideri konfrontiranih sindikata. Time je faktički načeta tema međusobne saradnje, pa iako nije došlo do potpisivanja protokola o saradnji, ipak su mnoga pitanja vezana za sukobe otvorena. Time je učinjen prvi korak ka saradnji.

O karakteru celog projekat i samog razgovora "na vrhu" o međusindikalnoj saradnji svedoče teze pripremljen za skup koje su bila okosnica sindikalne rasprave (prenosimo ih u celini):

"Akutnost i težina suštinskih društvenih problema, s jedne strane, i akutni i snažni zahtevi sveta zaposlenih, na drugoj strani, guraju danas sindikate u centar društvenih zbivanja. Na njima je da prihvate tu misiju ili da propadnu. U eventualnom propadanju oni će ili ustupiti mesto nekom ko će se tek pojaviti ili će svojom neaktivnošću i nesposobnošću pridoneti socijalnom haosu koji nije ništa manje izgledan od društvenog boljitka.

Dakle, sindikati imaju reč – i njihova reč se očekuje!

Urušavanje i dekompozicija monizma, po pravilu, generiše nastajanje brojnih političkih organizacija i organizacija u civilnom sektoru. Sindikati u tome nisu izuzetak, kao što nije ni Srbija izuzetak u odnosu na druge post-komunističke zemlje. Novonastale organizacije, gotovo svuda, našle su se u procepu između aspiracija na tron dominantnog aktera u jednom izrazito fragmentiranom okruženju, i na drugoj strani, izgradnje i prihvatanja

stvarnih pluralističkih odnosa. Različit je tempo izlaska zemalja iz faze pokušaja uspostavljanja apsolutne dominacije među fragmentiranim socijalnim takmacima (faktički je tu reč o pokušaju reanimacije monizma), kao što je i unutar svake zemlje različit tempo izlasku iz tog stanja u različitim sferama društvenog života. Srbija je, tako, u uspostavljanju pluralizma u sferi politike kasnila deset godina, dok je civilna scena i na njoj sindikati – i dalje izvan konstruktivnog pluralizma!

Fragmentacija sindikalne scene ispoljava se prvenstveno preko međusobno sukobljene sindikate koji nisu u stanju da se efikasno bave svojim poslom, donekle i zbog orijentacije na te sukobe. Pojedini sindikati nisu ni nastali kao izraz pluralizma socijalnih interesa, nisu proizašli iz sukoba unutar sindikalne scene, već je među razlozima nastajanja dominiralo nastojanje da se osvoje značajna polja društvene moći. Međutim, postojanje više sindikalnih centrala, kao i faktički nezavisnih i jakih granskih sindikata - samo po sebi, nije izraz fragmentacije; fragmentacija se uspostavlja u drugoj ravni, a njeni najizrazitiji oblici javljaju se u sledećim slučajevima: (1) organizacioni nivo – organizacijska nepovezanost pod firmom “samostalnosti” i “nezavisnosti” grane; postojanje “kućnih” sindikata i sindikata jedne profesije; (2) nivo ponašanja – rascepkane i nekoordinirane akcije između različitih sindikata; (3) izrazito različit odnos sindikata prema društvenoj okolini (normativno i na nivou prakse), a u prvom redu prema državi, društvenim institucijama i političkim strankama.

Potrebno je naglasiti još nekoliko pitanja iz ove tematske celine:

- Da li je fragmentiranost sindikalne scene zasnovana na stvarnim razlozima (iz stvarnih političkih potreba, iz same prirode pluralizma) ili je ona konsekvencija liderskih ambicija ili nekih drugih činilaca?
- Da li sindikalna fragmeniranost uopšte ima nekih prednosti? Koje su štetne posledice?
- Gde su locirani nosioci fragmentacije, izvan sindikalne scene i/ili na top listi sindikalnih rukovodilaca ili u nekom trećem?
- Šta o pitanjima fragmentacije i njenih posledica, pitanjima stvarne pluralizacije i započinjanja sinergetskih akcija misle radnici i zaposleni svet, a šta sindikalni rukovodstva i lideri?
- Kako se u drugim postkomunističkim zemljama izlazilo iz monizma, a potom iz faze fragmentacije? Kakav je stav međunarodnih sindikalnih organizacija o fragmentiranosti i međusindikalnim sukobima?

Sindikati su danas suočeni sa nekoliko fundamentalnih pitanja od kojih im zavisi dalja sudbina: pitanje postizanja minimalnog socijalnog konsenzusa kako bi društvo moglo da krene napred, oživljavanje privrede, podizanja standarda, pitanje privatizacije... Sindikati rizikuju da budu zaobidjeni u ključnim društvenim dogovorima o navedenim pitanjima i odlukama koje vlast mora što pre da donese. Ako ostanu po strani ili budu načisto skrajnuti u ključnim društvenim dogovorima, rizikuju i ono malo uticaja što im je ostalo među zaposlenima. – Dakle, pitanja su sudbonosna, a odgovori hitni!

* Koja su to osnovna pitanja sindikata danas; da li ona stimilišu fragmentaciju ili saradnju?

* Čemu vodi eventualno produbljavanje međusindikalnih sukoba? Šta će se desiti ako sindikati ne počnu sa međusobnim dogovaranjima i saradnjom?

* U čemu se razlikuju relevantne sindikalne centrale i da li su te razlike prepreka za saradnju? Na primer, u slučaju pitanja standarda, privatizacije, socijalnog dijaloga?

Analiza političkog života u Srbiji pokazuje različit status sinergije: (1) Odsustvo konsenzusa o bazičnim društvenim ciljevima, (2) Ekskluzivno odlučivanje i ponašanje – odlučivanje vs. drugih i protiv drugih, (3) Ekskluzivna politika, ili još tačnije, selektivno inkluzivna politika na lidersko rukovodnom nivou, (4) prilično izražena sinergetska orijentacija među građanima.

Nesporna je fragmentiranost u organizovanju sindikalne scene u Srbiji. Sindikalni pluralizam, sam po sebi, ne mora da bude niti nešto posebno dobro niti nešto posebno loše. On takve odrednice poprima tek zavisno od prakse, odnosno od ovakvog ili onakvog rada brojnih sindikata. Sindikalni pluralizam postaje loš ukoliko onemogućava zajedničku akciju u ravni ključnih interesa zaposlenih i osnovnih ciljeva svih sindikata. Na drugoj strani, fragmentiranost postaje irelevantna, a pluralizam socijalno poželjan, ukoliko je zajednička akcija izvodljiva.

Ovde su, dakle, ključna pitanja:

* Da li organizaciona podjeljenost isključuje vođenje zajedničkih akcija?

* Koje su prepreke otpočinjanju i intenziviranju međusindikalne saradnje;

* U kojim je oblastima sindikalnog rada nužna saradnja?

* Koji su akteri (u svakom od sindikata) nosilac fragmentacije, a koji nosilac sinergije? Koji su potencijalni pozitivni efekti zajedničkih akcija? Ko su potencijalno najefikasniji nosioci sinergetske akcije? Gde fokusirati sinergetsku inicijativu? Kako otpočeti zajedničke poslove?

* Bazično i finalno je pitanje: Da li je moguće da se na sindikalnoj sceni Srbije prevaziđu sukobi i okrene ka saradnji?«

FRAGMENTACIJA SINDIKALNE SCENE I MOGUĆNOSTI SINERGETSKE AKCIJE

U godinama 1945-1990. u Srbiji postoji samo jedan ("jedinstveni") sindikat – Savez sindikata Srbije. On je imao onoliko moći koliko bi mu režim dodelio. Tako je bilo na svim nivoima, od preduzeća do državnog vrha. Distribucija moći vršena je preko distribucije kadrova. Sindikat je bio jedan od medijatora misije Politbiroa (partijskog vrha) i njegovog čelnika; u pitanju je bila funkcija transmisije.

To stanje se (neprirodno) produžava i nakon početka pluralizacije političke i društvene scene 1990. godine u meri u kojoj je Socijalistička partija Srbije nasledila Savez komunista i njegov sindikat. Ta relacija SPS i Saveza sindikata Srbiji slovila je kao oficijelna sve dok je SPS kako-tako obavljao ulogu generatora moći.

Alternativni sindikati u devedesetim godinama imaju onoliko moći koliko je organizuju i osvoje. **Organizacija moći** je rezultanta sindikalnog organizovanja zaposlenih i iz toga proizašlih potencijala da se zaustavi proces proizvodnje, odnosno proces rada. **Osvojena moć** je količnik konstelacije moći svih aktera na određenom nivou društvenog odlučivanja. Ona je rezultat kako snage samih sindikata, tako i snage drugih socijalnih aktera koji su u igri, ali i kapaciteta da se sopstvena moć kapitalizuje u toj igri.

Organizovanje sindikalne moći zavisi od nekoliko činilaca. Tu se pre svega izdvajaju: (1) potreba za sindikalnim organizovanjem među samim zaposlenim; (2) spremnost zaposlenih da se uključe u sindikalnu akciju; (3) kadrovske i organizacijske mogućnosti sindikata da artikulišu potrebe i interese zaposlenih... Sa stanovišta našeg Projekta, već na početku valja istaći našu osnovnu hipotezu: **pretenzije više sindikata da artikulišu i organizuju interese zaposlenih, ukoliko nisu koordinirane i akciono povezane oko nekoliko najvažnijih pitanja zaposlenih, postaju kontraproduktivne i ostaje veoma velika prepreka bilo kojem relevantnom ispoljavanju sindikalne moći.** I upravo u taj kontekst stavljamo centralno pitanje našeg Projekta: **kako zaposleni percipiraju sindikalnu fragmentaciju i kako od fragmentirane sindikalne akcije doći do sinergetske sindikalne akcije.** Ili, *kako postići da su bude zajedno tamo gde je najpotrebnije, a ostati dovoljno poseban kako se ne bi izgubio identitet.* – Osnovna ideja Projekta jeste da se prvo utvrdi aktuelno stanje stvari i postojeći odnosi, a da se potom oni i menjaju serijom konkretnih akcija, na početku, u manjem broju odabranih sredina, a potom i na nivou sindikalnih centrala. – Vremenski, Projekat je prvo lociran u drugu polovinu 2000. godine, a potom je produžen i u prvi kvartal 2001. godine.

X X X

Monistički sindikat teško da može da opstane kao jedini sindikat u uslovima dugo priželjkivanog i konačno barem formalno oslobođenog pluralizma. Njegove deobe su, u stvari, u tim novim pluralnim uslovima, gotovo nužne. Pitanje je da li bi on mogao da opstane kao celina čak i da je doživeo radikalnu transformaciju i prilagodio se novim uslovima.

Novi sindikati², početkom devedesetih, nastaju (1) kao opozicija svemu što je predstavljao stari (“partijski”³) sindikat (Savez sindikata Srbije); (2) kao nastojanje da se i na sindikalnoj sceni iskaže nova pluralistička stvarnost. Ovome treba dodati još tri grupe razloga koji bliže objašnjavaju relativno brojne deobe novoosnovanih sindikata: (3) neslaganja i sukobi oko pitanja odnosa sindikata i političkih stranaka i njihovih koalicija; (4) formiranje sindikata od strane Miloševićevog režima kako bi se unela još veća zabuna među zaposlene i još više fragmetirala sindikalna scena⁴. Ne treba, međutim, u razlozima nastajanja novih sindikalnih organizacija potceniti niti (5) liderske ambicije sindikalnih aktivista⁵.

Ključno pitanje novih sindikata bilo je pitanje izgradnje identiteta, posebnosti, prepoznatljivosti... Na put im je stalo, tada, početkom devedesetih, **naglo survavanje svih civilizacijskih uslova i svog civilizacijskog ponašanja**. Umesto da se identitet gradi u civilizacijski novim uslovima, on se gradio u susretu sa glađu i ratovima. Teško da je tu moglo da nastane dosta dobrog.

Novi sindikati ne samo da nisu ušli u doba snažnog sindikalizma, već su gotovo svi počeli da “grade” **deceniju desindikalizacije**. Umesto borbe za radničke interese, u prvi plan je iskočila borba za preživljavanje. “*BUS*”⁶ sindikati” su pre neke loše humanitarne organizacije, nego što su to organizacije borbe za vitalne interese zaposlenih. Do sindikalnih pitanja, objektivno gledano, nije mogla da dopre ni ona organizacija koja se borila (spram vlasti i partija na vlasti) i za formalni opstanak. Sindikalnim pitanjima nisu doprinosila ni (iznuđena) nastojanja jednog ili više sindikata da nadomesti odsustvo organizacije jasnih političkih zahteva vezanih za suprostavljanje ratu, nacionalizmu, militarizmu... Čitavu deceniju sindikati su, faktički, nestajali...

U situaciji opšte decivilizacije i desindikalizacije zaposleni svet (i sam zahvaćen vetrovima “nebeske Srbije”) minimizirao je svoje sindikalne zahteve. Od preobraženih sindikata očekivali su ono što im drugi (za to nadležni) nisu pružali. Time su postajali

² Nije danas jednostavno odgovoriti na pitanje koliko sindikata postoji u Srbiji i koji su to sindikati. Obično se navode Savez sindikata Srbije, Ujedinjeni granski sindikati “Nezavisnost” (1991) i Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata (1996) – a potom nastaju teškoće jer postoji nekoliko granskih sindikata koji nisu ni pri jednoj sindikalnoj centrali i nekoliko sindikata za koje niste sigurni da li postoje ili ne postoje. Od granskih sindikata (nepriključenih centralama) obično se navode: Sindikat radnika Elektroprivrede Srbije, Samostalni sindikat radnika Farmaceutске industrije Jugoslavije, Sindikat bankara... Od manjih sindikata (za koje nikada niste sigurni da li i dalje postoje ili su promenili ime ili su nestali, treba pomenuti: Nezavisni sindikat radnika Jugoslavije (1990, Sreten Sokić i drugi), Nezavisni sindikat Srbije (1993, Sreten Sokić i drugi), Unija nezavisnih sindikata Jugoslavije (1994, Sreten Sokić i drugi), Unija slobodnih sindikata Jugoslavije (1998, Dragoljub Stošić i drugi), Slobodni sindikat Jugoslavije (1998, Branislav Vukotić i drugi)... Evidentirano je i postojanje regionalnih sindikata, na primer “Uzajamnost” (1996) u užičkom i čačanskom kraju. Ima i pokušaja osnivanja sindikata jedne profesije...

³ Za Savez sindikata Srbije dugo vremena (i sa dosta razloga) vezivani su epiteti “državni”, “partijski”, “SPS-sindikat”. Zbog činjenice da smo imali “partijsku državu”, primereniji mu je epitet “partijski” sindikat, a svakako još precizniji - “SPS sindikat”.

⁴ Ovome, kao istoj familiji razloga, treba dodati i pojavu da se direktori preduzeća i ustanova ponekad javljaju kao inicijatori osnivanja “novih” sindikalnih organizacija – njima su sindikati potrebni kako bi odbranili svoju poziciju (da bi predupredio napade na svoj status, direktor osniva “svoj” sindikat).

U Čačku, jednoj od tri lokalne sindikalne sredine na koje smo usredsredili naš Projekat, čuli smo na primer sledeće objašnjenje “partogeneze” novih sindikata: “Kad god neko od istaknutijih sindikalnih aktivista sa naglašenim liderskim ambicijama - izgubi na sindikalnim izborima – on osnuje novu sindikalnu organizaciju”. Verovatno je da su ovakve ocene preterane i ne uvek realne, ali ih ne treba zaobići među razlozima osnivanja novih sindikalnih organizacija.

⁶ “*BUS*” je kolokvijalna skraćunica za namernice koje su sindikati nabavljali za svoje članove - “*Brašno, Ulje, Šećer*” (u stvari, to je gotovo isključivo činio “državni sindikat” - Savez sindikata Srbije).

“pokriće” i *BUŠ sindikatima* i onim koji su po svom konceptu bili bliski grupama za pritisak. – Tek u uslovima finalizacije borbe za promenu vlasti i otpočinjanje društvenih promena, kada su legitimni zahtevi zaposlenih postali i legalni, i samo tamo gde je zaposlenima dogorelo do noktiju, oni se konačno pred sindikatom pojavljuju kao radnici sa zahtevima za radničkom sindikalnom akcijom. – I upravo tu leži šansa sindikata, ma koliko ona bila teško iskoristljiva!

U dobra promena, krajem poslednje decenije, sindikati ulaze podeljeni i međusobno sukobljeni; sa nedovoljno izgrađenim identitetom, sa nerazumevanjem suštine pluralizma, sa nejasnim konceptom odnosa prema centrima društvene i političke moći (država, političke stranke...), sa neodgovarajućom infrastrukturom... Umesto da grade organizaciju, sindikati se orijentišu na nadmetanje u osvajanju/zadržavanju članova⁷, dok se pojedini aktivno uključuju u borbu za političku vlast.

Poseban problem u vezi sa sindikatima predstavljaju sindikalni lideri i aktivisti. Pomenućemo ovde, pojednostavljeno i uprošćeno, tri profila sindikalnih aktivista. Prvi profil čine oni koji su formirani u “partijskom kalupu”, inficirani shvatanjem sindikata kao “pomoćne” humanitarne organizacije, daleko od modernih sindikalnih znanja, - oni nisu u stanju da shvate da je sindikat reprezent interesa za celokupno društvo ključne društvene grupe, zaposlenih ljudi. Drugi profil je tip “bukača”, večitih nezadovoljnika koji ništa dobro ne vide, nigde i nikad, njima sindikat služi kao estrada na kojoj mogu uvek da pokažu da su oni “prvoborci”, da su proganjani a da su uvek u pravu... Treći profil sindikalnog aktiviste, zasada još prilično redak, označava modernog, obrazovanog i sposobnog borca za interese zaposlenih⁸. – U okviru problematike sindikalnih kadrova treba još istaći ono što smo već pomenuli: nije retkost da radnici objašnjavaju inflaciju sindikata upravo nerealnim i nezadovoljenim ambicijama sindikalnih aktivista.

No i pored svega, važno je u ovom kontekstu razumeti da se sindikati danas ipak nalaze pred šansom za revitalizaciju. Barem četiri pitanja na početku ovog doba svekolikih promena od vitalnog su interesa za sindikate i predstavljaju svojevrsni egzistencijalni test za sindikate. To su: (1) pitanje socijalnog konsenzusa; (2) pitanje plata, odnosno standarda; (3) pitanje oživljavanja privrede i (4) pitanje privatizacije.

Poenta je u tome što se ova pitanja ne mogu adekvatno rešavati bez učešća zaposlenih, odnosno bez jasne, snažne, organizovane i objedinjene sindikalne akcije. **Nije u pitanju ideja o stvaranju jednog sindikata, već je reč o ideji da se uz očuvanje postojećeg pluralizma, ostvari minimalan dogovor o zajedničkom nastupu u ostvarivanju interesa zaposlenih u uslovima intenzivirane tranzicije.**

X X X

Da li zaposleni primećuju fragmentiranost i sukobe na sindikalnoj sceni Srbije? - svakako je prvo pitanje s kojim se susrećemo u ovom delu istraživanja. Pri tom, nije nam bilo važno da li se to primećuje, neposredno, u radnoj sredini ili se na druge načine saznaje o sukobima na lokalnom ili na republičkom nivou.

⁷ Značajan je nalaz našeg istraživanja po kojem radnici slabo razlikuju sindikate. Stiče se čak utisak da oni razlikuju samo dva: tzv. “državni” i ostale: nezavisne, slobodni, autonomne, samostalne, alternativne... Kao da su za njih ovi brojni epiteti tek metafora za “ne-državni sindikat”. Međutim, kako reče jedan sindikalni funkcioner, “Atributi slobodni, nezavisni, samostalni, ne karakterišu sindikalno biće; to biće definiše samo stepen zaštite radničkih prava” (sa rasprave o nalazima istraživanja u Čačku, 19. 1. 2001).

⁸ U iole detaljnijem osvrtu na kadrovsku problematiku sindikata svakako bi se morao pomenuti još jedan profil, prisutniji u novim sindikatima koji su nastajali uprkos volji moćnika u preduzećima i ustanovama ili u manjinskim sindikatima, a ređi u prvonastalom ili većinskom sindikatu. Reč je o tipu prognanika, “žrtve”, sindikalnog borca koji trpi posledice zbog svog sindikalnog aktivizma (kažnjavanja, suspenzije, izbacivanja s posla...).

Pre svega treba reći da veoma veliki broj zaposlenih (između tri petine i dve trećine) ne zna kakvi su odnosi između sindikata; naravno najčešće ne znaju oni koji nisu članovi sindikata⁹. Zato sada podatke dajemo samo za one koji su upoznati sa ovom temom. Sukobi se najčešće primećuju između UGS "Nezavisnost" i Saveza sindikata Srbije (78%) i između ASNS i Saveza sindikata Srbije (73%), dok je barem nešto manji u slučaju međudnosa ASNS i UGS "Nezavisnost" (52%). Već je iz ovih podataka vidljivo da su dobri odnosi, ili tek osrednji, retkost za odnose između naših sindikata. Na primer, dobre odnose između Saveza sindikata Srbije i druga dva relevantna sindikata primećuje tek 2-3% zaposlenih koji su obavješteni o ovoj temi i tek nešto više (11%) u slučaju odnosa između ASNS i UGS "Nezavisnost". - Evidentno je dakle da su dobri međusindikalni odnosi prava retkost!

Šta misle radnici o razlozima nastajanja više međusobno suprostavljenih sindikata? Najčešće se navode liderske ambicije (22%), potom nastojanje političkih stranaka da naprave "svoje" sindikate (16%, a češće od ostalih članovi UGS "Nezavisnost" – 24%), različita shvatanja uloge sindikata navodi 14% zaposlenih (češće od ostalih članovi UGS "Nezavisnost" – 21%), 13% razloge nalazi u našem mentalitetu ("takav smo narod, volimo da se svađamo"), 12% razloge vidi u različitom shvatanju sindikalnog organizovanja, a samo 5% nalazi da je fragmentiranost i sukobljenost sindikata uslovljena različitim interesima zaposlenih (17% ne zna da odgovori na ovo pitanje). – Hteli smo, dalje, da dobijemo ocene stepena odgovornosti za nesuglasice između sindikata, kada su u pitanju: lideri sindikata i sindikalne centrale, lideri sindikata na nivou preduzeća, sami članovi sindikata, i na kraju, vlast i političke stranke. – Krivica za loše odnose između sindikata najčešće se pripisuje liderima sindikata i sindikalnim centralama (68% ispitanika vezuje za njih krivicu u velikoj meri ili osrednje, a samo 6% kaže da su oni malo ili nimalo krivi, preostalih 26% kaže da ne zna). Lidersku odgovornost posebno naglašavaju članovi UGS "Nezavisnost" (85% kaže da je ona velika ili osrednja). Tek nešto manje ispitanika krivca vidi u vlasti i političkim strankama (63%) i u liderima sindikata na nivou preduzeća (57%). Iznenadujuće je da četvrtina ispitanika krivca nalazi čak i u samim članovima sindikata.

Kako radnici ocenjuju sindikalni pluralizam, kao nešto dobro ili kao nešto loše? Postavljajući ovo pitanje našim ispitanicima nismo mogli da naknadno rešimo jedan problem koji se tu javlja. Mi, naime, ne znamo da li u odgovorima oni uzimaju u obzir aktuelnu situaciju (netolerantnost i međusindikalne zađevice) ili, kao što smo mi to ustvari hteli, samo činjenicu postojanja više sindikata. Po svemu sudeći na njihove odgovore dosta je uticala aktuelna međusindikalna situacija. Konkretno gledano, **podjednak broj ispitanika** (po 29%) **misli da je postojanje više sindikata korisno, odnosno štetno**; 19% smatra da to stanje niti šteti niti koristi interesima zaposlenih, dok 23% ne zna da odgovori na ovo pitanje. U slučaju para korisno-štetno relacija kod članova Saveza sindikata je 27% - 35%, kod članova UGS "Nezavisnost" 38% - 34%, a kod članova ostalih sindikata 36% – 30%. - Ostaje, međutim, pitanje da li je ovde u pitanju odnos prema lošem pluralizmu (postojanje više međusobno sukobljenih sindikata što objektivno gledano smanjuje snagu udruženih radnika) ili pluralizmu kao takvom?

Donekle smo problem razjasnili pomoću odgovora na jedno drugo pitanje: **Šta raditi sa stanovišta interesa zaposlenih u situaciji postojanja više sindikata?** Dve petine ispitanika rešenje vidi u tome "da se radi zajedno oko najvažnijih pitanja zaposlenih" (članovi UGS "Nezavisnost" – 46%, SSS – 44%, ostali sindikati – 37%), nešto više od četvrtine smatra da treba raditi na "objedinjavanju i stvaranju jednog sindikata" (članovi SSS – 32%, UGS "Nezavisnost" – 27%, ostali sindikati – 28%), 14% se opredeljuje za

⁹ Nepoznavanje odnosa između sindikata najčešće pokazuju oni koji nisu u sindikatima i ne žele da budu (između 73% i 77%); između 58% i 65% članova Saveza sindikata Srbije; između 31% i 53% članova UGS "Nezavisnost", između 49% i 52% članova ostalih sindikata.

stvaranje “više snažnih konkurentskih sindikata” (članovi SSS – 12%, UGS “Nezavisnost” – 19%, ostali sindikati – 21%), a samo 2% podržava stanje kakvo je sada (17% ne zna).

Kako objasniti ovaj žal za jednim sindikatom. Nešto od toga se može objasniti tradicijom, navikom, željom za slogom i jedinstvom. Smatram, međutim, da se najveći deo objašnjenja nalazi u slabostima aktuelnog sindikalnog pluralizma. Nije sporno da međusobno suprostavljeni sindikati umanjuju potencijalnu moć radničke akcije. Sindikalnu snagu, pak, ne garantuje ni postojanje samo jednog sindikata (i kad je postojao samo jedan sindikat, on je u nas bio slab; videli smo, već), kao što, na drugoj strani, moć može da se očuva i u pluralnim uslovima.

Činjenica je da je u nas sindikalni monizam isključivo stvar prošlosti. Postojanje više sindikata, barem dva-tri snažnija, jeste činjenica koja se mora uvažavati. Pitanje je samo kako tu činjenicu uklopiti u potrebu da se interes zaposlenih štiti svom snagom. Jer kome odgovara postojanje međusobno sukobljenih sindikata i otuda, kako reče jedan naš ispitanik, nužno – “malolitražnih” sindikata?

U takvoj situaciji mi smo u istraživanju usmerili pažnju na pitanje vođenja zajedničkih sindikalnih akcija oko najvažnijih pitanja za zaposlene. Prvo smo pitali da li bi tako nešto koristilo ili štetilo interesima zaposlenih. Dobili smo odgovore po kojima 72% ispitanih misli da bi to koristilo (članovi SSS – 78%, UGS “Nezavisnost” – 88%, ostali sindikati – 68%) , a samo 2% misli da bi štetilo. Potom smo pitali zaposlene da li oni podržavaju ili ne podržavaju tako nešto. Našli smo da čak četiri petine podržava tu ideju (83% članova SSS, 90% članova UGS “Nezavisnost”, 78% članova ostalih sindikata), a da samo 4% ne podržava. I na kraju smo ljude pitali: A da li je moguće napraviti takav dogovor između sindikata? Većina od 44% veruje da je to moguće (48% članova SSS, 52% članova UGS “Nezavisnost” i 46% članova ostalih sindikata), 16% misli da nije, a čak 40% ne zna da odgovori na ovo pitanje

Ukupno uzev, vidimo da ogromna većina smatra da je međusindikalni dogovor oko najvažnijih pitanja zaposlenih dobra stvar, oni to i lično podržavaju u veoma velikom broju, ali nisu baš sigurni da je to i praktično izvodljivo sa ovakvim sindikatima kakvi su oni sada! Dakle, da li je izvodljiv međusindikalni dogovor? Kako napraviti taj dogovor? Šta je njegov sadržaj? Kako početi?

Istraživački nalazi i posebno delovanje članova istraživačkog tima u izabranim lokalnim sredinama – Subotica, Čačak i Vranje – pokazali su da je: (A) moguće prevaziлаženje loših posledica sindikalne fragmentacije; da je, dakle, moguće pokretanje sinergetskih akcija. (B) Istovremeno, našli smo da taj proces ima brojnih protivnika u samim sindikatima, a verovatno i u spoljnom okruženju (stranke, država...) i da se ne može očekivati da će on da se odvija sam od sebe! Potrebna je, dakle, neposredna naučna, edukativna i neposredno-praktična akcija u tom pravcu.

Operativno gledano iz našeg Projekta proizlaze sledeća četiri zaključka:

- (1) **Potrebno je, znači, ući u konkretne akcije – edukativne (za aktiviste svih sindikata i šire za aktiviste u “civilnom sektoru”) i akcione (arbitražna tela, forumi za rasprave zajedničkih tema) na lokalnom nivou.**
- (2) **Paralelno, proističe kao rezultat našeg projekta, treba delovati i na opštem nivou, odnosno na nivou sindikalnih centrala: na oficijelne sastanke stavljate kao temu pitanje fragmentacije i mogućnosti za sinergetsku akciju, tražiti raspravu o štetnim konsekvencama fagmentacije, ukazivati na nedelotvornosti parcijalnog nastupa na društvenoj sceni...**
- (3) **Nužno je sindikalnu scenu učiniti izrazito transparentnom. Negativne posledice fragmentacije i privlačnost sinergetske sindikalne akcije treba učiniti javnim. Otuda je delovanje medija u ovom kontekstu dragoceno za povoljan ishod projekta.**

- (4) Ima osnova da smatramo da bi bilo veoma korisno šire okupljanje aktivista-volontera oko jednog istraživačkog tima (pa i stvaranje jedne posebne volonterske grupe aktivista zainteresovanih za sindikalne teme kao nevladine organizacije ili njihovo organizovanje u nekoj od postojećih) radi znanstvenog, edukativnog i praktičnog delovanja na smanjenju otpora međusindikalnom približavanju i promociji sinergetske sindikalne akcije.**

Zoran Stojiljković

SINDIKATI I POLITIKA

Gotovo 170 godina duga istorija sindikalnog pokreta u velikoj meri je istorija otvorenih dilema i različitih odgovora na složeno pitanje prirode odnosa sindikata i politike. U osnovi unutar sindikalnih podela je najčešće različito poimanje razloga za ili protiv i praktično određenje kanala i instrumenata ostvarivanja uticaja sindikata na politiku. Sindikalni i radnički pokret, primera radi, odigrali su nesporno jednu od ključnih uloga u borbi za uvođenje opšteg prava glasa i širenje i univerzalizaciju korpusa građanskih i političkih prava. Građanski status i politička jednakost dali su povratno zaposlenima i sindikatima snažan instrument za legalizaciju sindikalnih i širenje prostora ekonomskih i socijalnih prava. Danas je svaka politička vlast, u bar formalno pluralnom i demokratskom poretku, suočena sa političkim tržištem i prinuđena da uvažava sindikate i zaposlene i njihove zahteve u meri u kojoj su oni brojna i dobro organizovana i solidarna izborna klijentela.

Razlozi i sredstva ostvarivanja političkog uticaja sindikata

Ako su sindikati u svojoj osnovi organizacija za promociju i zaštitu interesa zaposlenih a politika centralna regulativna sfera društva unutar koje se upravlja konfliktima vezanim za raspodelu dobara i vrednosti i usmerava društveni razvoj, onda je osnovni interes zaposlenih postojanje društveno moćnih i politički uticajnih sindikata. Pravo na pristojan život od sopstvenog rada i odbrana i širenje sindikalnih sloboda i prava i osnovnih demokratskih vrednosti jesu osnov postizanja početne saglasnosti oko potrebe uređenja tržišta rada, postojanja odgovarajućeg radnog, sindikalnog i socijalnog zakonodavstva i neophodnosti uticaja na vođenje ekonomske i socijalne politike.

No, načelna saglasnost oko same potrebe i osnovnih razloga postojanja relevantnog političkog uticaja sindikata predstavlja tek nužnu, ali ne i dovoljnu pretpostavku za njegovo praktično ostvarenje. Osnovni problem predstavlja postojanje, preplitanje i međusobno kumuliranje dva reda faktora koji objektivno ograničavaju uticaj i mogućnost političkog izbora zaposlenih i sindikata.

Prvi se sadrži u notornoj činjenici da postoje brojne linije obrazovnih, profesionalnih, granskih, statusnih, generacijskih, polnih i drugih podela unutar samih zaposlenih koje prethodno treba, kroz mukotrpan proces pregovaranja, usaglasiti i objediniti u koherentnu listu zahteva.

Drugi čini elementarna istina da se složene linije socijalnih i političkih podela ne mogu svesti na sferu ekonomije i radnih odnosa. To za posledicu ima činjenicu da nacionalna, konfesionalna, kao i političke i ideološke podele u celini, dodatno presecaju, dele pa i polarizuju zaposlene i sindikate. Posledično, brojne linije interesnih i partijsko-političkih podela u društvu gotovo zakonomerno prate unutar sindikalne razlike i podele. Stranački pluralizam u većoj ili manjoj meri korespondira sa različitim oblicima sindikalnog pluralizma.

Šta je onda, u ograničenom manevarskom polju, optimalan izbor između različitih kanala i instrumenata realizovanja, inače nužnog, političkog uticaja? Koji je poželjni okvir i intenzitet ostvarivanja političke funkcije sindikata?

Političku funkciju – krug aktivnosti usmerenih na proces političkog odlučivanja, kao i njihove (ne)nameravane i (ne)željene efekte, jedan broj sindikata svodi isključivo na kreiranje indirektnih mehanizama ostvarivanja uticaja na zakonodavne i izvršne organe vlasti. Aktivnosti poput javnih medijskih kampanja i aktiviranja sindikalnih lobija u parlamentu i vladinim agencijama pokreću se, po pravilu, samo kad je predmet odlučivanja političkih institucija neposredno vezan za delokrug rada sindikata.

U zemljama s razvijenim mehanizmima i institucijama kolektivnog pregovaranja i tripartitnog odlučivanja relevantni sindikati koriste dodatnu mogućnost da, kroz različite forme socijalnog dijaloga i direktne pregovore sa vladom, realizuju interese zaposlenih. Rešenja dogovorena sa predstavnicima sindikata i poslodavačkih udruženja vlada je u obavezi da preko svoje većine u parlamentu realizuje i u formi odgovarajuće zakonodavne regulative.

Naglašeniju političku funkciju imaju oni sindikati koji postavljaju ekonomske i socijalne zahteve u širi programsko okvir, zalažući se za njihovu realizaciju unutar aktivnosti koje sadrže i stav podrške ili opozicije vlastima. Pored podnošenja zakonodavnih inicijativa i delovanja kao grupe za pritisak, sindikati sa razvijenom programskom platformom, organizuju i štrajkove i proteste sa širom socijalnom i političkom sadržinom. Ovi sindikati, posebno pred izbore, sklapaju različite aranžmane sa političkim partijama i koalicijama srodne orijentacije. Suština ovih sporazuma je stvaranje ugovornih odnosa i pružanje uzajamne podrške. Sindikati se, po pravilu, obavezuju na pružanje izborne podrške, prikupljanje izbornih fondova i organizovanje kampanje u prilog određene stranke ili koalicije. Na drugoj strani, politički akteri se obavezuju da će se zalagati za realizaciju ugovorom predviđenih zahteva zaposlenih i sindikata.

U zemljama sa stabilizovanom partijsko-političkom scenom ovi sindikati često i u međuibornom periodu imaju razvijenu saradnju i formirane zajedničke, konsultativne organe sa svojim političkim partnerima (Antonić, 1999: 356-359).

Na sasvim suprotnom polu, istorija sindikalnog organizovanja sadrži i danas gotovo potpuno napuštene koncepte i praksu, revolucionarnog i anarhosindikalizma, odnosno direktne sindikalne akcije bez saradnje i posredovanja političkih aktera i procedura (Slavujević, 1993: 1043-1044).

Sindikati, partije i izbori

Političko-ideološke podele zaposlenih čine važnu i relativno trajnu osnovu sindikalnog pluralizma. To je ujedno i razlog izborne podrške sindikata, različitim, programski bliskim partijama i koalicijama. Na drugoj strani, sve su značajniji jedinstveni sindikati i nacionalne sindikalne centrale koje u svom sastavu imaju frakcije pod uticajem različitih partija. Srazmerno uticaju i brojnosti sledbenika određene partije u članstvu, bira se sindikalno rukovodstvo i kompromisno utvrđuje politika sindikata. Za razliku od prethodnog slučaja, političke podele i razlike opstaju unutar jedinstvenog sindikata.

Očito da za odnos sindikati - političke partije nema univerzalnog rešenja. Razvijena saradnja sa partijama je jedna od pretpostavki uspešnog delovanja sindikata. Naravno, uz istovremenu razvijenu međusindikalnu saradnju. No, obe pretpostavke adekvatnog sindikalnog organizovanja nije lako međusobno uskladiti. Optimalno rešenje možda i nije moguće pronaći. (Deppe, Herding, Hoss, 1979:79-86).

Elemente za bar načelni odgovor na složeno i otvoreno pitanje odnosa sindikata prema partijama daje sledeća izjava ranijeg predsednika DGB-a (nemačkog sindikata) Fetera. On

smatra da »nezavisnost znači: bez instrukcija partijskih centrala, bez podele posla po kojoj partije obavljaju politički rad, a sindikati vode tarifne pregovore i bez finansijske međuzavisnosti. Ali to ne znači da sindikati stoje bespomoćni između fronta mišljenja partija. Oni nisu neutralni. Pokret usmeren na društvene i političke ciljeve, kao što je sindikat, ne može nikada biti neutralan, on mora zauzimati stavove«.

Globalno posmatrano, sve dominantnija postaje tendencija uzajamnog približavanja i saradnje ranije oštro suprotstavljenih sindikata. Akciona koordinacija tri vodeće sindikalne centrale Italije jedan je od najilustrativnijih primera. Čak i oni sindikati koji imaju tradicionalno bliske odnose s pojedinim partijama, naglašeno insistiraju na svojoj autonomnoj poziciji i pravu na kritiku mera »sopstvene« vlade.

I međunarodne sindikalne konfederacije ne podržavaju direktno prisustvo sindikalnih predstavnika na izbornim stranačkim listama, videći ga kao smetnju slobodnom odlučivanju unutar sindikata. Naravno, radi se o načelnoj preporuci. Veliki broj sindikata, poput skandinavskih, jasno manifestuje svoju političku bliskost sa pojedinim, pre svega socijaldemokratskim partijama. Američki AFL-CIO u izbornim kampanjama tradicionalno podržava demokrate i materijalno ih pomaže formiranjem posebnih izbornih fonodova. U međuizbornom periodu sindikalni lobi i te kako utiče na stavove kongresmena i senatora.

Trusno socijalno i političko tlo postkomunističkih zemalja, stvorivši neku vrstu prelaznog, imperfektnog i često nepreglednog partijskog pluralizma, dodatno je otežalo i umnožilo dileme sindikata oko utvrđivanja odnosa prema partijama i izborima. Nestandardna situacija često rezultira brojnim i netipičnim rešenjima.

Jedan broj sindikata izričito naglašava svoju nestranačku poziciju i striktno ograničenje na uži krug socijalno-ekonomskih problema. Drugi izazov nestabilne političke scene i rizik pogrešnog izbora političkog saveznika pokušavaju da prevladaju načelnom pozicijom ekvidistance prema svim partijama, i podrškom pojedinima od njih, zavisno od saglasnosti njihovih konkretnih predloga i mera sa interesima sindikata. Ova taktička opcija može ublažiti unutarsindikalne podele po liniji različitih stranačkih afiniteta članstva, no, na duži rok, ona daje vrlo ograničene efekte. Treći nastupaju posredno na izborima – političkim promovisanjem i podrškom nezavisnim kandidatima. Četvrti na izborima samostalno ističu manji broj sopstvenih kandidata, kako bi, simbolično ali direktno, bili zastupljeni u parlamentu. Peti sopstvenu profilisanu programsku poziciju i isparcelisanu partijsku scenu nastoje da dovedu u ravnotežu povezivanjem sa širom političkom koalicijom. Šesti formiraju svoje političko krilo koje direktno ulazi u šire izborne koalicije.

Brojni sindikati, od izbora do izbora, prihvataju različite taktičke pristupe, a neretko, istovremeno, poput »Solidarnosti«, kombinuju više njih. (Stojiljković, 1998:161-163).

Sindikati i politika – slučaj Srbija

Kritički i otvoreni dijalog o poželjnom tipu odnosa sindikata i politike je neophodan, čak urgentan, u zemljama poput Srbije, u kojima političke (ne)prilike i odnosi bukvalno određuju životne šanse građana i zaposlenih, krajnje limitirajući prostor za uspešno sindikalno delovanje. U takvim okolnostima do kraja ogoljeno jasno se vidi do koje mere širenje iluzija o »nepolitičkoj i nadstranačkoj« poziciji sindikata predstavlja tek izgovor za birokratizovanu sindikalnu vrhušku i vodi marginalizaciji, podelama i samoizolaciji sindikata. Srbija, nažalost, predstavlja i eklatantan primer nemoći sindikata da spreči uvlačenje zemlje u pakleni krug rata, (samo)izolacije i siromaštva.

Fragmentirana sindikalna scena Srbije je izazovan istraživački okvir za traganje i za odgovorom na pitanje u kojoj meri sindikalne podele imaju i politički pretekst i pozadinu. Ali i za iznalažanje odgovora na ključno pitanje mere u kojoj ostvarenje nužnog minimuma

međusindikalne saradnje zahteva prethodno kritičko propitivanje različitih scenarija političkog i izbornog angažovanja sindikata. Srbija, posebno nakon započetih političkih promena u kojima su zaposleni odigrali značajnu ulogu, jeste i gotovo idealan poligon za testiranje hipoteze da su približavanje i saradnja sindikata mogući samo pod pretpostavkom da oni prihvate ravnopravnu utakmicu za poverenje zaposlenih i zauzmu autonomnu poziciju i kritički, opozicioni odnos prema svakoj vlasti čak i onoj kojoj pružaju političku podršku.

Sve su to razlozi da se, unutar celovitog istraživanja mnjenja zaposlenih o sindikatima, istraže i stavovi zaposlenih u Srbiji o relaciji sindikati - politika.

U ovom istraživanju, odnos sindikata i politike je problemski situiran i analiziran unutar tri uže tematske celine. Prvu, najopštiju, čini utvrđivanje načelnog stava zaposlenih prema učešću sindikata u politici. Drugu, propitivanje stepena prihvatanja različitih modaliteta direktnog političkog angažovanja sindikata, odnosno relacije sindikata prema partijama i izborima. Treću, najkonkretniju ravan, predstavlja ispitivanje izbornog opredeljenja zaposlenih i njihove (ne)mogućnosti da identifikuju poželjne stranačke partnere i samu političku i ideološku poziciju sindikata.

Za politički uticajan, ali i ne direktno izborno angažovan sindikat

Sa direktnom, negativno formulisanom tvrdnjom **Sindikati ne treba da se mešaju u politiku** slaže se, u većoj ili manjoj meri, dve trećine zaposlenih; petina ispitanika nema jasno definisan stav o potrebi političkog angažovanja sindikata, 15% ne vidi razloge za prisustvo sindikata na političkoj sceni. Gotovo u dlaku ista distribucija odgovora na ovo pitanje dobijena je i u istraživanju javnog mnjenja Srbije septembra 1999.godine. Dobijeni nalazi idu u prilog oceni o negativnom odnosu prema uplitanju sindikata u političke sporove kao relativno trajnom stavu građana i zaposlenih Srbije.

Članstvo u sindikatima ($C=0,18$) i zanimanje ispitanika ($C=0,15$) tek su neznatno povezani sa stavom zaposlenih o angažovanju sindikata u politici. Tako recimo, natprosečnu, ali još uvek jasno manjinsku, sklonost ka mešanju sindikata u politiku pokazuju članovi UGS "Nezavisnost" (19%) i drugih alternativnih sindikata (23%), kao i službenici (19%). Na drugoj strani, približno tek svaki deseti među NK i PK radnicima (9%) i nečlanovima sindikata (12%) opravdava takvu praksu.

U istraživanju, sprovedenom 1999. godine, izrazitija korelacija ($C=0,35$) utvrđena je između partijske pripadnosti građana i stava o ovom pitanju, pri čemu su pristalice opozicije u daleko većoj meri, njih dve petine, prihvatale direktno učešće sindikata u politici. (Stojiljković, 2000:79-80).

Širenje kruga pristalica DOS-a nakon oktobarske (r)evolucije, odnosno gotovo plebiscitarno opredeljenje za DOS u ovom istraživanju očito je umanjilo diskriminativno delovanje ovog obeležja na stav o mestu sindikata u politici.

Ostaje, međutim, i dalje otvoreno pitanje s kojim sadržajima, akterima i modelima učešća i uticaja zaposleni i građani Srbije identifikuju pojam politike? Da li je za njih politika relativno autonomna sfera konfliktne raspodele vrednosti i usmeravanja razvoja – otvorena i za široku mrežu interesnih organizacija i građanskih inicijativa, ili je njima bliže poimanje politike kao gole tehnologije vladanja i sukoba političkih moćnika oko vlasti?

Poređenje odgovora na ovo pitanje sa nalazima vezanim za (ne)prihvatanje konkretnih oblika uticaja sindikata na političko odlučivanje ide u prilog oceni da zaposleni još uvek politiku dominantno isčitavaju kao tehnologiju vladanja i igru odnosa moći političkih partija i lidera.

Kako drugačije tumačiti sledeći, inače ohrabrujući, nalaz da istovremeno gotovo tri petine anketiranih (57%) prihvata stav da sindikati treba da saraduju i pružaju podršku

strankama i koalicijama koje štite interese zaposlenih. Aktivan stav kritičke analize programskih odrednica stranaka i njihovog praktičnog ponašanja i rezultirajući čin odabira političkih partija i preduzimanje od strane sindikata čitavog niza aktivnosti, većina zaposlenih ne vidi kao učešće u politici.

Natpolovična podrška (55%) stavu da sindikat, u odbrani interesa zaposlenih, treba da bude u opoziciji prema svakoj vlasti, uključujući i onu koju je prethodno podržao, vodi međutim zaključku da zaposleni zapravo insistiraju na aktivnoj i do kraja autonomnoj poziciji sindikata.

Tabela 1: MNENJE O ODNOSU SINDIKATA PREMA POLITICI (u %)

Odnos sindikata prema politici	Slaganje	Neodlučnost	Neslaganje	Ukupno
Sindikat kao opozicija svakoj vlasti	57	23	20	100
Saradnja sa onima koje štite interese zaposlenih	55	25	20	100

Nakon svih iskustava sa transmisionom pozicijom sindikata kako u sistemu »socijalističkog samoupravljanja«, u kome je posedovanje širokog kruga formalnih ovlašćenja plaćeno gubitkom samostalnosti i efektivnog uticaja, tako i sa deklarativno proradničkom »nacionalno-socijalističkom i patriotskom« vlašću, koja je zaposlene dovela do prosjačkog štapa, ne čudi nepoverljiv, čak ciničan odnos prema služenju politici. Opredeljenje za uspostavljanje kritičkog, ugovornog i partnerskog odnosa sindikata sa političkim partijama koji traje samo dok se ispunjavaju međusobne obaveze jeste okvir u kome se smešta većinsko mišljenje zaposlenih. Istovremeno, pretežan deo njih, shvatajući politiku kao borbu za vlast, ne želi da vidi sindikate u politici. Sve dok se ne demokratizuje sama politička praksa i ne otvore kanali efektivnog uticaja sindikata i organizacija civilnog društva na proces političkog odlučivanja, nije realno ni očekivati da će građani i zaposleni prihvatiti šire, demokratsko i participativno razumevanje politike. Do tada, zaposleni će biti za autonomnu poziciju sindikata i njihov vidljiv i javan politički uticaj ne smatrajući to učešćem u politici.

Uslovljavanje podrške ispunjavanjem datih obećanja, opredeljenje da se javno utvrde uzajamne obaveze i garancije i spremnost da se, ako treba, uđe u konflikt sa dojučerašnjim saveznikom govore o poodmaklom procesu socijalnog i političkog učenja i sazrevanju većine zaposlenih i građana. Oni, konačno, jasno uočavaju i prostor zajedničkih i prostor različitih, specifičnih interesa sindikata i političkih partija.

Polje delovanja i logika interesa sindikata i političkih partija imaju brojne dodirne tačke, ali se u velikoj meri razlikuju i razlaze. Cilj političkih partija je osvajanje/održanje na vlasti odnosno zadobijanje što šire podrške građana. Partije su zato u situaciji da obećavaju i ono što ne nameravaju, ili objektivno ne mogu da ostvare. Uži, vladavinski interes ih često, posebno u zemljama u tranziciji lišenim stabilizovanih socijalnih podela, kao i manevarskog prostora za amortizovanje dejstava nepopularnih ekonomskih mera, tera u političku i ideološku mimikriju. Podele na proradničku levicu i antisindikalnu desnicu gotovo da gube svako realno značenje. Pri tom zaposleni, posebno oni sindikalno organizovani, predstavljaju i za partije sklone sindikatima tek jedan, manji deo potencijalne izborne klijentele. Istovremeno, безусловna podrška sindikata političkim partijama i koalicijama, posebno u uslovima oštre političke polarizacije, praktično onemogućuje ostvarenje ni minimuma neophodne međusindikalne saradnje i vodi slabljenju pregovaračke moći sindikata i zaposlenih. Nekritičko vezivanje za pojedinu političku opciju nosi i često prevelik i nepotreban rizik od unošenja dodatnih linija političkih podela (nacionalnih, verskih) u redove članstva, što dalje vodi fragmentaciji i slabljenju sindikata. Povratno, sve slabiji, podeljeniji i malobrojniji sindikati gube na podršci i ostvaruju sve minorniji politički uticaj (Stojiljković, 1999: 226).

Logika političke vlasti je logika pregovaranja i nagodbi, odnosno veštine ostvarivanja mogućeg. Ona uvažava, pre svega, interese brojnih, dobro organizovanih »strateških skupina« (Ofe, 1999:155-174).

Razjedinjeni, neuticajni sindikati sa različitim, često suprotstavljenim političkim opcijama i taktikama, lišeni znatnijeg poverenja zaposlenih nisu u poziciji da određuju političko tržište i poseduju značajnu pregovaračku moć i politički uticaj. Nasuprot tome, konsenzus o minimalnim zajedničkim ciljevima, i jedinstvena pregovaračka pozicija i taktika predstavljali bi jasan signal i upozorenje vlastima da se radi o zahtevima strateškog socijalnog partnera. Istovremeno, to je i jedini način da se, bar delimično, amortizuje negativno delovanje ruinirane ekonomije i visoke nezaposlenosti na pregovaračku poziciju i moć sindikata.

Produktivnu i modernu poziciju istovremene spremnosti i na saradnju s partijama i na prihvatanje opozicione uloge u odnosu na svaku vlast, prihvata dakle 55%-57% anketiranih. Svaki četvrti je neodlučan, a tek svaki peti odbija.

U odnosu na rezultate ranijih istraživanja došlo je do izrazitog rasta prihvatanja modela podrške, odnosno indirektno političke akcije sindikata. Primera radi, u istraživanju Centra za proučavanje alternativa iz septembra 1999. godine, stav da sindikati treba da saraduju i pružaju podršku strankama i koalicijama koje štite interese zaposlenih odobravalo je tek 8% građana Srbije, pri čemu sami zaposleni nisu značajnije odstupali od proseka (Stojiljković, 2000: 79). U istraživanju vršenom godinu dana kasnije, nešto modifikovanu tvrdnju da sindikati i NVO treba da saraduju sa strankama i koalicijama koje izražavaju interes građana, podržalo je tek nešto više – 14% građana (Stojiljković, 2000a: 23).

Očigledno, rastuće opredeljenje za prihvatanje ovog modela akcije nakon septembarskih izbora, rezultat je pozitivnog delovanja nestranačke predizborne kampanje u prilog promena. U tom okviru, potvrdu i opravdanje doživelo je i opredeljenje UGS "Nezavisnost" da s partijama demokratske opozicije potpiše »Ugovor za demokratsku i socijalno pravednu Srbiju« i, zajedno sa nevladinim organizacijama, pokrene projekat i kampanju »Partnerstvo za demokratske promene«.

Uz odgovarajuću sindikalnu praksu i edukaciju članstva i zaposlenih, model uslovne i oročene podrške koji je odabrala »Nezavisnost« mogao da bude prihvatljiv za sve sindikate. U prilog ovom stavu ide i nalaz da ni članstvo u sindikatima ($C=0,20$) ni zanimanje ($C=0,19$) ne utiču značajnije na prihvatanje ovog modela. Očekivano, natprosečnu podršku ovom modelu ostvarivanja političkog uticaja sindikata pružaju službenici (66%), stručnjaci (61%), kao i članovi UGS "Nezavisnost" i SS Srbije (po 61%) i oni koji nisu a žele da budu u članstvu sindikata. Na drugoj strani među neodlučnima su natprosečno NK i PK radnici (30%), što jasno upućuje na to ko treba da bude prevashodno predmet masovne edukacije unutar sindikata.

Gotovo istovetno strukturiranje dobijamo i kod tvrdnje da sindikati treba da budu opozicija svakoj vlasti, pri čemu ovaj stav natprosečno prihvataju članovi UGS "Nezavisnost" (64%) i drugih alternativnih sindikata (72%).

Sindikati, partije i izbori u Srbiji

Za razliku od natpolovične prihvaćenosti modela uslovne i oročene podrške stranačkim partnerima, različiti modeli direktnog izbornog angažovanja sindikata ne uživaju širu podršku zaposlenih u Srbiji. U ovom istraživanju testirali smo stepen prihvaćenosti tri takva modela: (1) modela posrednog izbornog nastupa – političkim promovisanjem i podrškom nezavisnim kandidatima; (2) modela samostalnog izbornog nastupa, odnosno modela isticanja sopstvene izborne liste i (3) modela ulaženja u širu koaliciju.

Model posrednog izbornog nastupa (isticanjem nezavisnih i kandidata grupe građana) prihvata svaki peti zaposleni, model sopstvene izborne liste svaki sedmi, a koalicioni izborni model tek svaki osmi. Približno trećina ispitanika nema definisan stav o modalitetima direktnog izbornog angažovanja sindikata. Na drugoj strani, najveći otpor, gotovo tri petine ispitanika, izaziva delovanje pod okriljem stranke/koalicije, odnosno koalicioni izborni model praktikovan u ovim izborima od ASNS. Polovina anketiranih nije ni za model sopstvene liste, a tek nešto manje od polovine zaposlenih (45%) jeste i protiv podrške nezavisnim kandidatima.

Tabela 2: MODALITETI UČEŠĆA SINDIKATA U POLITICI (u %)

Modaliteti	Prihvatanje	Neodlučnost	Odbijanje	Ukupno
Isticanje nezavisnih i kandidata grupe građana	21	34	45	100
Izlazak na izbore sa sopstvenom listom	16	34	51	100
Delovanje pod okriljem stranke/koalicije	13	30	58	100

Kao i kod prethodnih pitanja članstvo u sindikatima i zanimanje ne utiču značajnije na stepen prihvatanja modela izbornog ponašanja sindikata. Indikativno je, međutim, da članovi UGS "Nezavisnost" i stručnjaci sistematski pokazuju, za 5-10%, natprosečnu sklonost neprihvatanju svih modela direktnog izbornog angažovanja sindikata. Na drugoj strani, i ovoga puta među neodlučnima najviše je NK i PK, ali i KV i VKV radnika. Potvrdu prethodnih nalaza predstavlja i načelno neprihvatanje bilo kog modela koji za rezultat ima učešće sindikata i sindikalnih lidera na izbornim listama. Tek svaki osmi zaposleni (13%) prihvatio bi takvu mogućnost. Broj neodlučnih u ovom slučaju pada na četvrtinu. Onih koji odbijaju takvu praksu čak je tri petine. I u ovom slučaju protiv učestvovanja sindikata i sindikalnih lidera na izbornim listama su natprosečno stručnjaci (70%), članovi UGS "Nezavisnost" (69%) ali i članovi SS Srbije (65%) i tehničari (64%).

Činjenica da je ASNS jedna od tri vodeće sindikalne centrale, istina najmalobrojnija, na izborima 2000, kao i na onim održanim 1996. godine, nastupila unutar šire, opozicione izborne koalicije, bila je razlog da ispitamo stepen prihvaćenosti ovakvog poteza.

Učešće ASNS na izborima

Polovina ispitanika nema ili propušta da definiše svoj stav o izbornom aranžmanu ASNS. Standardnoj trećini neodlučnih verovatno je pridodat i jedan broj onih koji podržavaju napravljen politički izbor – DOS, ali ne i odluku ASNS da direktno uđe u koaliciju i istakne sopstvene kandidate. Pri tom, gotovo tri puta je veći udeo onih koji misle da je potez ASNS loš za sve sindikate, pa i za sam ASNS, od onih koji opravdavaju praktikovanje izbornog koalicionog modela od strane ovog sindikata (36:13%). Pet puta je manje zaposlenih koji smatraju da je takav potez u interesu svih sindikata od broja onih koji ga smatraju lošim za sve sindikate (5:22%). Najzad, indikativno je da je više onih koji ga smatraju pre lošim nego dobrim i za sam ASNS (14%:8%). Najkritičniji prema potezu ASNS su članovi UGS "Nezavisnost". Preko polovine njih (54%) ne prihvata primenu koalicionog izbornog modela od strane ASNS-a, bilo da procenjuje da je to loše po sve sindikate (30%) bilo da smatra da je to pogrešan izbor i za sam ASNS (24%).

Stvari izgledaju, međutim, nešto drugačije ako aktuelno neprihvatanje modela izborne participacije sindikata poredimo sa nalazima ranijih istraživanja. Još uvek izrazito manjinsko opredeljenje za različite modele direktne izborne participacije (13%-21%) jeste ipak višestruko veće nego još pre samo nekoliko meseci. Naime, u istraživanju sprovedenom tokom oktobra 2000. godine u organizaciji Centra za proučavanje alternativa, podršku

ulaženju sindikata i NVO u širu izbornu koaliciju pružalo je tek 3% a formiranje sopstvene izborne liste prihvatao je tek svaki 50. ispitanik.

Poređenje dobijenih nalaza o poželjnom modelu izborne i političke participacije sindikata sa programskim dokumentima i praksom ključnih sindikalnih centrala u Srbiji i formiranim postizbornim odnosom snaga na političkoj sceni, omogućuje formulisanje nekoliko hipoteza.

Najširu podršku ima model ugovorne, uslovljene i oročene podrške sindikata političkim partnerima koji zagovara UGS "Nezavisnost". No, on je suočen sa nekoliko otvorenih praktičnih problema. Na prvom mestu, radi se o neravnoteži moći partnera, odnosno o nemogućnosti »Nezavisnosti« da, bez potpore i pomoći drugih sindikata i civilnih pokreta i inicijativa, efikasno odgovori na eventualno nepoštovanje ugovornih obaveza od strane novih vlasti. To dalje zahteva pažljivo balansiranje ofanzivnog i defanzivnog nastupa prema vlastima, kao i razvijenu strategiju kombinovanja sopstvenog jačanja i povezivanja sa socijalnim i političkim partnerima. Aktuelna vladajuća koalicija u Srbiji je heterogena, konceptualno krajnje razučena i u različitoj meri (ne)sklona sindikatima. To od »Nezavisnosti« (i drugih sindikata) zahteva razvijanje bližih veza sa solidnijim partnerima u vlasti. Prethodno, mora doći do strateškog približavanja sindikata kako bi se limitirala mogućnost da vlast preterano eksploatiše međusindikalne razlike i sukobe. Osnovni zajednički interes sindikata je da ojačaju svoju poziciju oslonjenu na tripartitne institucije i prosindikalne interesne grupe i lobije u medijima, javnosti i političkim institucijama. Preformulisani i medijski i markentiški prisutniji koncept »Partnerstvo za demokratske promene« mogao bi da kompenzira već tradicionalni deficit ovdašnjih sindikata kada je reč o korišćenju indirektnih, na civilno društvo usmerenih metoda ostvarivanja političke funkcije.

Osnovni izazov približavanju sindikata predstavlja svakako ambivalentna aktuelna pozicija ASNS-a koji je istovremeno i sindikat i deo strukture vlasti. ASNS se, u još direktnijoj meri nego što je to pod Miloševićim režimom bio slučaj sa SS Srbije, izlaže riziku obavljanja uloge vladinog sindikata – neke vrste trojanskog konja vlasti u sindikalnoj areni. Ta uloga može na kratak rok doneti opipljive koristi i kompenzirati slabe tačke organizacije – njenu relativnu malobrojnost i nerazvijenu infrastrukturu. Dugoročno, međutim, direktni koalicioni izborni model, osim što ne uživa podršku velike većine zaposlenih, izlaže sopstvenog protagonistu višestrukim rizicima. Dvostruka interesna logika i konflikt lojalnosti svodi poziciju ovog sindikata umesto na projektovanu ulogu zastupnika interesa zaposlenih na, u najboljem slučaju, poziciju medijatora između vlade, poslodavaca i sindikata. Rizik da posrednik bude izmanipulisan od jačih saigrača morao je biti unapred ukalkulisan. Na drugoj strani, ASNS je previše slab i lako zamenjliv igrač unutar DOS-ove vlasti da bi mogao da, ako stvari krenu loše po interese zaposlenih, iznutra realizuje model uslovne i oročene podrške koji podrazumeva pretnju napuštanja funkcija. Način razrešenja napetosti između opipljivih, kratkoročnih dobiti i gotovo izvesnog gubitka na duge staze (treba se samo potsetiti poraznih efekata direktne participacije u vlasti i moćnog sindikata poput poljske Solidarnosti) odrediće poziciju ovog sindikata.

Sa ne manjim, dvostrukim izazovom suočen je Savez sindikata Srbije. Loša reputacija i imidž gubitnika, osipanje redova i krajnje neizvestan ishod procesa organizacione i programske transformacije svoje razrešenje mogu imati ili u radikalnoj promeni ili u otvorenom zauzimanju pozicije branitelja konzervativnih interesa. Pristajanje na ravnopravne uslove sindikalne utakmice i (prisilna) emancipacija od role mlađeg, poslušnog partnera vlasti zaloga je za preživljavanje ovog sindikata. U odnosu na model političkog i izbornog ponašanja ovaj sindikat kao da ide iz krajnosti u krajnost. Od indirektno ali izvesno i trajne podrške prethodnom režimu dolazi se do, takođe neproduktivne, pozicije ekvidistance prema svim političkim akterima. U predlogu dokumenata sa prve konvencije SS Srbije, održane

1.3.2001. godine, ističe se tako da ovaj sindikat »ne sklapa sporazume o saradnji i ne daje nikakvu podršku strankama uoči i tokom izbora za organe vlasti« (Program, 2001: 7).

No, na nestabilizovanom socijalnom i političkom tlu Srbije, osnovni problem primene kompletne strategije političkog nastupa sindikata posebno njenih izbornih modela, čine poteškoće određenja kako kruga političkih partnera tako i sopstvene programske pozicije.

Pogled u budućnost – političke i ideološke preferencije zaposlenih i sindikata

Nalazi dobijeni ovim istraživanjem u potpunosti potvrđuju iznetu pretpostavku. Sami zaposleni nisu, u značajnijoj meri, u stanju ni da prepoznaju stranku i koaliciju koja reprezentuje i promovise interese sindikata niti da, na tradicionalnoj osi političkih podela na levici u desnicu, identifikuju, uz dovoljnu meru saglasnosti, poželjnu poziciju sindikata.

Na pitanje koja stranka i koalicija u najvećoj meri uvažava sindikalna pitanja polovina zaposlenih ne zna odgovor a dalja trećina tvrdi da to ne radi nijedna stranka i koalicija. Približna petina anketiranih koja ipak uspeva da identifikuje potencijalnog političkog partnera sindikata najčešće spominje, njih 13%, DOS u celini (9%) ili pojedine stranke koje deluju unutar njega – DS i DSS (po 2%). Svaki pedeseti, nakon izbornih promena, stranku osetljivu na zahteve sindikata prepoznaje u SPS-u, dok 3% anketiranih navodi sve druge stranke i koalicije. Činjenica da čak više od četiri petine zaposlenih ne vidi stranku i političku koaliciju blisku sindikatima na najbolji način ilustruje prilike u kojima sindikati tragaju za političkim sagovornicima i partnerima.

Nalaz je u toj meri frapantan da zahteva kako dalja istraživanja tako i pokušaj bar elementarnog, hipotetičkog tumačenja. Jedan deo objašnjenja svakako treba potražiti u činjenici da sve do poslednjih izbora, održanih u septembru i decembru 2000. godine, pitanja kvaliteta života i socijalno-ekonomskih promena, takozvana socijalna tematika, nije bila centralna linija diferenciranja i oblikovanja izbornih opredeljenja. To mesto je pripadalo pretpolitičkoj dimenziji određenja državnih i nacionalnih interesa i podela na prijatelje i neprijatelje, »patriote i izdajnike«. No, sami porazni efekti vođene politike – ruinirana ekonomija i razoreno i osiromašeno društvo - najverovatnije su osnovni razlog što velika većina anketiranih ne vidi političkog aktera bliskog sindikatima. Katastrofalno stanje ima snagu dokaza da to nisu partije nosioci prethodnog režima, ali ne amnestira ni ostale političke subjekte. Prethodni režim je uspeo da većinu stanovništva učini jednakom u bedi i siromaštvu, što je povratno stranke i koalicije lišilo socijalnih adresata kojima bi se upućivale specifične političke poruke. Slične, krajnje uopštene političke floskule i odsustvo preciznije profiliranosti na tvrdom terenu ekonomije i raspodele socijalnih troškova deformisane tranzicije dalje zbunjuju većinu, i inače nedovoljno obaveštenih građana. Zaposlene, posebno onu trećinu koja deciderano tvrdi da nijedna stranka ne respektuje značaj pitanja koje pokreću sindikati, verovatno iritira demagoška igra zabrinutosti za poziciju zaposlenih uz istovremenu trku za vlašću i privilegijama. Posredno, ovi nalazi govore o svesti zaposlenih o maloj pregovaračkoj snazi i nemoći sindikata da odlučnije postave ova pitanja na dnevni red politike. Posledično, slaba, nestabilna i nekoherentna politička identifikacija zaposlenih i građana Srbije, odnosno relativno visok udeo izborne apstinencije i česte promene političkog i izbornog opredeljenja dalji su razlog nesposobnosti zaposlenih da identifikuju političke partnere sindikata.

Izlaz iz začaranog kruga moguć je tek sa stabilizovanjem prilika i stvarnim započinjanjem tržišnih promena, transparentnom privatizacijom i reformom radnog i socijalnog zakonodavstva.

Ključna politička pomeranja do kojih je krajem milenijuma u Srbiji došlo čine tek polaznu pretpostavku za izmenu postojećeg stanja. Zaposleni, pre svih radnici, početkom

devedesetih bili su deo socijalnog bloka koji je ustoličio Miloševićev režim. Serija radničkih štrajkova i protesta, posebno nakon 1996. godine, najavila je pucanje socijalnog braka iz računa između režima i zaposlenih. Istraživanja vršena tokom poslednje dve godine najavljivala su politički preokret. Primera radi, u istraživanju Centra za proučavanje alternativa iz septembra 1999. godine, utvrdili smo da i unutar članstva »prorežimskog« SS Srbije, uz polovinu neodlučnih, prevlađuje u odnosu tri prema dva opoziciona orijentacija (Stojiljković, 2000: 77-78).

Ako je, u analogiji sa boks mečom, ishod septembarskih izbora predstavljao pobjedu na poene, dragocenu i izvojevanu u neravnopravnim uslovima borbe, onda je ishod decembarskih izbora bio pravi politički nokaut. U ovom istraživanju, sprovedenom u prvoj dekadi decembra, čak tri petine zaposlenih je najavilo svoju izbornu podršku DOS-u. Nešto više od četvrtine zaposlenih (29%) izjavilo je da neće ili da još ne zna da li će izaći na izbore, odnosno da još nije formulisalo svoju izbornu odluku. Tek svaki deseti zaposleni je najavio da će svoj glas dati nekom od političkih protivnika DOS-a.

Poređenje sa ostvarenim izbornim rezultatima pokazuje da izborna pobjeda DOS-a nije baš u toj meri bila ubedljiva. U klimi nastaloj nakon oktobarskih dešavanja nemali broj ispitanika, očito je pribegao poznatoj i oprobanoj strategiji pružanja poželjnih odgovora. Nesporna je, međutim, činjenica da su zaposleni u velikoj većini glasali za promene.

Krajnje indikativan je nalaz da je udeo onih koji izjavljuju da će glasati za DOS za više od četiri puta veći od broja onih koji smatraju da pojedine stranke i DOS u celini uvažavaju interese zaposlenih i sindikata (61:13%).

O kojim razlozima i kakvom tipu glasanja za DOS se radi kod većine zaposlenih koji glas daju političkoj formaciji od koje, bar neposredno, ne očekuju promicanje sopstvenih interesa?

Glasanje za DOS je očito za većinu zaposlenih i građana predstavljalo neku vrstu prinudnog izbora, glasanja za dovoljno prostran politički okvir koji omogućuje smenu Miloševićevog režima. Glas za DOS je u najvećoj meri glas protiv koalicije na vlasti, odnosno glas za promene. Većina zaposlenih izgleda da procenjuje da je DOS iznuđena, potrebna ali i vremenski oročena dobitnička politička formula unutar koje egzistiraju stranke različitih orijentacija i krajnje nejednake specifične političke težine. Istovremeno opredeljenje za model uslovne i oročene izborne podrške ide u prilog stavu da se kod većine zaposlenih radi o jednokratnoj podršci DOS-u. Većina zaposlenih, više od četiri petine, tek treba, na osnovu praktičnih koraka i efekata, da donese odluku o tome ko su strateški partneri sindikata.

Članstvo u različitim sindikatima donekle diferencira stavove zaposlenih (C=0,26). Primera radi, članovi UGS "Nezavisnost" u dvostruko više u odnosu na dobijeni prosek (29:13%) misle da DOS uvažava značaj sindikalnih pitanja. No, reč je o manje od trećine članova ovog sindikata. Natprosečnu podršku ovom stavu pružaju i članovi drugih alternativnih sindikata kao i zaposleni koji nisu, a žele da postanu članovi sindikata.

Dobijeni podaci jasno pokazuju da je vreme preciznijeg pozicioniranja i političkih partija i sindikata tek pred nama. Indirektnu potvrdu ovom stavu pružaju i (ne)uspešni pokušaji zaposlenih da odrede poželjnu političku poziciju sindikata.

Čak polovina zaposlenih nije u stanju da sindikate pozicionira na osi levica-desnica koja se u razvijenim demokratskim društvima praktično svodi na zalaganje za manji ili veći stepen intervencije države u privredi, odnosno obimniju ili redukovanu praksu socijalnih transfera (Kischvelt, 1992: 29-50). Druga polovina koja uspeva da definiše svoje viđenje pozicije sindikata u kontinuumu levica-desnica, odnosno politička redistribucija – tržišna alokacija opredeljuje se, u odnosu tri prema dva, za poziciju levo od centra. Pri tom, ekstremne pozicije – krajnje levu, neokomunističku i krajnje desnu, konzervativnu sindikatu pripisuje tek po 3% zaposlenih. Pozicija sindikata se, dakle, vidi u rasponu između umereno

leve socijaldemokratske i pozicije liberalno-demokratskog, desnog centra koji u stabilnim, razvijenim društvima praktično pokriva celinu političkog spektra.

Ove stavove zaposlenih donekle diferencira njihovo zanimanje ($C=0,25$). Očekivano, među onima koji ne znaju da procene poželjnu političku poziciju sindikata jesu natprosečno zastupljeni NK i PK radnici – njih dve trećine. Interesantno je, međutim, da su NK i PK radnici jedina grupa kod koje je opredeljenje za levicu i desnicu gotovo potpuno izjednačeno (18:17%). Skloniji desnici, u odnosu na prosečni omer tri prema dva za levicu, jesu i zaposleni koji nisu ali žele da budu članovi sindikata (30:22%). Na drugoj strani skor je nešto povoljniji za umerenu levicu u slučaju stručnjaka (39:24%) i članova SS Srbije (30:12%).

Rezultati istraživanja vrednosnih orijentacija sprovedenih u nekoliko poslednjih godina pokazuju da se većina zaposlenih jasno distancira od egalitarističke logike, društveno-državne svojine i samoupravne frazeologije i prihvata institute tržišne ekonomije. Istovremeno, masovno su raširene međusobno labavo povezane prosocijalističke vrednosti poput saodlučivanja, socijalne sigurnosti, solidarnosti i principa socijalne pravde. Naša osobenost je i raširen etatistički sindrom, odnosno pristajanje na arbitrarnu i starateljsku poziciju države (Golubović, 1999:314-319).

Zaključak

Deceniju već u Srbiji difuzna svest u velikoj meri korespondira sa atipičnom situacijom. Neretko egalitaristi glasaju naizmenice za levu i desnu demagogiju. Daskora vladajuća partija samoidentifikovana kao levica uspešno je eksproprisala radnike. Desničari govore o socijalnoj pravdi i porezu na ekstra dobit bogataša s leve. Iza političkih etiketa krije se često krajnje različita praksa. I sama tegobna stvarnost u prezaduženoj, dugo izolovanoj zemlji sa uništenom ekonomijom i osiromašenim stanovništvom ne nudi manevarski prostor za suptilne političke razlike na socijalno-ekonomskoj ravni.

Većina zaposlenih ima tek maglovitu i krajnje načelnu sliku o poželjnoj političkoj poziciji sindikata i ne vidi na političkoj sceni aktere bliske sindikatima.

Privremeni karakter aktuelnih političkih podela i savezništava dodatno sindikatima otežava mogućnost adekvatnog izbora. Politički prostor umerene levice i centra, na koji sindikati inače tradicionalno računaju, jeste prenaseljen, fragmentiran i bar do sada je bio opterećen brojnim podelama i dnevnim interesnim računicama.

No, sama sindikalna scena takođe je razmrvljena i opterećena hipotekom ranijih sukoba i razilaženja. Sindikati, pored ostalog i za to uživaju ograničeni ugled i poverenje među zaposlenima. Time je njihova pregovaračka moć dodatno limitirana.

Izlaz iz postojeće situacije svakako leži u građenju, bar minimalnog, međusindikalnog konsenzusa, usvajanju zajedničke liste prioriteta i akcionoj saradnji i povezivanju. Jednu od mogućih osnova za približavanje sindikata čini, i ovim istraživanjem potvrđeno, postojanje dominantnog uverenja među samim članstvom i zaposlenima o neophodnosti međusindikalne saradnje.

Pri tom, većina zaposlenih, bez obzira na svoju sindikalnu pripadnost, jeste za politički autonomne i uticajne sindikate emancipovane od logike podređivanja političkoj vlasti. Dosta široka saglasnost postoji i oko potrebe građenja i intenzivnog korišćenja široke lepeze mehanizama i institucija socijalnog dijaloga i partnerstva.

Sve širu podršku ima i orijentacija na pojačano prisustvo u javnosti i oslanjanje na organizacije civilnog društva.

U odnosu na političke aktere i neposredni politički izborni angažman sindikata većina zaposlenih spremna je da podrži samo ravnopravnu, oročenu i uslovljenu saradnju sindikata sa političkim strankama i koalicijama koje u praksi promovišu i realizuju interese zaposlenih.

Samo oni sindikati, koji uvaže ove poruke, mogu računati na podršku zaposlenih.

Čedanka Andrić

SINDIKALNA ORGANIZOVANOST U SRBIJI

Trendovi u svetu sa posebnim osvrtom na region Centralne i Jugoistočne Evrope

Na osnovu Izveštaja Međunarodne organizacije rada (MOR) objavljenog 1997. godine, broj sindikalno organizovane radne snage opao je u poslednjih deset godina na gotovo 20%. Prema podacima MOR-a od približno 1,3 milijarde zaposlenih u svetu, 164 miliona su u članstvu nekog od sindikata. Od toga je 125 miliona organizovano u okviru Međunarodne konfederacije slobodnih sindikata (MKSS) sa sedištem u Briselu.¹⁰

Izuzetno veliki pad stope sindikalizovanosti¹¹ beleži se u zemljama Centralne i Jugoistočne Evrope, u takozvanim exkomunističkim zemljama. Tako je, na primer, u Estoniji broj sindikalno organizovanog članstva opao za čak 71%, u Češkoj Republici za 50%, dok je u Poljskoj za oko 45%. Za analitičare ovakav trend nije bio neočekivan, imajući u vidu da je do promena režima u ovim zemljama članstvo u sindikatima bilo obavezujuće a ne dobrovoljno, tako da je sticanjem slobode izbora pad stope sindikalizovanosti bio očekivan. Ovakav trend je ponajmanje iznenadio u onim zemljama gde stvaranje slobodnih i demokratskih sindikata nije bilo čak ni u začetku.

Razlozi za manji ili veći stepen sindikalizovanosti razlikuju se od regiona do regiona, ali i od specifičnosti lokalnih uslova. Mnogim vladama slobodan i dobro organizovan sindikat nije odgovarao u njihovim pokušajima da bez ikakvih uslova privuku strani kapital u zemlju, dok je drugima antisindikalna politika bila deo opšte antidemokratske i represivne politike.

Još uvek visok stepen sindikalizovanosti imaju skandinavske zemlje (70 - 90%) kao što su Danska i Švedska, dok s druge strane sindikalizovanost u Zapadnoj Evropi dostiže jedva 40%. U ovim zemljama se često stepen društvenog razvoja i standard zaposlenih uopšte smatra razlogom da se sindikat ne vidi kao nužnost da se zaštite interesi i ostvare prava. Postojanje saveta zaposlenih¹² u ovim zemljama se takođe smatra razlogom smanjenja

¹⁰ Jedini sindikat sa područja Srbije koji je u punopravnom članstvu MKSS-a jesu Ujedinjeni granski sindikati "Nezavisnost", koji su status punopravnog člana stekli 1997. godine.

¹¹ Stopa sindikalizovanosti je podatak koji nam govori koliko je u jednoj zemlji (gradu, regionu...) sindikalno organizovano radnika, imajući u vidu ukupan broj zaposlenih.

¹² Savet zaposlenih (*Employee Council, Works Council, Comite d' enterprise, Betriebsrat*) kao najpoznatiji i veoma rasprostranjen oblik participacije odlikuju mnoga zajednička obeležja, ali i neke razlike i specifičnosti. Osnovna je ideja da se tim putem ostvari saradnja između poslodavaca/uprave i Saveta, u duhu uzajamnog poverenja - u "dobroj veri" (*Bona fide - in good faith*), i to u okvirima važećeg kolektivnog ugovora i u saradnji sa sindikatima i poslodavačkim organizacijama. Prema nemačkom zakonodavstvu i u praksi, na primer, poslodavac i Savet zaposlenih sastaju se najmanje jedanput mesečno da bi razmenili mišljenja i da bi, po mogućstvu, rešili i otklonili eventualne sporove, nesporzume i potencijalne industrijske konflikte. Poslodavac i Savet zaposlenih mogu da zaključe i posebne sporazume u preduzeću, osim o nadnicama, platama i drugim uslovima zapošljavanja koji se uređuju kolektivnim ugovorom. osim toga, Savet prati primenu zakona i drugih normativnih akata, kolektivnih ugovora, kao i sporazuma zaključenih sa poslodavcem u preduzeću. Savet prima i razmatra žalbe zaposlenih, da bi sa svojim stavom i mišljenjem upoznao poslodavca. Kao i u zakonodavstvima

sindikalne organizovanosti zaposlenih, jer se saveti često vide kao zamena za sindikate. Ali ono što je ipak ohrabrujuće u pomenutom Izveštaju MOR-a jeste nalaz da pad sindikalizovanosti nije značio i nužno pad moći, tj. uticaja sindikata. Naprotiv, u većini ovih zemalja sindikati su konsolidovali i ojačali svoju unutrašnju strukturu (što je podrazumevalo i intenzivno sindikalno obrazovanje članstva), posebno se ojačali u sektorima koji su izašli na svetsko tržište i na taj način spremno ušli u procese globalizacije, naročito prema multinacionalnim kompanijama.

Međunarodna konfederacija slobodnih sindikata je, imajući u vidu pad sindikalizovanosti u regionu Centralne i Istočne Evrope, počela da se bavi ovim problemom na sistematski način. Koordinatorica Ženske mreže MKSS-a za Centralnu i Jugoistočnu Evropu, Jasna Petrović, rukovodila je istraživanjem pod nazivom "Kako spasiti sindikate" sprovedenim u oktobru 2000. i došla do interesantnih nalaza.¹³ Od deset sindikalnih centrala koje su učestvovala u istraživanju, najveće smanjenje članstva zabeleženo je u Bugarskoj, gde je pre pet godina čak 60-70% zaposlenih bilo u članstvu nekog sindikata, dok je danas stepen organizovanosti svega 30%, kao i u Crnoj Gori, gde je stepen organizovanosti smanjen sa 90% na oko 65%. Sledi Letonski LBAS sa smanjenjem od 15 procentnih poena, estonski EAKL sa smanjem za 12%, hrvatski SSSH za 11%, češki CMKOS sa 8% i mađarski MSZOSZ sa smanjenjem od 6%. Prema proceni Saveza sindikata Makedonije (SSM), organizovanost iznosi 75%, kao i pre pet godina. U Hrvatskoj je procenat sindikalno organizovanih 47%, a ako se članstvu SSSH doda i članstvo sindikata penzionera, stepen sindikalizovanosti se penje na 54%.¹⁴

Upitani da navedu razloge za smanjenje broja sindikalno organizovanog radništva, letonski LBAS navodi: smanjenje broja radnih mesta i slabljenje domaće privrede, privatizaciju i negativan prirodni rast stanovništva. Bugarski CITUB procenjuje da ne proizlaze svi razlozi iz privrede i strukturnih reformi, nego da ih takođe treba tražiti i u sindikatima zbog nedovoljne informisanosti o sindikalnom pokretu, kao i na strani poslodavaca, koji vrše pritisak protiv slobodnog sindikalnog organizovanja. Vrlo zanimljivu procenu daje češki CMKOS koji, pored poznatih razloga kao što su privredno prestrukturiranje i privatizacija, navodi i "raspad velikih preduzeća i stoga ukidanje osnovnih sindikalnih organizacija, potom problem sa organizovanjem novih u manjim preduzećima". Ovde se, drugim rečima, ukazuje na potrebu građenja jedne nove sindikalne strategije u privlačenju i organizovanju zaposlenih u malim i srednjim preduzećima. Slično zapažanje iznose i njihove kolege iz Crne Gore. Mađarski MSZOS, uz već navedene razloge koji leže u privatizaciji i prestrukturiranju privrede, navodi i sve intenzivnije napade vlasti i poslodavca na sindikat, s ciljem njegovog kompromitovanja i smanjenja obima sindikalnih sloboda i prava, što dovodi do bespomoćnosti radnika koji se plaše za svoje zaposlenje.

drugih zemalja, u delokrugu i nadležnosti Saveta zaposlenih su precizno definisana pitanja iz ekonomskog, personalnog i socijalno-kulturnog domena. Prava koja su Savetu garantovana kreću se od informisanja do konsultovanja i saodlučivanja. Razlike u pojedinim zemljama izražene su, međutim, u većoj meri u vezi sa mandatom, brojem i načinom izbora članova. Prema francuskom modelu, Svet obuhvata dve kategorije članova: one koji su neposredno izabrani na izborima zaposlenog osoblja, i one koje imenuje sindikat kao svoje predstavnike. U Francuskoj mandat člana Saveta traje dve godine. S druge strane, saglasno nemačkom modelu, u institucionalnom pogledu, Savet zaposlenih koji predstavlja celokupno osoblje (bez obzira da li su radnici učlanjeni u sindikat i kojem sindikatu pripadaju), potpuno je odvojen od sindikata. Lica koja pripadaju "vrhovnom poslovodstvu" lišena su aktivnog i pasivnog biračkog prava. Članovi Saveta zaposlenih imaju trogodišnji mandat, a zakonom im se garantuje posebna zaštita. Izvor: Grozdanić, Stanislav **Učešće zaposlenih u upravljanju**, u Zborniku **Uloga sindikata u tranziciji**. Beograd, 1999. Centar za proučavanje alternativa i UGS "Nezavisnost"

¹³ Istraživanje je sprovedeno u deset zemalja, a obuhvaćene su bile sledeće sindikalne centrale: EAKL (Estonija); LBAS (Letonija); CMKOS (Republika Češka); MSZOSZ (Mađarska); SSSH (Hrvatska); CITUB (Bugarska); SSSCG (Crna Gora); SSSBIH (Bosna i Hercegovina) i UGS "Nezavisnost" (Srbija).

¹⁴ ICFTU CEE Network. Number 11, November 2000, Zagreb, Croatia

Najznačajniji pad sindikalnog članstva zabeležen je u tipično industrijskim granama, metalnoj i tekstilnoj. Hrvatski SSSH tome dodaje trgovinu, turizam i ugostiteljstvo, dok litvanski LBAS pored metalske industrije i trgovine navodi i poljoprivredu i građevinarstvo. Bugarski CITUB zabeležio je najveće smanjenje članstva u lakoj industriji, trgovini i građevinarstvu, dok EAKL iz Estonije navodi poljoprivredu i prehrambenu industriju, trgovinu i građevinarstvo. Češki CMKOS navodi metalnu industriju, rudarstvo i građevinarstvo. SSS Crne Gore ukazuje na ugostiteljstvo, trgovinu i tekstilnu industriju, dok je u Mađarskoj najveće smanjenje organizovanog članstva zabeleženo u prehrambenoj industriji, rudarstvu i građevinarstvu.

Kada su u pitanju zakonske prepreke slobodnom sindikalnom organizovanju, makedonski SSM, SSS Bosne i Hercegovine, češki CMKOS, SSS Crne Gore, mađarski MSZOSZ i estonski EAKL navode da nema nikakvih zakonskih prepreka za sindikalno organizovanje u njihovim zemljama. Letonski LBAS navodi postojanje zakonskih prepreka, pre svega zabranu za zaposlene u policiji i vojsci da se sindikalno organizuju i, kao drugo, ograničenja u pogledu broja radnika potrebnih za osnivanje sindikata. Naime, prema Zakonu o sindikatima, minimum jedna četvrtina zaposlenih u preduzeću/ustanovi ima pravo da osnuje sindikat. Bugarski CITUB navodi kao jedino zakonsko ograničenje da su svi lekari obavezni da budu članovi Sindikata lekara. Hrvatski SSSH ukazuje na ograničenje prava na sindikalno organizovanje za lica u aktivnoj vojnoj službi i na uslov da sindikat može da osnuje najmanje deset zaposlenih, dok se savez može obrazovati pod uslovom da ima učlanjena najmanje dva sindikata najmanje od po deset članova (ukupan minimalan broj članova je dvadeset lica). Prema UGS "Nezavisnost", u Srbiji "postoje ogromna pravna ograničenja slobodnom sindikalnom organizovanju. Celokupno radno i sindikalno zakonodavstvo je represivno i restriktivno i zaostaje za međunarodnim standardima. Naročito treba staviti naglasak na Pravilnik o upisu sindikalnih organizacija u registar kod Ministarstva za rad i zapošljavanje. Ovaj Pravilnik je neustavan i suprotan konvenciji MOR-a 87, jer je njime princip prijave promenjen u princip dozvole za osnivanje sindikata. Naime, sindikat se ne može registrovati bez pismene potvrde direktora preduzeća da je ovlašćeno lice za osnivanje sindikata u stalnom radnom odnosu, a koja se prilaže uz Prijavu za registraciju."¹⁵

Nalazi ovakve vrste trebalo bi da pomognu da se koliko god je to moguće izgradi zajednička sindikalna strategija u regionu, imajući u vidu slične okolnosti, ali i mogućnost učenja na greškama koje su počinile zemlje poodmakle u procesu tranzicije za razliku od zemalja poput Srbije koja je u ove procese tek zakoračila.

Ono što takođe treba izdvojiti kao trend u svetu jeste sve veći procenat žena u sindikatima. Kada je osnovana najbrojnija sindikalna organizacija na svetu, 1950. godine - Međunarodna konfederacija slobodnih sindikata (MKSS) žene su činile 7% od ukupnog članstva. Danas one čine 39,5%. Prema približnim podacima kada su u pitanju sindikati u Srbiji, udeo žena u ukupnom članstvu tri najveće sindikalne centrale kreće se od 40 do 50%. Ovaj procenat bio bi sigurno i veći kada bi se sprovela ozbiljnija sindikalna istraživanja. Nesumnjivo da će se udeo žena u ukupnom članstvu povećavati, jer će usled transformacije privrednog sistema sve više zaposlenih biti u uslužnim delatnostima, trgovini, farmaceutskoj industriji, tekstilnoj i informatičkoj industriji, gde po pravilu većinu zaposlenih čine žene. One takođe čine većinu zaposlenih i u zdravstvu, školstvu i u administrativnim službama. Problem je ogromna nesrazmera između broja žena u sindikatima i njihove zastupljenosti u

¹⁵ U decembru 2000. nakon sloma režima Slobodana Miloševića, Ministarstvo za rad umesto ukidanja ovog Pravilnika donelo je samo jednu "kozmetičku" izmenu kojom, umesto direktora koji potpisuje da je ovlašćeno lice u stalnom radnom odnosu, sada to pravo dato "ovlašćenom licu". Ovim zloupotrebe naravno nisu prestale, jer je "ovlašćeno lice" po pravilu odlazilo po "dozvolu" pre izdavanja potvrde. Ovakvim rešenjem naročito su izrazili nezadovoljstvo UGS "Nezavisnost", čiji su članovi i najviše trpeli zbog ovakvog rešenja, kroz razne vrste pretnji, ucena, pa čak i otpuštanja s posla, ponekad i celog Inicijativnog odbora.

organima koji kreiraju i izvršavaju sindikalnu politiku.¹⁶ Često se može čuti od sindikalistkinja da, bez obzira na demokratsku proceduru zacrtanu statutom, odluke donosi uski krug ljudi na nivou "ortačkih dogovaranja". Vidljivost žena u rukovodećim telima sindikata privukla bi zaposlene, naročito mlade žene, u sindikat, jer bi to pokazalo mogućnost da se učestvuje u kreiranju odluka, a samim tim bi se gradio prostor za stvaranje jednog novog senzibiliteta potrebnog sindikatu u budućnosti, u kojem žene sve više čine većinu.

Prema nalazima našeg istraživanja, polovina zaposlenih nalazi se u nekom od sindikata, dok je polovina izvan sindikata. Tu polovinu sindikalno organizovanih čine 29% onih u Savezu sindikata Srbije, 12% u Ujedinjenim granskim sindikatima "Nezavisnost", 2% u Asocijaciji slobodnih i nezavisnih sindikata Srbije i 7% onih koji ili ne znaju u kojem su sindikatu ili navode neke druge sindikate, veoma često neprepoznatljivog naziva.

Svako ko želi da bude ozbiljan u analizi sindikalne scene Srbije u samom startu se suočava sa jednim velikim problemom, a to je pouzdanost podataka koje sindikati daju o brojnosti članstva. Prema podacima UGS "Nezavisnost" ova sindikalna centrala je pre promena u oktobru 2000. brojala 180.000 članova. U februaru ove godine mogli smo u sredstvima javnog informisanja čuti podatak da se ova brojka popela na 700.000 (od čega je 200.000 penzionera). Procene članstva ASNS pre oktobarskih promena kretale su se oko 8.000 (ovo nisu bili zvanični podaci sindikata, već procene eksperata), da bismo u februaru, takođe preko sredstava javnog informisanja, mogli čuti kako se članstvo ASNS uvećalo na neverovatnih 300.000 (s obzirom na kratak rok i infrastrukturu ovog sindikata). Savez sindikata Srbije je pre sloma starog režima navodio kako u svom članstvu ima famoznih 1,8 miliona zaposlenih (po tadašnjim procenama nezavisnih eksperata daleko realnija brojka je bila oko 600.000), dok tačne podatke o tome koliko je sada članstvo SSS nemamo u formi zvanične informacije ovog sindikata.

Dakle, kad bismo se oslonili na ove podatke, došli bismo do neverovatnog nalaza. Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku u oktobru 2000. u Srbiji je bilo zaposleno 1.586.645 ljudi (od toga u privredi 1.270.231, a u vanprivredi 431.359, nezaposlenih je u tom periodu bilo: 811.437), a kad saberemo cifre članova ove tri sindikalne centrale, dolazimo do podatka da je sindikalno organizovano 2.600.000 ljudi u Srbiji! Ovakva vrsta neozbiljnosti, ili je možda bolje reći manipulacije, mora prestati ako se želi izgraditi ozbiljna sindikalna scena Srbije. Temelji na kojima će se izgraditi moderan sindikat jesu stabilna unutrašnja struktura, kvalitetan profesionalni kadar, obrazovano sindikalno članstvo, solidarno, disciplinovano u plaćanju članarine, a ne trka za brojčanom premoći. Ova trka je verovatno dobrim delom nametnuta i konceptom manjinskog i većinskog sindikata. Naime, većinski sindikat potpisnik je Opšteg kolektivnog ugovora na nacionalnom nivou s Vladom i Privrednom komorom. Takođe, pri potpisivanju Kolektivnog ugovora na granskom nivou, potpisuje ga većinski sindikat, a isto je i na nivou preduzeća. Iako je postojala obaveza da se prethodno konsultuje i manjinski sindikat, Savez samostalnih sindikata Srbije je kao potpisnik u punoj meri uzurpirao poziciju većinskog (oslanjajući se na nedemokratski princip automatizma stvorenog u bivšem socijalističkom sistemu, gde se dobijanjem radnog mesta automatski učlanjivalo i u sindikat) i ponašao se kao bliski saradnik i poslušnik vlade i poslodavaca, te time u poslednjih dvanaest godina bio direktno odgovoran za degradiranje položaja zaposlenih u Srbiji. Postoje

¹⁶ Tako, na primer, u UGS "Nezavisnost" žene učestvuju u sastavu Izvršnog odbora samo sa 8%, dok ih uopšte nema u sastavu Predsedništva, a takođe ni jedna žena nije predsednica granskog sindikata unutar ove sindikalne centrale. Poređenja radi, navešćemo i podatke za neke od zemalja regiona Centralne i istočne Evrope. Samo je jedna žena na čelu sindikata u ovom regionu i to u litvanskom LPSS-u. U ovom sindikatu žene učestvuju u sastavu Izvršnog odbora sa 43%. U SSS Hrvatske je to učešće 25% s tim da Sekcija žena ovog sindikata učestvuje sa svojom predstavnicom u radu Izvršnog odbora sa pravom odlučivanja. S druge strane, bugarski CITUB, poljska Solidarność i rumunska Fratia u Izvršnim odborima imaju 7.7% žena. Izvori: **South East Europe Review for Labour and Social Affairs**. Volume 3, Number 2-2000, Hans Bockler Stiftung, Baden-Baden, Germany i **Hoćemo ista prava**. Sekcija žena UGS "Nezavisnost", avgust, 2000. Beograd

predlozi da se sa ovog principa »manjinski-većinski sindikat« pređe na načelo reprezentativnosti¹⁷, koji bi više odgovarao uslovima sindikalnog pluralizma.

Kada je u pitanju stvarna brojnost sindikata u Srbiji, jedini demokratski i u svetu priznati kriterijum jeste dobrovoljnost pri učlanjenju, odnosno lično potpisana pristupnica. Koliki će biti rok koji će se ostaviti sindikatima da sprovedu izbore, izvrše prebrojavanje članstva u saradnji sa resornim ministarstvom i nezavisnim ekspertima, te utvrde načela reprezentativnosti jeste stvar dogovora. Ono što je nesporno jeste da je sa ovim poslom potrebno krenuti odmah, a to je i obaveza zemlje koja se vratila u međunarodne institucije, između ostalih i u Međunarodnu organizaciju rada, od koje svakako treba tražiti pomoć pri rešavanju ovog problema.

Motivisanost zaposlenih za učlanjenje u sindikate u Srbiji i njihova pokretljivost

Među razlozima (motivima) za članstvo u sindikatima gotovo trećina članova (31%) navodi da ih niko nije pitao da li hoće da budu u sindikatu. Zaštita radnih prava je motiv za članstvo u slučaju 28% sindikalaca, a gotovo isto toliko je u članstvu sindikata zbog shvatanja da radnici mogu nešto da učine za sebe samo ako se udruže. Ostatak se učlanio ili zbog mogućnosti jeftinije nabavke namirnica (8%) ili nije uopšte naveo motive (5%). Ovi podaci govore i o tome koliko su zaposleni malo informisani šta zapravo jeste sindikat i koje su njegove funkcije. Čak i oni koji se nalaze u nekom od sindikata, osim što ne znaju zašto su u njega ušli i kako da budu aktivni, ne znaju ni da navedu tačan naziv sindikata u kojem su (5-6% ispitanika).

Imajući u vidu da su tranzicioni procesi u Srbiji tek otpočeli, da sledi prestrukturiranje privrede, otpuštanja sa posla, ulazak stranog kapitala i međunarodne konkurencije, te usvajanje novih tehnologija, zaposleni bi trebalo da imaju dovoljno motiva da organizovano deluju kroz sindikate u zaštiti svojih interesa i ostvarivanju prava. Ali samo konstatovanje da ima dovoljno razloga za motivisanost ne može biti vrhunac napora koje čine sindikati, oni moraju imati šta da ponude zaposlenima u Srbiji, te se i na taj način izgrade u ozbiljnog socijalnog partnera državi i poslodavcu.

Za sindikate u Srbiji zabrinjavajući je podatak da čak 35% od polovine zaposlenih koji nisu u sindikatu želi i da ostane van sindikata. Preostalih 15% želelo bi da se učlani u neki od sindikata (prevedeno u apsolutne brojeve to je oko 300.000 zaposlenih). Među "privlačnim" sindikatima na prvom mestu je ASNS (trećina onih koji nisu u sindikatima žele da se učlane u

¹⁷ Kad se govori o načelu reprezentativnosti ne postoje nikakvi univerzalni standardi koji se mogu prekopirati u naše uslove. Ono što se traži od zemalja koje usvajaju ovo načelo jeste da sindikat zastupa interese svih zaposlenih a ne samo svog članstva. Iskustva zemalja su različita kada je u pitanju načelo reprezentativnosti i zavisi od razvijenosti socijalnog dijaloga u zemlji. Ono je negde regulisano radnim zakonodavstvom, a negde je samo u kontekstu pravne sposobnosti za zaključivanje kolektivnih ugovora. Negde se ono tretira više kao političko pitanje i praktički zavisi od priznanja sindikata kao partnera od strane vlade i poslodavca, kao što je slučaj u Poljskoj, Republici Češkoj i Mađarskoj. Tako u Češkoj u procesu kolektivnog pregovaranja mogu učestvovati svi sindikati u preduzeću, ali mogućnost stavljanja potpisa na kolektivni ugovor može imati samo onaj sindikat koji predstavlja polovinu i više zaposlenih u preduzeću; ista situacija je i u Poljskoj. Kada je u pitanju zaključivanje kolektivnog ugovora na granskom nivou iskustva su takođe različita. Granski sindikat koji potpisuje kolektivni ugovor u Sloveniji, na primer, kao uslov treba da u svom članstvu ima najmanje 15% zaposlenih u toj grani, u Rumuniji je taj procenat 7%. Takođe, postoje kriterijumi reprezentativnosti na nacionalnom nivou. U Bugarskoj, na primer, da bi sindikat bio reprezentativan na nacionalnom nivou treba da ima najmanje 50.000 članova, da ima većinu u industrijskim granama, najmanje 50 osnovnih sindikalnih organizacija u svakoj grani koje ne mogu brojati manje od pet članova, te da organizaciono pokriva najmanje 80% regiona.

ovaj sindikat), zatim sledi UGS "Nezavisnost" (gde želi jedna četvrtina za sada sindikalno neorganizovanih), dok za jednu šestinu uopšte nije bitno u koji će se sindikat učlaniti.

Prema nalazima do kojih smo došli svaki četvrti među zaposlenima je ranije bio učlanjen u neki od sindikata. Neki su prešli u druge sindikate (11%), dok su drugi napustili sindikat (15%). Od ukupnog broja onih koji su napustili neki od sindikata, najviše je onih koji su napustili Savez sindikata Srbije (61%), "granske sindikate" (ma šta to značilo), a potom sledi UGS "Nezavisnost" (8%), ASNS (3%) i "ostali sindikati" (8%).

Među razlozima za napuštanje sindikata dominiraju dva: dati sindikat je "otvoreno štitio interese vlasti i posloводства" (38%) i zbog toga što "taj sindikat ništa nije učinio za mene" (30%). Ostali razlozi su podeljeni u manjim procentima na "neslaganje s programom i načinom rada" (12%) i "neslaganje s rukovodstvom" (13%). Preostalih 24% nije nikad bilo u nekom drugom sindikatu.

Svaki od ovih procenata ima specifičnu težinu za buduću strategiju sindikata u Srbiji. Kada 38% članova nekog sindikata kao glavni razlog napuštanja navede da je sindikat štitio interese vlasti i posloводства, a ne svog članstva, onda se radi o jednoj parasindikalnoj organizaciji koja iz korena mora da se transformiše i postavi na novim temeljima. Ako pak 30% članstva napusti sindikat zato što ništa nije učinio za člana, onda se gubi i sam smisao organizovanja radi zadovoljavanja interesa. Nemoguće je mobilisati člana za sindikalnu akciju ako on sam nije uspeo da zadovolji svoje interese kroz sindikat. To što je 12% članova napustilo neki sindikat zbog neslaganja sa programom i načinom rada, a 13% zbog neslaganja sa rukovodstvom sindikata, znatnim delom govori o nedovoljnoj, tj. nerazvijenoj demokratičnosti samih sindikata. Donošenje odluka u uskim rukovodećim krugovima, nedostatak transparentnosti u radu i uopšte dogmatsko držanje nekih zastarelih modela rada kao što se iz nalaza vidi, u velikom procentu dovodi do ekstremnih rešenja kao što su napuštanje sindikata i uopšte do pada sindikalizovanosti.

Darko Marinković

OBAVEŠTENOST ISPITANIKA O RADU SINDIKATA, POVERENJE U SINDIKATE I SINDIKALNE LIDERE

Ovaj prilog obuhvata stavove ispitanika o sopstvenoj obaveštenosti o radu sindikata, stepena u kojem pojedini sindikati ostvaruju interese zaposlenih, kao i ocene poverenja u pojedine sindikate i njihove lidere. Reč je o grupi izuzetno važnih međusobno povezanih pitanja, a odgovori na ova pitanja daju relevantan empirijski materijal za sagledavanje bitnih činilaca društvene moći sindikata. Pri tome je od značaja imati u vidu da je jedan od ključnih izvora snage svakog sindikata pojedinačno i sindikalnog pokreta u celini masovnost, to jest brojnost članstva. Međutim, masovnost sama za sebe nije dovoljna, bez odgovarajućeg nivoa svesti o potrebi i pravu na sindikalno organizovanje, osećaja pripadnosti sindikatu, motivisanosti za aktivno učešće u akcijama koje organizuju i vode sindikati, odnosno uverenja članova da je sindikat kome pripadaju kao i sindikalni pokret u celini u stanju da relevantno zastupa i brani njihove ekonomske i socijalne interese.

Pomenuta grupa pitanja sadrži dva međusobno povezana, ali različita aspekta. Jedan je nivo obaveštenosti i ocena nivoa ostvarivanja interesa zaposlenih od strane pojedinih sindikata gde je od izuzetne važnosti praktično, lično iskustvo ispitanika, sa stanovišta njegovog uključivanja u konkretne sindikalne akcije. Drugi aspekt odnosi se na poverenje u pojedine sindikate i njihove lidere, što nije samo pitanje ličnog iskustva u sindikalnom radu, već i šireg razumevanja društvenog okruženja, shvatanja uloge i funkcija i očekivanja od sindikata.

Prilikom analize odgovora ispitanika na ova pitanja neophodno je imati u vidu da je sindikat po svojoj prirodi demokratska organizacija. Istorija sindikalnog pokreta potvrđuje da sindikati uvek nastaju odozdole iz neposrednih akcija i inicijativa zaposlenih koji na taj način štite svoje ugrožene interese. Ugrožavanje tog demokratskog temelja, odnosno ograničavanje mogućnosti demokratskih inicijativa i stavova članstva nadležno vodi umanjivanju ili potpunom gubljenju snage sindikata.

Isto tako, konkretne sindikalne inicijative, akcije i njihovi rezultati u izuzetno velikoj meri utiču na poverenje zaposlenih u sindikate i njihovu motivisanost da postanu članovi pojedinog sindikata. Drugim rečima, sadašnji i potencijalni članovi sindikata sve jasnije i konkretnije postavljaju pitanje – šta konkretno sindikat može da učini za mene.

Naravno, pripadnici različitih profesionalnih, obrazovnih i starosnih grupa imaju različite stavove, različito su ugroženi i motivisani da postanu članovi i učestvuju u aktivnostima sindikata. Zbog toga je bilo potrebno analizirati uticaj nekoliko socio-demografskih obeležja - pol, starost, zanimanje, kao i pripadnosti pojedinim sindikatima - na stavove o pojedinim pitanjima. Pri tome je uočeno da pol i starost nisu bitnije uticali na stavove ispitanika, pa i nisu bili predmet dalje analize. - Ipak je potrebno ponuditi neke pretpostavke o tome zašto pol i starost ispitanika ne utiču bitno na njihove stavove. Jedan od razloga se svakako nalazi u činjenici da je u sindikate u celini, a posebno u njihov aktivistički deo, usled uticaja čitavog niza nepovoljnih činilaca u protekloj deceniji, uključen mali broj

mladih i žena, što je za perspektivu sindikalnog pokreta izrazito ograničavajući činilac. To potvrđuju i izrazito nepovoljni podaci o učešću žena i omladine u organima sindikata na svim nivoima.

Obaveštenost ispitanika o radu pojedinih sindikata

Polaznu osnovu za analizu stavova ispitanika o sopstvenoj obaveštenosti o radu pojedinih sindikata predstavlja iskustvo sindikata razvijenih zemalja kao i zemalja tranzicije prema kome obaveštenost članstva i građana u celini o aktivnostima sindikata predstavlja zbirni pokazatelj načina i efikasnosti rada, nivoa unutrašnje demokratske organizacije i javnosti rada pojedinih sindikata, realnih mogućnosti članova da se uključe u konkretne sindikalne aktivnosti, kao i demokratičnosti medija imajući u vidu da se članovi sindikata, zaposleni i celokupna javnost o aktivnostima sindikata obaveštavaju putem internih sistema informisanja u okviru pojedinih sindikata, razmenom informacija između sindikata i putem javnih medija.

Isto tako, ako je masovnost jedan od osnovnih izvora snage sindikata, nivo obaveštenosti o radu sindikata je i pouzdan pokazatelj realne društvene moći sindikata, jer direktno utiče na motivisanost zaposlenih da se učlanjuju u sindikate i učestvuju u aktivnostima koje pokreću i vode pojedini sindikati.

Ako se prihvati ovakav pristup značaju obaveštenosti zaposlenih o radu sindikata i uticaju na ukupnu efikasnost rada sindikata i povezanost s drugim bitnim aspektima društvene moći sindikata, onda se podaci o stepenu obaveštenosti zaposlenih o radu pojedinih sindikata ne mogu oceniti kao povoljni. Ovi podaci govore da je nivo obaveštenosti zaposlenih o aktivnostima pojedinih sindikata u celini nezadovoljavajući i da znatno zaostaje za potrebama i zahtevima koje postojeće društvene okolnosti stavljaju pred sve sindikate. Razlozi za takvo stanje mogu se u osnovi nalaziti u niskoj sindikalnoj svesti, odnosno zainteresovanosti zaposlenih da prate sindikalne aktivnosti, načinu rada pojedinih sindikata i pomanjkanju sindikalnih akcija koje bi bile vredne pažnje zaposlenih. Na to svakako utiče i dugogodišnja nedemokratičnost i zatvorenost medija za autonomne radničke akcije.

Navedeni podaci korespondiraju sa iskustvenim podacima o tome da relevantni sindikati nemaju u potrebnoj meri razvijene mehanizme i oblike internog informisanja, što i sami konstatuju u svojim analitičkim materijalima

Ocene o stepenu obaveštenosti o radu pojedinih sindikata razlikuju se kod članova pojedinih sindikata, o čemu govore podaci u tabeli 1.

Tabela 1: OBAVEŠTENOST O RADU POJEDINIH SINDIKATA (u %)

Nivo obaveštenosti	ASNS	Savez sindikata Srbije	UGS »Nezavisnost«
Mnogo	3	7	6
Osrednje	12	17	15
Malo	29	30	30
Nimalo	56	46	49
Ukupno	100	100	100

Prikazani podaci potvrđuju u celini nizak nivo obaveštenosti o radu sindikata, što je u svakom slučaju jedan od razloga što je društvena moć svih sindikata u celini mala. Razlike se javljaju u pogledu broja onih koji najpovoljnije ocenjuju nivo obaveštenosti, odnosno onih koji smatraju da su *mnogo* obavešteni o radu pojedinih sindikata. Onih koji smatraju da su

mного obavešteni o radu ASNS je samo 3%, dok takvu ocenu obaveštenosti o radu UGS "Nezavisnost" daje dvostruko više ispitanika, a gotovo je isti broj i onih koji tvrde da su mnogo obavešteni o radu Saveza sindikata Srbije (7%).

Slična je tendencija i kod onih koji su ocenili da su osrednje obavešteni o aktivnosti pojedinih sindikata. Takvih ispitanika koji ovom srednjom ocenom ocenjuju svoju obaveštenost o radu ASNS jeste 12% što je nešto manje od onih koji tako ocenjuju svoju obaveštenost o radu UGS "Nezavisnost" (15%) i o radu Saveza sindikata Srbije (17%). U proseku, uzimajući u obzir sva tri sindikata, samo negde između 15 i 24% ispitanika pozitivno ocenjuje nivo svoje obaveštenosti o radu sindikata (ocenama da su mnogo i osrednje obavešteni o radu sindikata), a to se ni u kom slučaju ne može oceniti kao zadovoljavajuće.

Ujednačen je postotak onih koji ocenjuju da su *malo* obavešteni o radu pojedinih sindikata i on se kod svih sindikata kreće na približnom nivou od 30%.

Kod sva tri sindikata dominira grupa onih ispitanika koji smatraju da uopšte nisu obavešteni o aktivnostima svojih sindikata. Ona se kod sva tri sindikata kreće oko polovine, s tim što je najnepovoljnija situacija u slučaju ASNS, jer 56% ispitanika ocenjuje da uopšte nije obavešteno o aktivnostima ovog sindikata.

Obrazovanje i time uslovljeno zanimanje bitno utiču na nivo obaveštenosti o radu pojedinih sindikata. To je očekivano, jer rezultati brojnih istraživanja, kao i praksa sindikata potvrđuju pozitivan uticaj, odnosno korelaciju nivoa obrazovanja s motivisanošću i realnim mogućnostima za učešće u aktivnostima sindikata. Reč je, pored ostalog, o sposobnosti razumevanja procesa koji se događaju u sindikalnom pokretu i u svakom sindikatu pojedinačno. Ovaj uticaj nivoa obrazovanja na nivo obaveštenosti o radu sindikata vidan je kod sva tri sindikata.

Analizom podataka jasno se uočava pravilnost da su NKV i PKV radnici najmanje informisani o radu sindikata. Tako, na primer, svega 16% ispitanika iz redova NKV i PKV radnika ocenjuje da su *mного* obavešteni o radu ASNS, dok nešto malo više od dve trećine smatra da uopšte nije obavešteno o radu ovog sindikata. Malo je o radu sindikata ASNS obavešteno 23% NKV i PKV radnika, što je takođe znatno ispod proseka. Da bi se stekla potpuna slika, treba imati u vidu da je istraživanjem obuhvaćeno 14% ispitanika NKV i PKV radnika. Slična tendencija je takođe kod SSS i ASNS jer najmanji procenat NKV i PKV radnika ocenjuje da su *mного* obavešteni o radu ovih sindikata, a najveći je broj onih (kod oba sindikata više od 50%) koji smatraju da uopšte nisu obavešteni o radu svojih sindikata. - Najveći postotak NKV i PKV radnika uopšte nije obavešten o aktivnosti ASNS (68%), zatim o UGS "Nezavisnost" (62%) i, na kraju, o SSS (51%). Jedan od mogućih odgovora na razloge ovih razlika može se potražiti u razlikama u strukturi članstva ovih sindikata.

Nizak nivo obaveštenosti NKV i PKV radnika o aktivnosti pojedinih sindikata potvrđuje da nizak nivo obrazovanja nepovoljno utiče na motivisanost za članstvo i učešće u sindikalnim aktivnostima, odnosno nivo sindikalne svesti. Pored toga, NKV i PKV radnici po pravilu imaju najteže životne i radne uslove, prinuđeni su najčešće da se bavljenjem dodatnim poslovima bore za svoj i opstanak svojih porodica, što ograničavajuće deluje na mogućnost njihovog sindikalnog angažovanja i obaveštenosti o radu pojedinih sindikata. Pored toga, NKV i PKV radnici, prema iskustvima iz rada pravne službe sindikata, najmanje su sposobni da zaštite svoja prava.

Međusobna povezanost i uslovljenost zanimanja, odnosno stepena obrazovanja i obaveštenosti o radu pojedinih sindikata potvrđuje se i u činjenici da su stručnjaci sa višom i visokom školom najviše obavešteni o radu pojedinih sindikata. Ponovo se pojavljuju gotovo istovetne razlike među sindikatima, jer je među stručnjacima 4% onih koji su »mного« obavešteni o aktivnostima ASNS, dok ih je skoro tri puta više koji su u istom stepenu obaveštenosti o aktivnostima UGS "Nezavisnost" (10%) i SSS (12%). Istovremeno, u ovoj

kategoriji ispitanika najmanji je broj onih koji su neobavešteni o aktivnostima pojedinih sindikata i to o aktivnostima ASNS (47%), SSS (41%) i o UGS "Nezavisnost" (41%).

Zasluguje pažnju i podatak o nivou obaveštenosti KV i VKV radnika, koji su u prethodnom periodu činili najbrojniju kategoriju radništva, a tradicionalno se smatraju jezgrom radničke klase i sindikalnog pokreta. O tome detaljnije govore podaci u tabeli 2.

Tabela 2: OBAVEŠTENOST KV I VKV RADNIKA O RADU SINDIKATA (u %)

Sindikat	Mnogo	Osrednje	Malo	Nimalo	Ukupno
ASNS	2	10	30	58	100
Savez sindikata Srbije	5	16	33	46	100
UGS "Nezavisnost"	5	11	32	62	100

Situacija je povoljnija nego kod NKV i PKV radnika, ali nepovoljnija u odnosu na stručnjake s višom i visokom stručnom spremom. Istovremeno, procenat onih koji ocenjuju da su mnogo ili srednje obavešteni o aktivnostima pojedinih sindikata bliži je NKV i PKV radnicima nego stručnjacima. Naravno da se samo iz ovog podatka ne mogu izvlačiti neki dalekosežni zaključci, ali ovaj podatak se može tretirati kao još jedan signal za analize promena u strukturi zaposlenih i strukturi članstva sindikata, posebno onih kategorija koje su u ovim strukturama doskoro bile dominantne. Na ovo svakako utiče i činjenica da KV i VKV radnici spadaju u najviše devostirane društvene slojeve u protekloj deceniji društvene krize.

Podaci u celini upućuju na zaključak o nezadovoljavajućem stepenu obaveštenosti ispitanika o radu pojedinih sindikata, pri čemu se odmah mora imati u vidu da nivo obaveštenosti o radu sindikata po sistemu povratne sprege utiče na nivo sindikalne svesti.

Iskustva stečena u praksi sindikalnog rada u ovim sindikatima potvrđuju međusobnu povezanost obaveštenosti o radu sindikata i stava o tome u kojoj meri određeni sindikat ispunjava interese zaposlenih. Među brojnim aspektima povezanosti i uslovljenosti ova dva aspekta valja izdvojiti sledeće. Prvo, obaveštavanje o radu sindikata mora imati svoj sadržaj, a to su stavovi, inicijative i akcije sindikata. Jasno je da obim i intenzitet akcija i inicijativa direktno utiče na obim i intenzitet obaveštavanja. Drugo, izgrađivanje objektivnog stava o tome u kojoj meri jedan sindikat ispunjava interese zaposlenih zavisi od obaveštenosti članova i zaposlenih o aktivnostima pojedinih sindikata. Pomenutu međusobnu povezanost i uslovljenost potvrđuju i podaci u tabeli 3, koja govori o oceni ispitanika u kojoj meri pojedini sindikati ispunjavaju njihove interese.

U celini posmatrano, sindikati nisu dobili zadovoljavajuću ocenu za ostvarivanje interesa zaposlenih. Na ovo pitanje dominantna većina je odgovorila da »ne zna« da li i u kojoj meri pojedini sindikat ostvaruje njihove interese. Ovo se, po načelima zdravog razuma, mora tretirati kao negativna ocena, jer da je određeni sindikat nešto konkretno učinio za njih sasvim je logično i očekivano da bi članovi tog sindikata, odnosno zaposleni to znali. Međutim, to je istovremeno i posledica nedovoljno razvijenih sistema informisanja članstva i zastupljenosti sindikata u medijima, zbog čega i uspešne akcije ne dolaze do članstva. Najnepovoljnija situacija je kao i kod prethodnog pitanja kod ASNS, gde 62% ispitanika nije znalo da odgovori da li je ovaj sindikat nešto učinio za njih. Posle toga slede UGS "Nezavisnost" (55%) i Savez sindikata Srbije (46%) onih koji ne znaju da odgovore na ovo pitanje. Navedeni podaci nameću pitanje stvarnog osećaja pripadnosti zaposlenih pojedinim sindikatima i sindikalnom pokretu u celini. Nastavljanje ovakve tendencije neminovno bi vodilo opadanju stepena sindikalne organizovanosti u celini.

Poređenje stavova o pojedinim sindikatima u ovom slučaju daje prednost UGS "Nezavisnost". Naime, među ispitanicima je više od dva puta onih koji smatraju da ovaj sindikat »mnogo« ostvaruje interese zaposlenih u odnosu na po 2% koji tako misle o SSS i o

ASNS. – Nešto je veći postotak ispitanika koji smatraju da UGS "Nezavisnost" osrednje ostvaruje interese zaposlenih (13%), nego u slučaju ASNS (10%) i SSS (9%).

Tabela 3. U KOJOJ MERI POJEDINI SINDIKATI OSTVARUJU INTERESE ZAPOSLENIH (u %)

Koliko se ostvaruju interesi	ASNS	Savez sindikata Srbije	UGS »Nezavisnost«
Mnogo	2	2	5
Osrednje	10	9	13
Malo	18	24	19
Nimalo	8	19	8
Ne zna	62	46	55
Ukupno	100	100	100

Istovremeno, najmanji je procenat onih ispitanika koji ocenjuju da ASNS i UGS "Nezavisnost" uopšte ne ostvaruju interese zaposlenih (8%) dok je takvih ispitanika, koji daju tako nepovoljnu ocenu, znatno veći u slučaju Saveza sindikata Srbije (19%). S druge strane, najveći je procenat onih ispitanika koji ocenjuju da SSS malo ostvaruje interese zaposlenih (24%), dok tako ocenjuje UGS "Nezavisnost" i ASNS 19%, odnosno 18% ispitanika.

Analizirani podaci pokazuju dve ključne stvari. Prvo, nepovoljan stav o sindikatima, jer mali procenat ispitanika smatra da oni u zadovoljavajućem stepenu ostvaruju interese zaposlenih. To je, u prvom redu posledica neprijateljskog okruženja u kojem su u protekloj deceniji delovali sindikati.

Drugo, postoje razlike u oceni pojedinih sindikata, pri čemu ispitanici u celini ocenjuju da UGS "Nezavisnost" u najvećoj meri ostvaruje interese zaposlenih. To je još jedna potvrda nespornih razlika u strategiji, ciljevima, načinu rada i ugledu koji među zaposlenima i u javnosti uživaju pojedini sindikati. Imajući u vidu u celini mali ugled sindikata, ove razlike trebalo bi da posluže kao jedan od putokaza za redefinisane strategije svakog sindikata pojedinačno i sindikalnog pokreta u celini.

Zanimanje, odnosno stepen obrazovanja, utiče na ocenu o tome u kojoj meri pojedini sindikati ostvaruju interese zaposlenih, pri čemu se ocene razlikuju kod pojedinih sindikata.

Kad je reč o onima koji ocenjuju da ASNS mnogo i osrednje ostvaruje interese zaposlenih, tu su ocene relativno najujednačenije kod pojedinih zanimanja. Tako na primer 2% NKV i PKV radnika ocenjuje da ovaj sindikat mnogo ostvaruje interese zaposlenih, a isto tako misli i isti broj stručnjaka s višom i visokom spremom. Istovremeno 9% NKV i PKV radnika smatra da ASNS osrednje ostvaruje interese zaposlenih, a takav isti stav ima 12% stručnjaka. Najveće razlike javljaju se kod onih koji smatraju da ASNS malo ostvaruje interese zaposlenih. Takav stav ima 10% NKV i PKV radnika, a dva puta više stručnjaka s višom i visokom školom (20%).

Znatne razlike javljaju se i kod ocena o tome u kojoj meri SSS ostvaruje interese zaposlenih kod pripadnika pojedinih zanimanja. Onih koji ocenjuju da SSS mnogo ostvaruje interese zaposlenih ima 2% među NKV i PKV radnicima, a dva puta je više stručnjaka (4%) sa istim stavom. Najveće razlike javljaju se kod onih koji smatraju da SSS malo ostvaruje interese zaposlenih. Takav stav ima 6% NKV i PKV radnika, a znatno više stručnjaka - 25%.

Kada je reč o sindikatu »Nezavisnost« izrazite razlike u stavovima javljaju se kod ispitanika svih stepena obrazovanja. Najizrazitije su razlike kod onih koji smatraju da ovaj sindikat »osrednje« ostvaruju interese zaposlenih. Takvih je među NKV i PKV radnicima 8% a među stručnjacima duplo više 14%. Skoro isti nivo razlika u oceni javlja se i kod onih koji smatraju da UGS »malo« ostvaruju interese zaposlenih 13% među NKV i PKV radnicima i 22% među stručnjacima. Obrnuta je tendencija kod onih koji ne znaju da ocene u kojoj meri UGS "Nezavisnost" ostvaruju interese zaposlenih. Takvih je 65% među NKV i PKV radnicima, a izrazito manje među stručnjacima 48%.

Međusobna povezanost i uslovljenost obaveštenosti o radu pojedinih sindikata, ocena o tome u kojoj meri pojedini sindikati ostvaruju interese i potrebe zaposlenih i poverenja u pojedine sindikate potvrđuje se i u činjenici da su ovi podaci međusobno korespondentni. Pri tome se uočava jedna karakteristična činjenica. Poverenje u sindikate i njihove lidere nešto je veće od stepena obaveštenosti ispitanika o radu pojedinih sindikata i njihove ocene u kojoj meri pojedini sindikati ostvaruju interese zaposlenih. To je naročito uočljivo kod onih ispitanika koji nisu znali da odgovore na ova pitanja. Tako se broj ispitanika koji nisu znali da odgovore na pitanje o stepenu sopstvene obaveštenosti o radu pojedinih sindikata i u kojoj meri pojedini sindikati ostvaruju interese zaposlenih kreće oko 60%, dok se broj onih koji ne znaju da odgovore na pitanje o poverenju u pojedine sindikate i njihove lidere kreće između 40 i 50%.

Naravno da se nameće pitanje činilaca koji uslovljavaju ove razlike. Znači li to da su sindikati i njihovi lideri vidljiviji od njihovih rezultata, ili na poverenje ispitanika u ove sindikate i lidere utiču i neki drugi činioci koje ovo istraživanje nije moglo da obuhvati. Možda odgovor na ovo pitanje treba potražiti u rezultatima nekih prethodnih istraživanja koja govore o malom stepenu poverenja u političku vlast, političke stranke i njihove lidere. U tom svetlu se iskazani stepen poverenja u pojedine sindikate i njihove lidere može posmatrati više kao izraz očekivanja od sindikata. Drugim rečima, izbor onih u koje radnici mogu da imaju poverenje znatno je sužen.

Tabela 4. STEPEN POVERENJA U POJEDINE SINDIKATE (u %)

Koliko poverenja?	UGS »Nezavisnost«	Savez sindikata Srbije	ASNS
Ima poverenja	23	13	13
Neodlučni	18	16	18
Nema poverenja	19	37	20
Nije upoznat	40	34	49
Ukupno	100	100	100

Najviše poverenja ispitanici imaju (videti tabelu broj 4) u UGS "Nezavisnost" (23%), gotovo dva puta više nego u Savez sindikata Srbije i ASNS (po 13%). Broj neodlučnih je ujednačen u sva tri sindikata (16 do 18%). Broj onih koji izjavljuju da nemaju poverenja u sindikat dva puta je veći u slučaju Saveza sindikata Srbije (gotovo dve petine), nego u ASNS i UGS »Nezavisnost« (jedna petina). – U slučaju saveza sindikata Srbije trećina ispitanika je tvrdila da ne poznaje rad tog sindikata, u slučaju UGS »Nezavisnost« reč je o dve petine ispitanika, a u slučaju ASNS čak polovina.

Zanimanje, odnosno stepen stručne spreme utiče na stepen poverenja u pojedine sindikate i ova pozitivna korelacija je najizrazitije ispoljena kod stava prema UGS "Nezavisnost". Naime, broj onih koji »imaju poverenje« u ovaj sindikat raste s nivoom stručne spreme, tako da kod NK i PKV radnika iznosi 9%, KV i VKV 8%, a kod stručnjaka s višom i visokom spremom 13%. Tendencija rasta sa stepenom stručne spreme javlja se i kod neodlučnih. Međutim, kod onih nisu znali da odgovore na ovo pitanje tendencija je obrnuta. Procenat onih koji »nisu upoznati«, odnosno ne znaju da odgovore na ovo pitanje je najveći kod NKV i PKV radnika i iznosi 52 %, a znatno je manji kod stručnjaka sa višom i visokom školom (33 %).

Ova tendencija ide u obrnutom smeru kod Saveza sindikata Srbije. Naime, broj onih koji »imaju poverenje« u ovaj sindikat najveći je kod NKV i PKV radnika (5%), a kod onih s višom i visokom školom je nešto manje i iznosi 4%. Onih koji »uglavnom imaju poverenja« u SSS takođe je više među NKV i PKV radnicima nego među stručnjacima (8%).

Ispitanici najviše poverenja (videti tabelu broj 5) imaju u Branislava Čanka, predsednika UGS "Nezavisnost". Broj onih koji imaju poverenje u njega dva puta je veći od poverenja u Milenka Smiljanića i Dragana Milovanovića. Procenat neodlučnih ujednačen je kod sva tri sindikalna lidera. Istovremeno, podaci pokazuju da najveći stepen nepoverenja ispitanici iskazuju prema Milenku Smiljaniću, predsedniku SSS (30%), potom sledi Dragan Milovanović (21%) i Branislav Čanak (20 %).

Tabela 5. POVERENJE U SINDIKALNE LIDERE (u %)

Stepen poverenja	Branislav Čanak	Milenko Smiljanić	Dragan Milovanović
Ima poverenja	21	11	10
Neodlučan	15	16	16
Nema poverenja	20	30	21
Nije upoznat	44	43	53
Ukupno	100	100	100

Razlike su, međutim, sa stanovišta ukupnog broja ispitanika male da bi se iz toga izvlačili neki dalekosežni zaključci. Ove razlike uvek treba posmatrati u korelaciji sa stavovima o poverenju u pojedine sindikate i drugim empirijskim pokazateljima o akcijama sindikata i njihovom objektivnom dometu.

U svakom slučaju, analiza ovih razlika i uzroka koji na njih utiču može da posluži kao jedan od putokaza za izgrađivanje modernog, demokratskog koncepta sindikalnog lidera.

UVEK SE PITAJ: ŠTA JE SINDIKAT UČINIO ZA TEBE

Za razliku od državnih institucija i organizacija koje se bezobzirno obraćaju građanima pitajući ih šta su učinili za Instituciju, sindikati su jedna od retkih organizacija od koje se s pravom očekuje da učine što mogu više za sopstvene članove.

U želji da, između ostalog, utvrdimo šta postojeći sindikati u Srbiji čine za svoje članove i zaposlene u celini i da li su članovi sindikata i zaposleni time zadovoljni i u kojoj meri, postavili smo ispitanicima nekoliko pitanja za koja smo pretpostavili da na osnovu njih možemo da dobijemo odgovore kojima ćemo izmeriti ono što smo želeli.

U ovom tekstu bavićemo se odgovorima koje smo u istraživanju dobili na sledeća pitanja: U kojoj meri sindikati koje ovde navodimo ostvaruju potrebe i interese zaposlenih? Da li je sindikat čiji ste sada član učinio nešto za vas? Koliko ste zadovoljni, a koliko nezadovoljni aktivnostima i odnosima u sindikatu čiji ste član? U odgovorima na ovo pitanje posebno nas je interesovao nivo zadovoljstva, odnosno nezadovoljstva zaposlenih kad je u pitanju rad sindikalne organizacije u preduzeću, rad sindikalne centrale, rad granskog sindikata, prikupljanje i raspodela članarine, pravna pomoć i zaštita, obrazovne i istraživačke aktivnosti, informisanje, saradnja s drugim sindikatima, uticaj sindikata na vlast i međunarodna pozicija i saradnja sindikata.

U kojoj meri sindikati ostvaruju potrebe i interese zaposlenih?

S nekoliko pitanja hteli smo da utvrdimo u kojoj meri različiti sindikati ostvaruju potrebe i interese zaposlenih! Kako članovi određenih sindikalnih centrala vide svoj sindikat, a kako vide druge sindikate? Ima li animoziteta? Da li su objektivni u procenama? Kako sindikate vide oni zaposleni koji nisu članovi, a želeli bi da postanu članovi nekog sindikata, a kako ih vide oni koji nisu članovi i ne žele da budu članovi nijednog sindikata?

Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata?

Kako članovi Saveza sindikata Srbije procenjuju Asocijaciju? Koliko ona uspeva da zadovolji potrebe i interese zaposlenih? - Među onima koji su dali odgovor *mnogo* ima 2% članova SSS. Da ASNS *osrednje* ostvaruje potrebe i interese zaposlenih ima 8% odgovora, *malo* – 20%, *nimalo* - 9%, a 61% članova SSS na ovo pitanje je odgovorilo da *ne zna*.

Tek 1% članova UGS misli da ASNS *mnogo* ostvaruje potrebe i interese zaposlenih, onih koji misle da je to *osrednje* bilo je 19%, *malo* – 27%, *nimalo* – 7%, a 46% članova UGS "Nezavisnost" *nije znalo* da odgovori na ovo pitanje.

Članovi ostalih sindikata, među kojima se nalaze i članovi ASNS, dali su sledeće odgovore: *mnogo* – 8%, *osrednje* – 19%, *malo* 18%, *nimalo* 7%, a 48% *ne zna* odgovor. Ova kategorija ispitanika povoljnije je ocenila Asocijaciju slobodnih i nezavisnih sindikata nego članovi SSS i UGS. Ako bismo polarizovali odgovore, moglo bi se reći da je Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata zadovoljno 27%, a nezadovoljno 25% članova ostalih sindikata, među kojima su i članovi ASNS.

Šta o Asocijaciji misle oni koji nisu članovi nijednog, a želeli bi da se učlane u neki od sindikata? Tri posto smatra da ASNS *mnogo* ostvaruje potrebe i interese zaposlenih. Odgovora da je to *osrednje* bilo je 14%, *malo* – 18%, *nimalo* – 9%, a 56% ispitanika iz ove grupe ispitanika odgovorilo je da *ne zna*.

Među onim zaposlenim koji niti jesu, niti žele da budu članovi sindikata, čak 75% kazalo je da *ne zna* odgovor, dok je jedna četvrtina nešto znala. Sa odgovorom *mnogo* pronašli smo 1% upitnika, *osrednje* 4%, *malo* – 11%, dok je odgovor *nimalo* zaokružilo 9% iz ove kategorije ispitanika.

Posmatrajući odgovore svih ispitanika, mogli smo da utvrdimo da je odgovor *mnogo* dalo 2%, *osrednje* 10%, *malo* – 18%, a *nimalo* – 8%. Veliki broj, 62% ispitanika, nije znao odgovor na ovo pitanje. Dakle, samo 30% ispitanika smatra da ASNS ostvaruje u nekoj meri (*mnogo, osrednje* ili *malo*) potrebe i interese zaposlenih u Srbiji.

Savez sindikata Srbije?

Šta o svojoj organizaciji misle članovi Saveza sindikata Srbije? U kojoj meri njihov sindikat ostvaruje potrebe i interese zaposlenih? Od ukupno 400 upitnika koje su popunili članovi Saveza sindikata Srbije 5% odgovora bilo je da je to *mnogo*, odnosno u veoma velikoj meri. Sa odgovorom *osrednje* bilo je 14% ispitanika, a za odgovor *malo* opredelilo se 37% članova ovog sindikata. Petnaest procenata članova ove organizacije smatra da Savez sindikata Srbije *nimalo* ne ostvaruje potrebe i interese zaposlenih, dok 29% ispitanika nije znalo odgovor na ovo pitanje. Ako bismo sabrali pojedine odgovore, mogli bismo da konstatujemo da je Savezom sindikata Srbije, odnosno načinom i količinom ostvarivanja potreba i interesa zaposlenih *mnogo, osrednje* i *malo* zadovoljno 56% članova ove organizacije, a nezadovoljno 15%.

Šta o Savezu sindikata Srbije misle članovi UGS "Nezavisnost"? Nijedan od 165 ispitanih članova UGS ne smatra da SSS *mnogo*, odnosno u velikoj meri ostvaruje potrebe i interese zaposlenih. Da SSS to čini *osrednje* ocenilo je 11% članova UGS, a 26% smatra da se SSS *malo* ističe u tom poslu. Onih članova UGS koji su odgovorili sa *nimalo* bilo je 34%, a 29% nije znalo odgovor.

Kako članovi nekih drugih, manjih sindikata, procenjuju aktivnosti Saveza sindikata Srbije na ostvarivanju potreba i interesa zaposlenih? Nešto više od 2% smatra da SSS to čini u velikoj meri, odnosno *mnogo*, 15% te aktivnosti i meru ostvarivanja interesa i potreba vidi kao *osrednju*, a 28% kao *malu*. Da SSS *nimalo* ne ostvaruje potrebe zaposlenih misli 15% članova "ostalih sindikata", dok čak 40% ispitanika iz ove grupacije *ne zna* odgovor na ovo pitanje.

Kako aktivnost SSS na ostvarivanju potreba i interesa zaposlenih vide oni ispitanici koji nisu članovi nijednog sindikata, a nameravaju da se u neki od njih učlane? Dva odsto je visoko vrednovalo ovu aktivnost i dalo odgovor *mnogo*, 7% je smatralo da je stepen zadovoljavanja interesa *osrednji*, a 22% ju je ocenilo sa *malo*. Onih koji su smatrali da treba odgovoriti sa *nimalo* bilo je 19%, a svaki drugi ispitanik iz ove grupe *nije znao* odgovor.

U kategoriji onih zaposlenih koji nisu članovi nijednog sindikata i ne žele da budu članovi, dve trećine odgovorilo je sa *ne znam*. Da li stvarno ne znaju ili ih ova teme ne interesuje, nismo mogli pouzdano da utvrdimo. Ali, oni koji su znali, odgovorili su na sledeći način: 1% misli da SSS *mnogo* ostvaruje potrebe i interese zaposlenih, 3% smatra da je ta mera *osrednja*, 11% izjavljuje da je to *malo*, a 18% odgovara sa *nimalo*.

Na celokupnom uzorku, slika o Savezu sindikata Srbije izgleda ovako: dva posto zaposlenih smatra da SSS ostvaruje *mnogo* potreba i interesa zaposlenih, 9% smatra da je ta mera *osrednja*, a 24% da je *mala*. Da SSS *nimalo* ne ostvaruje potrebe zaposlenih misli 19%,

dok 46% *nije znalo* odgovor na ovo pitanje. Ako odgovore polarizujemo do kraja, onda 35% zaposlenih smatra da je SSS nešto uradio (*malo, osrednje* ili *mnogo*), a 19% da nije uradio ništa, uz već pomenutih 46% onih koji nisu odgovorili na ovo pitanje.

UGS "Nezavisnost"?

Šta o UGS "Nezavisnost" misle članovi Saveza sindikata Srbije? - Da UGS u velikoj meri, odnosno *mnogo* ostvaruje potrebe i interese zaposlenih misli 1% članova SSS. Da je ta mera *osrednja* smatra 9%, a *mala* gotovo jedna četvrtina članova SSS. Da UGS "Nezavisnost" *nimalo* ne ostvaruje potrebe i interese zaposlenih ubeđeno je 9% članova SSS, dok 57% *ne zna* odgovor na ovo pitanje.

Kako članovi UGS "Nezavisnost" vide svoju organizaciju kroz sopstvene naočari? U kojoj meri, po njima, ona ostvaruje potrebe i interese zaposlenih? Sa odgovorom *mnogo* bilo je više od jedne četvrtine (26%) upitnika, odnosno članova koji su iskazali svoje ogromno zadovoljstvo. Više od jedne trećine (34%) članova UGS "Nezavisnost" odgovorilo je da se radi o *osrednjoj* meri, a 19% o *maloj*. Samo 2% članova ove organizacije misli da UGS "Nezavisnost" *nimalo* ne ostvaruje potrebe i interese zaposlenih, dok 19% *nije znalo* odgovor na ovo pitanje. Ako bismo i u ovom slučaju do kraja polarizovali odgovore na ovo pitanje, ustanovili bismo da skoro četiri petine članova ove organizacije smatra da UGS "Nezavisnost" u nekoj meri (*mnogo, srednje* ili *malo*) ostvaruje potrebe i interese zaposlenih, a samo dva odsto misli da je to *nimalo*. Sve to uz samo 19% onih članova koji su izjavili da *ne znaju* odgovor na ovo pitanje.

Među članovima "ostalih sindikata" ima 5% onih koji procenjuju da UGS "Nezavisnost" *mnogo*, odnosno u velikoj meri, ostvaruje potrebe i interese zaposlenih. Onih koji misle da je ta mera *osrednja* ima 16%, a jedna četvrtina smatra da je *mala*. Da UGS "Nezavisnost" *nimalo* ne ostvaruje potrebe i interese zaposlenih ubeđeno je 6% članova ostalih sindikata, a gotovo polovina *ne zna* odgovor na ovo pitanje.

Šta o aktivnostima UGS "Nezavisnost" na ostvarivanju potreba i interesa misle oni zaposleni koji nisu članovi nijednog sindikata, a koji žele da se uključe u neki od postojećih? Četiri odsto odgovorilo je da UGS "Nezavisnost" ostvaruje *mnogo* potreba i interesa, 17% - *osrednje*, a 15% - *malo*. Jedna desetina smatra da UGS "Nezavisnost" *nimalo* ne ostvaruje potrebe i interese zaposlenih, a više od polovine ispitanika iz ove grupe (54%) *nije znalo* odgovor na postavljeno pitanje.

U grupi onih koji niti jesu niti žele da budu članovi sindikata, odgovor na ovo pitanje *nije znao* 71 procenat ispitanika. Ostatak, koji zna, opredelio se na sledeći način: 2% je odgovorilo - *mnogo*, 5% - *osrednje*, a 14% - *malo*. Da UGS "Nezavisnost" *nimalo* ne ostvaruje potrebe zaposlenih smatra 8% zaposlenih koji nisu u članstvu sindikata, a ne žele ni da se učlane u takvu organizaciju.

Tabela 1: KAKO ČLANOVI SAVEZA SINDIKATA SRBIJE VIDE SVOJ, A KAKO DRUGE SINDIKATE U OSTVARIVANJU POTREBA I INTERESA ZAPOSLENIH (u %)

Mera ostvarivanja potreba i interesa zaposlenih	Savez sindikata Srbije	UGS "Nezavisnost"	Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata
Mnogo	5	1	2
Osrednje	14	9	8
Malo	37	24	20
Nimalo	15	9	9
Ne zna	29	57	61
UKUPNO	100	100	100

I na kraju, da pogledamo kakvo je viđenje UGS "Nezavisnost" sa aspekta celokupnog uzorka. Kvalitativna slika izgleda ovako: pet odsto zaposlenih u Srbiji smatra da UGS "Nezavisnost" *mnogo* ostvaruje potrebe i interese, 13% misli da je to u *srednjoj* meri, 19% izjavljuje da je to *malo*, a 8% zaposlenih ubeđeno je da UGS "Nezavisnost" *nimalo* ne ostvaruje njihove potrebe i interese. Više od polovine (55%) nije znalo odgovor na ovo pitanje. Ako bi se odgovori polarizovali, dobijamo kvantitativnu sliku na kojoj se vidi da 37% zaposlenih u Srbiji smatra da je UGS "Nezavisnost" nešto uradio (*mnogo, osrednje* ili *malo*) na ostvarivanju njihovih potreba i interesa, dok 8% to apsolutno negira, a 55% apstinira, verovatno zbog neupućenosti.

Prema podacima iz tabele broj 1 članova Saveza sindikata Srbije koji su pozitivno ocenjivali (*mnogo, osrednje, malo*) meru doprinosa sindikata interesima zaposlenih bilo je procentualno više za svoj nego za druga dva sindikata, što je i razumljivo, pod uslovom da se koliko-toliko objektivno procenjuje doprinos drugih sindikata. Kod SSS, po mišljenju istraživača, nije problem u tome što svoju organizaciju, kroz svoje naočare i u svom ogledalu vide bolje nego druge. Problem je što 15% članova SSS izjavljuje da njihova organizacija *nimalo* ne ostvaruje potrebe i interese zaposlenih i što je taj procenat veći nego onaj kojim su takođe negativno ocenjeni UGS ili ASNS. To što bar 6% članova (*Razlika između 15 i 9% - devet odsto neka bude mera objektivnosti*) sopstvenu organizaciju vidi negativnije nego druge, govori da kod ovih članova Saveza sindikata Srbije sazreva ideja da napuste ovaj sindikat. Slobodnije interpretirano moglo bi se predvideti da će ovu sindikalnu centralu napustiti između 6 i 15% članova.

Tabela 2: KAKO ČLANOVI UGS "NEZAVISNOST" VIDE SVOJ, A KAKO DRUGE SINDIKATE U OSTVARIVANJU POTREBA I INTERESA ZAPOSLENIH (u %)

Mera ostvarivanja potreba i interesa zaposlenih	Savez sindikata Srbije	UGS "Nezavisnost"	Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata
Mnogo	-	26	1
Osrednje	11	34	19
Malo	26	19	27
Nimalo	34	2	7
Ne zna	29	19	46
UKUPNO	100	100	100

I ovde, kao i u prethodnom slučaju, članovi pozitivnije vide svoj sindikat nego druge sindikalne centrale. Generalno, to nije sporno. Naprotiv, veoma je logično da se svoja organizacija vidi *"u boljem svetlu"* nego neke druge. Sporno je što nema više objektivnosti, ne u ocenjivanju svog, nego drugih sindikata. Ali, ovde nisu problem ni naočare, ni ogledalo, problem je negde drugde, možda u strasti ili, preciznije, ostrašćenosti, a to već izlazi iz okvira sociološkog istraživanja. - Ovu sindikalnu centralu moglo bi da napusti oko 2% članova, koji izražavaju nezadovoljstvo što UGS "Nezavisnost" *nimalo* ne ostvaruje potrebe i interese zaposlenih.

Tabela 3: KAKO ČLANOVI "OSTALIH SINDIKATA" VIDE ASNS, A KAKO VIDE SSS I UGS U OSTVARIVANJU POTREBA I INTERESA ZAPOSLENIH (u %)

Mera ostvarivanja potreba i interesa zaposlenih	Savez sindikata Srbije	UGS "Nezavisnost"	Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata
Mnogo	2	5	8
Osrednje	15	16	19
Malo	28	25	18
Nimalo	15	6	7
Ne zna	40	48	48

UKUPNO	100	100	100
--------	-----	-----	-----

Po sistemu da "svaki kupac svoju robu hvali" i ovde je najveći postotak pozitivnih odgovora dat u korist ASNS, jer su članovi ove centrale, zbog relativne malobrojnosti, stavljeni u grupaciju "ostalih sindikata", što se odražava na rezultat. Članovi "ostalih sindikata" imaju nešto veću naklonost prema UGS centrali nego prema SSS, što je i razumljivo.

Tabela 4: KAKO SU ČLANOVI UGS, ASNS I SSS OCENJIVALI SVOJE CENTRALE (u %)

Mera ostvarivanja potreba i interesa zaposlenih	UGS "Nezavisnost"	Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata	Savez sindikata Srbije
Mnogo	26	8	5
Osrednje	34	19	14
Malo	19	18	37
Nimalo	2	7	15
Ne zna	19	48	29
UKUPNO	100	100	100

Kako je moguće tumačiti tabelu broj 4. Da li su članovi UGS "Nezavisnost" najzadovoljniji svojom centralom zbog mere ostvarivanja potreba i interesa ili su najmanje objektivni? Da li su članovi Saveza sindikata Srbije najmanje zadovoljni svojom centralom zbog mere ostvarivanja potreba i interesa ili su bili najobjektivniji? Teško je to utvrditi. Možda je baš sve tako kako je prikazano u tabeli, a možda nije. Skloniji smo da više verujemo onima koji sebe kritički ocenjuju nego onima koji sebe previše hvale. A možda su, što reče Nikola Pašić, srpski političar iz prošlog stoleća, svi u pravu.

Tabela 5: KAKO ZAPOSLENI KOJI NISU ČLANOVI NIJEDNOG SINDIKATA, A ŽELELI BI DA TO POSTANU, VIDE UGS, ASNS I SSS U OSTVARIVANJU POTREBA I INTERESA ZAPOSLENIH (u %)

Mera ostvarivanja potreba i interesa zaposlenih	UGS "Nezavisnost"	Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata	Savez sindikata Srbije
Mnogo	4	3	2
Osrednje	17	14	7
Malo	15	18	22
Nimalo	10	9	19
Ne zna	54	56	50
UKUPNO	100	100	100

Smatram da je tabela broj 5 za sve tri sindikalne centrale veoma značajna zbog mogućih aktivnosti na pridobijanju novih članova. Na osnovu dobijenih odgovora može se pretpostaviti da bi se iz ove grupacije ispitanika, a u njoj se nalazi oko 15 procenata ili 300.000 zaposlenih u Srbiji, prilikom učlanjavanja u neki od sindikata najviše njih opredelilo za UGS "Nezavisnost", i to najmanje 4%, za ASNS - najmanje 3% i za SSS - najmanje 2%.

Šta su sindikati učinili za svoje članove?

Pitali smo zaposlene "Da li je sindikat čiji ste sada član, učinio nešto za vas?" Mogli su da zaokruže jedan, dva ili tri od više ponuđenih odgovora.

Među upitnicima koje su ispunjavali članovi Saveza sindikata Srbije, polovina odgovora odnosila se na to da im je sindikat omogućio nabavku namirnica po nižoj ceni; 17% odgovora bilo je da ih je Savez sindikata Srbije poslao na rekreativni odmor; 13% je isticalo

da je SSS uspešno zaštitio njihova radna i socijalna prava; 5% istaklo je da je SSS zaključio uspešan kolektivni ugovor; u 4% odgovora isticane su neke druge, različite povoljnosti koje im je njihov sindikat omogućio, a 32% odgovora bilo je da njihov sindikat nije ništa učinio za njih.

Članovi UGS "Nezavisnost" istakli su da je njihov sindikat uradio sledeće: zaključio je povoljan kolektivni ugovor – 17% odgovora; uspešno je zaštitio radna i sindikalna prava - 39% odgovora; poslao na rekreativni odmor – 9%; omogućio nabavku namirnica po nižoj ceni – 33%, uradio neke druge stvari za članstvo – 12% odgovora, a da ništa nije uradio za članove – misli 19% ispitanika.

Odgovori zaposlenih koji nisu ni u SSS ni u UGS, već su članovi nekih drugih sindikata, pojavili su se u sledećim procentima: sindikat je zaključio povoljan kolektivni ugovor - 9%; uspešno zaštitio radna i sindikalna prava - 20%; poslao na rekreativni odmor - 11%; omogućio nabavku namirnica po nižoj ceni - 39%; uradio nešto drugo za člana – 9% odgovora. Ali više od jedne trećine ispitanika misli da sindikat nije ništa učinio za njih. (To što je kod SSS, UGS i ostalih sindikata zbir procenata veći od 100, došlo je zato što su ispitanici mogli da zaokruže više od jednog ponuđenog odgovora).

Kod 12% ispitanika koji nisu članovi nijednog sindikata, ali bi želeli da se učlane, utvrdili smo da su imali određenu korist od sindikata. Osam odsto je preko sindikata nabavilo namirnice po nižim cenama, itd.

Mada je Savez sindikata Srbije često "optuživan" od drugih centrala da je "sindikat polutki", jer se bavio i obezbeđivanjem namirnica po nižim cenama, izgleda da se i svi drugi sindikati bave sličnim "poslovima" na opšte zadovoljstvo 33% članova UGS "Nezavisnost" i 39% članova ostalih sindikata.

Došli smo do zaključka da su članovi UGS "Nezavisnost" i ostalih sindikata skloni da više "hvale" svoj sindikat, čak i kada za to nema baš previše razloga. To se može objasniti psihološkom potrebom ljudi da novu kuću hvale, a staru kude, čime izražavaju nesvesnu potrebu da objasne čin napuštanja jednog sindikata i prelazak u drugi sindikat. Primera za ovu tvrdnju ima prilično, ali objasnimo je na samo jednom slučaju, baš iz pitanja "*da li je sindikat čiji ste sada član učinio nešto za vas?*" - "*Da, zaključio je povoljan kolektivni ugovor*" bilo je 17% odgovora kod članova UGS "Nezavisnost", 9% kod članova ostalih sindikata i samo 5% kod članova Saveza sindikata Srbije. U čemu je problem? Pa u tome što su i članovi UGS i članovi drugih sindikata zadovoljniji "*povoljnim kolektivnim ugovorom*" nego što su to članovi SSS. A kolektivne ugovore sklapao je baš Savez sindikata Srbije, kao reprezentativni i ovlašćeni pregovarač, odnosno njegovi sindikati i sindikalne organizacije. Članovi UGS "Nezavisnost" i ostalih sindikata prevideli su ovu činjenicu pa su zaslugu pripisivali sopstvenim sindikatima i bili zadovoljniji kolektivnim ugovorima nego oni koji su ih potpisivali.

Posmatrajući odgovore na nivou celokupnog uzorka, možemo da zaključimo da je ogromna većina zaposlenih u Srbiji, ne samo članova sindikata nego i nečlanova, ponešto dobila od sindikata. Najviše je onih koji smatraju da im je sindikat obezbedio nabavku namirnica po nižoj ceni (15%), dok drugi ističu da je sindikat zaštitio njihova radna i sindikalna prava, poslao ih na rekreativni odmor, zaključio povoljan kolektivni ugovor ili učinio nešto drugo što ispitanici ocenjuju kao korisno.

Zadovoljstvo, odnosno nezadovoljstvo aktivnostima i odnosima u sindikatu

Rad sindikalne organizacije u preduzeću?

Od 400 članova Saveza sindikata Srbije, koliko ih je obuhvaćeno ovim istraživanjem, četvrtina je apsolutno nezadovoljna radom svoje sindikalne organizacije i taj rad ocenjen je sa ocenom *jedan*. Prelaznom ocenom, *dvojkom*, rad sindikalne organizacije ocenilo je 23% ispitanika iz ovog sindikata; četvrtina ispitanika dala je ocenu dobar – *tri*; *čtvorku* je dalo 14% ispitanika, a 9% članova Saveza sindikata Srbije radu svoje sindikalne organizacije u preduzeću u kom su zaposleni dalo je odličnu ocenu, odnosno *peticu*. Pet odsto članova Saveza sindikata Srbije nije se opredelilo ni za jednu ocenu. - Prosečna ocena kojom su članovi Saveza sindikata Srbije izrazili zadovoljstvo radom svoje sindikalne organizacije iznosi 2,57.

Kako je rad svojih sindikalnih organizacija ocenilo 165 članova UGS "Nezavisnost"? - Apsolutno nezadovoljnih, znači onih koji su dali *jedinicu* ima 14%; *dvojk*u je dodelilo 11%; *trojku* 34%; *čtvorku* 25%, a *peticu* 8% ispitanika koji su članovi ovog sindikata. Osam posto nije znalo da odgovori na ovo pitanje. - Za rad svojih sindikalnih organizacija u preduzećima članovi UGS "Nezavisnost" dali su prosečnu ocenu 3,01.

Koliko su članovi nekih drugih sindikalnih centrala, a ustanovili smo da je takvih u istraživanju bilo 131, zadovoljni radom svoje sindikalne organizacije? - Četvrtina taj rad je ocenilo sa *jedinicom*; *dvojk*u je dalo 15%; *trojku* 27%; za ocenu vrlo dobar *četiri* opredelilo se 18%, a za odličnu ocenu, *peticu*, čak 10% članova; 4% nije moglo da oceni ovu aktivnost. - Prosečna ocena iznosi 2,70.

Želeli smo da saznamo kako rad sindikalnih organizacija u preduzećima ocenjuju oni zaposleni koji nisu članovi sindikata, a želeli bi da to postanu? Međutim, čak 78% nije moglo da odgovori na to pitanje, verovatno zbog toga što ne raspoložu dovoljnim informacijama. Ipak, 11% dalo je *jedinicu* za rad sindikalnih organizacija u svom preduzeću, 4% dalo je *dvojk*u, 3% ocenu *tri*, dok je ocenu *četiri*, kao i ocenu *pet* dalo po dva odsto onih zaposlenih u Srbiji koji nisu, a želeli bi da postanu članovi nekog od relevantnih sindikata.

Među onim zaposlenima koji nisu članovi nijednog sindikata, a koji ni u budućnosti ne žele da budu članovi sindikata, čak 95% odbilo je da se izjani o ovom pitanju, što je i bilo očekivano.

Rad sindikalne centrale?

Među članovima Saveza sindikata Srbije nezadovoljstvo centralom potvrdilo je ocenom *jedan* čak 30% ispitanika. Ocenom dovoljan *dva*, rad svoje centrale ocenio je 21% ispitanika; svojoj centrali *trojku* je dalo 16%; *čtvorku* 12%, *peticu* 8%, a nije znalo da odgovori 13% članova SSS. - Prosečna ocena o zadovoljstvu članova Saveza sindikata Srbije radom Veća SSS iznosi 2,37.

Od članova UGS "Nezavisnost" koji su ocenjivali rad svoje sindikalne centrale, njih 15% pokazalo je apsolutno nezadovoljstvo dodeljujući za taj rad *jedinicu*. Isti procenat članova dao je *dvojk*u, dok je *trojku* taj rad dobio od 27%; ocenu *četiri* dalo je 22%, dok je *peticu* dodelilo 8% članova (13% se nije izjasnilo o svom (ne)zadovoljstvu radom ove centrale). - Članovi UGS "Nezavisnost" radu svoje centrale dali su prosečnu ocenu 2,94.

Članovi ostalih sindikata ocenili su svoje sindikalne centrale sledećim ocenama: *jedinica* – 31%; *dvojka* – 14%; *trojka* – 21%; *čtvorka* – 15%; apsolutno zadovoljstvo radom svojih sindikalnih centrala izrazilo je 9% članova, a 10% nije odgovorilo na pitanje. -

Zaposleni u Srbiji koji su članovi nekih drugih sindikalnih organizacija radu svojih centrala dali su prosečnu ocenu 2,52.

Oni ispitanici koji nisu članovi nijednog sindikata, a koji izražavaju želju da se učlane u neki od postojećih, uglavnom su se uzdržali od ocenjivanja. To je učinilo četiri petine iz ove kategorije zaposlenih.

Rad granskih sindikata?

Članovi granskih sindikata koji su u sastavu Saveza sindikata Srbije ocenili su rad svojih granskih sindikata sledećim ocenama: ocena *jedan* – 28%; *dvojka* – 21%; *trojka* 15%; *četiri* – 12%, a 7% je pokazalo izuzetno zadovoljstvo ocenjujući rad granskih sindikata ocenom odličan - *pet* (17% nije moglo da oceni rad granskih sindikata). - Granski sindikati, odnosno Republički odbori sindikata koji su u sastavu Saveza sindikata Srbije dobili su prosečnu ocenu 2,35 od onih članova koji su ocenjivali njihov rad.

Članovi UGS "Nezavisnost" izrazili su svoje zadovoljstvo odnosno nezadovoljstvo radom granskih sindikata sledećim ocenama: ocenu *jedan* dalo je 15%, ocenu *dva* dalo je 10%, ocenu *tri* - 32 %; ocenu *četiri* dalo je 22% članova, dok je svoje izuzetno zadovoljstvo ocenom *pet* iskazalo 6% članova ove organizacije (15% nije ocenilo rad granskih sindikata). - Granski sindikati u sastavu "Nezavisnosti" dobili su prosečnu ocenu 2,94.

Članovi drugih sindikalnih centrala takođe su izrazili stav prema aktivnostima svojih granskih sindikata - ocenu *jedan* dalo je 28%; *dva* – 19%; *tri* – 15%, a najviše ocene - *četvorku* i *peticu* dalo je 15, odnosno 6% članova. - Rad granskih sindikata koji su u sastavu drugih sindikalnih centrala dobio je od njihovih članova prosečnu ocenu 2,41.

Priklpljanje sindikalne članarine i finansijskih sredstava i njihova raspodela

Četvrtina članova Saveza sindikata Srbije iskazala jer apsolutno nezadovoljstvo prikupljanjem sindikalne članarine, a takođe i raspodelom; ocenu *dva* dalo je 22%; *trojku* je dalo 21%; sa ocenom *četiri* složilo se 10%, a sa ocenom *pet* – 12% članova Saveza sindikata Srbije (11% članova ovog sindikata nije odgovorilo na ovo pitanje). - Prikupljanje sindikalne članarine i preraspodela finansijskih sredstava u Savezu sindikata Srbije dobili su prosečnu ocenu 2,57.

Članovi UGS "Nezavisnost" dali su negativnu ocenu, *jedinicu*, za prikupljanje sindikalne članarine u 17% slučajeva, *dvojku* je dalo 10%, svoje zadovoljstvo je izrazilo sa ocenom *tri* 27%; *četvorku* je dalo 22%, dok je 11% izrazilo svoje nesumnjivo zadovoljstvo ocenom *pet* (11% članova ove sindikalne organizacije nije znalo da se odredi oko članarine i njene raspodele). - Ova aktivnost UGS "Nezavisnost" dobila je prosečnu ocenu 3,00.

Članovi drugih sindikalnih centrala i asocijacija za prikupljanje članarine, finansijskih sredstava i njihovu raspodelu dali su negativnu ocenu, *jedinicu*, u 29%; ocena *dva* – 15%; *trojka* – 19%; dok je 15% smatralo da ti poslovi zaslužuju *četvorku*, a 11% je dodelilo ocenu *pet* (isto toliko njih nije moglo da se opredeli oko pitanja članarine i njene raspodele). - Prosečna ocena ove delatnosti kod drugih sindikalnih centrala iznosi 2,60.

Pravna pomoć i zaštita u sindikatu?

Među članovima Saveza sindikata Srbije bilo je 38% onih koji su svoje nezadovoljstvo izrazili ocenom *jedan* kad je u pitanju nivo i kvalitet pravne pomoći i zaštite koja se pruža članstvu. Nešto zadovoljnijih, onih koji su dali ocenu *dva* bilo je 19%; za ocenu *tri*, opredelilo se 13%; za *četvorku* – 9%, a za *peticu* izjasnilo se 12% članova Saveza sindikata Srbije (9% je reklo da ne zna da oceni). - Pravna pomoć, kao i zaštita članova dobila je u ovom sindikatu prosečnu ocenu 2,31.

Kod članova UGS "Nezavisnost", onih koji su *jedinicom* izrazili svoje apsolutno nezadovoljstvo nivoom pravne pomoći i zaštite koje im ovaj sindikat pruža bilo je 21%, dok

je 14% ovoj aktivnosti sindikata dalo ocenu *dva*. Ocenom dobar *tri* poslužilo se 19%, a toliki procenat bio je i za ocenu *četiri*. Svoje apsolutno zadovoljstvo ocenom *pet* iskazalo je 15% članova ovog sindikata, a 12% nije znalo da odgovori na ovo pitanje. - Pravna pomoć i zaštita dobili su od strane članova UGS "Nezavisnost" prosečnu ocenu 2,94.

Među članovima "ostalih" sindikalnih centrala bilo je 32% apsolutno nezadovoljnih pružanjem pravne pomoći, pa su to nezadovoljstvo izrazili ocenom *jedan*. Nešto zadovoljnijih bilo je 21% koji su za ovu aktivnost dali *dvojku*. *Trojkom* je svoje zadovoljstvo opisalo 18% članova drugih sindikata, a za vrlo dobru ocenu *četiri* opredelilo se 13%, a za *peticu* – 7% članova (9% nije odgovorilo na ovo pitanje). - Članovi "ostalih" sindikata za pravnu pomoć i zaštitu članova u svojim sindikatima daju prosečnu ocenu 2,35.

Obrazovne i istraživačke aktivnosti u sindikatu?

Istraživačkim i obrazovnim aktivnostima u Savezu sindikata Srbije apsolutno je nezadovoljno 46% članova ovog sindikata koji toj aktivnosti daju ocenu *jedan*. Ocenu *dva* dalo je 16%, ocenu *tri* – 11%, ocenu *četiri* – 4%, dok je 9% onih koji su zbog izuzetnog zadovoljstva obrazovnim i istraživačkim aktivnostima SSS dodelili *peticu* (14% članova ovog sindikata nije moglo da odgovori na to pitanje). - Obrazovne i istraživačke aktivnosti Saveza sindikata Srbije jedva da su dobile prelaznu ocenu, jer je prosek 1,98.

Kako se ova aktivnost ocenjuje unutar UGS "Nezavisnost". Trideset odsto članova za obrazovne i istraživačke aktivnosti daje *jedinicu* izražavajući svoje apsolutno nezadovoljstvo; za *dvojku* se opredelilo 15%, dok je 22 odsto fiksiralo *trojku*; među onima koji su zadovoljni, 12% je ocenilo *čtvorkom*, 5% *peticom*, a tu je 16% onih koji nisu umeli ili nisu hteli da odgovore na ovo pitanje. Prosečna ocena u ovoj oblasti iznosi 2,37.

Članovi "ostalih" sindikata u 38% slučajeva rad u ovoj oblasti ocenili su *jednicom*; *dvojku* je dalo 17%; *trojku* – 15%; *čtvorku* – 8%, a *peticu* 6% članova "ostalih" sindikata, dok 16% nije odgovorilo na ovo pitanje. - Prosečna ocena iznosi 2,14.

Informisanje u sindikatu

Informisanjem u Savezu sindikata Srbije izuzetno je nezadovoljan 31% članova; četvrtina članstva smatra da informisanje zaslužuje ocenu *dva*; *trojku* je dalo 14%; *čtvorku* – 10%; dok je 11% ispoljilo apsolutno zadovoljstvo izražavajući ga ocenom *pet* (9% nije odgovorilo na ovo pitanje). - Informisanje u Savezu sindikata Srbije dobilo je prosečnu ocenu 2,39.

Jednicom 23% članova UGS "Nezavisnost" ocenjuje informisanje u svom sindikatu; *dvojku* daje 15%; *trojku* - 22%; *čtvorku* – 19%, a 11% daje čistu *peticu* (10% nije odgovorilo na ovo pitanje). Informisanje u UGS "Nezavisnost" dobilo je prosečnu ocenu 2,80.

Informisanje u "ostalim" sindikatima ocenjeno je na sledeći način: *jedinica* –30%, *dvojka* – 17%, *trojka* - 22%, *čtvorka* – 14%, dok je svoje izuzetno zadovoljstvo informisanjem iskazalo *peticom* 10%, a 7% nije odgovorio na ovo pitanje. - Stepen svog zadovoljstva, odnosno nezadovoljstva informisanjem unutar svojih sindikata izrazili su prosečnom ocenom 2,52.

Saradnja s drugim sindikatima?

Svoje nezadovoljstvo zbog nepostojanja saradnje sa drugim sindikatima izrazilo je 41% članova Saveza sindikata Srbije ocenom *jedan*. Za *dvojku*, kao prelaznu i dovoljnu ocenu opredelilo se 19% članova SSS. Da saradnja može dobiti *trojku* smatralo je 12% članova ovog sindikata. *Četvorku* je dalo 3%, a *peticu* 9% članova koji su zadovoljni saradnjom sa drugim sindikatima. Na ovo pitanje nije odgovorilo čak 16% članova Saveza sindikata Srbije. - Prosečna ocena za zadovoljstvo, odnosno nezadovoljstvo članova Saveza sindikata Srbije a koja se odnosi na saradnju s drugim sindikatima iznosi 2,06. - Niska ocena iskazuje nezadovoljstvo postojećim odnosima i potrebu za boljom i obuhvatnijom saradnjom između sindikata.

Članova UGS "Nezavisnost" koji su za dosadašnju saradnju njihovog sindikata sa drugim sindikatima dali ocenu *jedan* bilo je 22%. Za 19% članova ovog sindikata saradnja zaslužuje ocenu dovoljan *dva*. Ocenu *tri* markiralo je 29% članova ove organizacije. Zadovoljnih saradnjom među sindikatima bilo je 9% onih koji su dali ocenu *četiri*, i 4% članova koji su saradnju ocenili odličnom ocenom *pet* (17% članova UGS "Nezavisnost" uzdržalo se od davanja bilo kakve ocene o saradnji njihovog sindikata sa drugim centralama). - Zadovoljstvo, odnosno nezadovoljstvo saradnjom s drugim sindikatima može se izraziti prosečnom ocenom 2,46.

Kod članova "ostalnih" sindikata, trećina je iskazala svoje nezadovoljstvo zbog nepostojanja saradnje između relevantnih sindikalnih centrala. To nezadovoljstvo izraženo je ocenom *jedan*. Petina članova dalo je ocenu *dva*. Da je saradnja dobra i da joj treba dati *trojku* smatralo je 15%, sa ocenom *četiri* zadovoljilo se 9%, a 8% smatra da je saradnja odlična i da zaslužuje *peticu* (14% nije odgovorilo na ovo pitanje). - Prosečna ocena iznosi 2,28.

Uticaj sindikata na vlast

Više od trećine (36%) članova Saveza sindikata Srbije apsolutno su nezadovoljni (ocena *jedan*) uticajem koji ima ova organizacija na vlast; petina daje *dvojku*; 17% za taj uticaj rezerviše ocenu *tri*; među onima koji su zadovoljniji uticajem koji Savez sindikata Srbije vrši na vlast 5% je onih koji se opredeljuju za *četvorku*, a 9% članova je apsolutno zadovoljno i za taj uticaj dodeljuje najvišu ocenu, *peticu* (13% nije se opredelilo ni za jednu ocenu). - Prosečna ocena kojom članstvo Saveza sindikata Srbije izražava nivo svog zadovoljstva uticajem koji ovaj sindikat ima na vlast iznosi 2,21.

Među članovima UGS "Nezavisnost", četvrtina daje *jedinicu* uticaju svog sindikata na vlast. Nešto manje je onih (16%) koji uticaj UGS "Nezavisnost" na organe vlasti ocenjuje *dvojkom*, ali je zato procentualno najviše (28%) članova dalo *trojku*. Naravno da ima i onih koji su veoma zadovoljni – 11% je dalo ocenu *četiri*, a 5% je svoje veliko zadovoljstvo overilo ocenom *pet* (14% bilo je uzdržano od davanja bilo kakve ocene). - Uticaj koji UGS "Nezavisnost" ima na vlast, članstvo ovog sindikata ocenjuje prosečnom ocenom 2,46.

Među članovima "ostalnih" sindikata čak 38% dodeljuje najnižu, nezadovoljavajuću ocenu *jedan* uticaju koji njihovi sindikati imaju na vlast. Procentualno posmatrano članovi drugih sindikata, u odnosu na članove SSS i UGS, iskazuju ovom ocenom veliko nezadovoljstvo tim poljem delovanja svog sindikata. Ali, u ovoj grupaciji pojavljuje se i jedan mali paradoks. Ocenom *pet* svoje zadovoljstvo odnosom sindikata prema vlasti iskazuje veći procenat članstva nego u drugim sindikatima (12%). To što je u "ostalim" sindikatima najviši postotak i zadovoljnih i nezadovoljnih u odnosu na druge sindikate sigurno je zbog toga što su se u kategoriji "ostali sindikati" našle različite sindikalne organizacije, od onih koje participiraju u sadašnjoj vlasti do onih za koje vlast nije čula ni da postoje. - Ali, vratimo se našim kozama. Ocenu *dva* dalo je 12%, ocenu *tri* – 15%, a ocenu vrlo dobar *četiri* – 12%. Prosečna ocena kojom su članovi "ostalnih" sindikata izrazili svoje viđenje uticaja njihovih sindikata na vlast iznosi 2,40.

Međunarodna pozicija i saradnja sindikata?

Odgovarajući na ovo pitanje članovi Saveza sindikata Srbije dali su najveći broj *jedinica*. Gotovo polovina članstva, tačnije 46% članova ovog sindikata izuzetno je nezadovoljno međunarodnom pozicijom, kao i saradnjom svoje organizacije s drugim sindikatima u svetu. Za *dvojku* se opredelilo 15%, a za *trojku* 8%. Vrlo dobrom ocenom, *čtvorkom*, svoje zadovoljstvo je izrazilo 3%, dok je izuzetno zadovoljnih bilo čak 9% (gotovo petina ispitanika nije znala odgovor na ovo pitanje). Prosečna ocena iznosi 1,93.

Trećina članova UGS "Nezavisnost" izuzetno je nezadovoljna međunarodnom pozicijom i saradnjom svog sindikata (*što je istraživače veoma iznenadilo*) jer se u odgovoru opredelila za *jedinicu*, bez pardona. Svoje jedva dovoljno i razvodnjeno zadovoljstvo iskazalo je *dvojkom* 13% članova ovog sindikata. Članove iz obe prethodne ocenjivačke grupe verovatno možemo da svrstamo među nedovoljno informisane, a možda i u grupu onih sa izuzetno visokim aspiracijama čim daju tako slabe ocene opštepoznatoj međunarodnoj saradnji UGS "Nezavisnost". Raspoloženje nam je popravilo 22% članova koji su dali *trojku*, 8% - *čtvorku* i 9% izuzetno informisanih i superzadovoljnih članova koji nisu krili svoja pozitivna osećanja izražavajući ih numerički *peticom* (16% uzdržalo se od davanja odgovora na ovo pitanje). - Prosečna ocena kojom su članovi UGS "Nezavisnost" istovremeno izrazili nivo svog zadovoljstva i ocenili međunarodnu saradnju svoje organizacije iznosi 2,42.

I kod članova "ostalih" sindikata pojavio se visoki postotak onih koji su veoma nezadovoljni međunarodnom pozicijom svog sindikata i njegovom saradnjom sa sindikatima drugih zemalja i međunarodnim sindikalnim asocijacijama. Gotovo polovina (47%) dala je *jedinicu* za ovu sindikalnu aktivnost. Osam odsto svoj je stav izrazilo pomoću *dvojke*, 8% se opredelilo za *trojku*, 5% za *čtvorku*, a čak 11% (što je više nego u SSS i UGS) za *peticu*. Procentualno veliki broj *jedinica* i *petica*, veći nego u drugim sindikatima, pretpostavljamo da je došao iz razloga što su u ovoj kategoriji svi ostali, bročano relativno mali, ali raznorodni sindikati, koji se pojedinačno nisu mogli uhvatiti, a koji, kao jato, ipak predstavljaju merljivu kategoriju. - Prosečna ocena članova ovih sindikata, a koja se odnosi na stepen zadovoljstva međunarodnom saradnjom iznosi 2,04.

Šta reći posle ovih tumačenja?

Podaci u tabeli 6 jasno pokazuju da su članovi sindikata uglavnom nezadovoljni radom svojih organizacija. Najmanje nezadovoljno je članstvo u UGS "Nezavisnost", a najnezadovoljniji su članovi Saveza sindikata Srbije. Članovi drugih sindikalnih centrala su negde između.

Tabela 6: ZADOVOLJSTVO I NEZADOVOLJSTVO RADOM SINDIKATA (aritmetičke sredine)

Oblasti rada sindikata koje su ocenjivane – prosečne ocene	SSS	UGS	Ostali
Rad organizacije sindikata u preduzeću	2,57	3,01	2,70
Rad sindikalne centrale	2,37	2,94	2,52
Rad granskog sindikata	2,35	2,94	2,41
Prikupljanje članarine i njena raspodela	2,57	3,00	2,60
Pravna pomoć i zaštita	2,31	2,94	2,35
Obrazovne i istraživačke aktivnosti u sindikatu	1,98	2,37	2,14
Informisanje u sindikatu	2,39	2,80	2,52
Saradnja sa drugim sindikatima	2,06	2,46	2,28
Uticaj sindikata na vlast	2,21	2,46	2,40
Međunarodna pozicija i saradnja	1,93	2,42	2,04

PROSEK	2,27	2,73	2,39
---------------	-------------	-------------	-------------

Čime su sindikalci najzadovoljniji, mada bi korektnije bilo reći: *najmanje nezadovoljni*? U Savezu sindikata Srbije najmanje su nezadovoljni radom sindikalne organizacije u preduzeću, prikupljanjem sindikalne članarine i njenom raspodelom (2,57), informisanjem (2,39) i radom sindikalne centrale (2,37). Najnezadovoljniji su međunarodnom pozicijom i saradnjom SSS (1,93), obrazovnim i istraživačkim aktivnostima (1,98), kao i saradnjom s drugim sindikatima (2,06). Ukupna prosečna ocena kojom se može izraziti zadovoljstvo članova ovom sindikalnom centralom, odnosno njenim različitim aktivnostima i odnosima iznosi 2,27.

Članovi UGS "Nezavisnost" najzadovoljniji su radom sindikalne organizacije u preduzeću (3,01), prikupljanjem i raspodelom članarine (3,00), radom centrale i granskog sindikata, kao i radno-pravnom zaštitom (2,94). Najnezadovoljniji su obrazovnim i istraživačkim aktivnostima (2,37), međunarodnom pozicijom i saradnjom (2,42), saradnjom s drugim sindikatima i uticajem svog sindikata na vlast (2,46). Prosečna ocena kojom se može iskazati zadovoljstvo članstva ovog sindikata iznosi 2,73.

U "ostalim" sindikatima članovi su najzadovoljniji radom svoje osnovne sindikalne organizacije u preduzeću, odnosno ustanovi (2,70), prikupljanjem i raspodelom članarine (2,60), a na trećem mestu je rad sindikalne centrale i informisanje (2,52). Najlošije su ocenili međunarodnu poziciju i saradnju svog sindikata (2,04), obrazovne i istraživačke aktivnosti (2,14) i saradnju s drugim sindikatima. Prosečna ocena zadovoljstva članstva u ostalim sindikalnim asocijacijama iznosi 2,39.

Pored opšte ocene da članovi uglavnom nisu zadovoljni odnosima i aktivnostima u svojim sindikatima, interesantno je da je u različitim sindikalnim centralama članstvo zadovoljno, odnosno nezadovoljno istim stvarima, što navodi na razmišljanje da između različitih sindikata ne postoje nekakve bitnije razlike. U svakom sindikatu članovi su nezadovoljni međunarodnom pozicijom i saradnjom sa inostranim sindikatima, obrazovnim i istraživačkim aktivnostima kao i saradnjom s drugim sindikatima, a najmanje nezadovoljniji su radom svoje sindikalne organizacije u preduzeću, prikupljanjem sindikalne članarine i njenom raspodelom, kao i radom svoje sindikalne centrale.

Ako odgovore na ova pitanja posmatramo sa aspekta celokupnog uzorka, odnosno ako pogledamo šta je to što je od svih zaposlenih dobilo najviše jedinica utvrdićemo sledeći poredak: *Međunarodna saradnja* – 24% negativnih ocena; *obrazovne i istraživačke aktivnosti* – 23%; *uticaj sindikata na vlast i saradnja sa drugim sindikatima* – po 19% negativnih ocena.

Najmanje negativnih ocena, na nivou celog uzorka, dobili su: *članarina i njena raspodela*, *rad sindikalne organizacije u preduzeću* i *rad granskog sindikata* – po 14% ispitanika ove oblasti ocenilo je sa jedinicama.

Kao što se može zaključiti i zaposleni su, kao i članovi sindikata, slično ocenjivali određene aktivnosti sindikalnih centrala.

I na kraju...

Posmatrajući ukupno sve odgovore svih ispitanika koji su učestvovali u ovom istraživanju, mogli smo da utvrdimo da ako odgovore polarizujemo do kraja, na pozitivne i negativne, uz priličan procenat onih koji ne znaju odgovor dobijamo kvantitativnu sliku na kojoj se vidi da sindikati u nekoj meri (*mnogo*, *osrednje* ili *malo*) ostvaruju potrebe i interese zaposlenih. Problem je u tome što je ta mera niska. Manje od jedne trećine ispitanika (30%) to vidi kod ASNS, a nešto više od jedne trećine kod ostala dva sindikata: 35% zaposlenih to

smatra za Savez sindikata Srbije, a 37% vidi da je UGS "Nezavisnost" nešto uradio na ostvarivanju potreba i interesa zaposlenih.

Sa nivou celokupnog uzorka možemo da zaključimo da je ogromna većina zaposlenih u Srbiji, ne samo članova sindikata nego i nečlanova, ponešto dobila od sindikata. Najviše je onih koji smatraju da im je sindikat obezbedio nabavku namirnica po nižoj ceni (15%), dok drugi ističu da je sindikat zaštitio njihova radna i sindikalna prava, poslao ih na rekreativni odmor, zaključio povoljan kolektivni ugovor ili učinio nešto drugo što ispitanici ocenjuju kao korisno. Problem je u tome što se sindikati moraju najviše eksponirati u aktivnostima na sklapanju povoljnih kolektivnih ugovora i zaštiti svih prava radnika iz radnog odnosa i što bi ove aktivnosti u dobro ocenjivanom sindikatu morale biti na prvom mestu.

Ovo istraživanje pokazalo je da su članovi uglavnom nezadovoljni radom svojih sindikata. Najnezadovoljniji su članovi Saveza sindikata Srbije, a najmanje nezadovoljno jeste članstvo u UGS "Nezavisnost". Članovi drugih sindikalnih centrala nalaze se negde između.

U Savezu sindikata Srbije ukupna prosečna ocena kojom se može izraziti zadovoljstvo članova ovom sindikalnom centralom, odnosno njenim različitim aktivnostima i odnosima iznosi samo 2,27. Prosečna ocena kojom se može iskazati zadovoljstvo članstva UGS "Nezavisnost" iznosi 2.73. Prosečna ocena zadovoljstva članstva u ostalim sindikalnim asocijacijama iznosi 2.39.

Pored opšte ocene iz koje se vidi stepen zadovoljstva, odnosno nezadovoljstva, interesantno je da je u različitim sindikalnim centralama članstvo zadovoljno, odnosno nezadovoljno istim stvarima, što navodi na razmišljanje da između različitih sindikata ne postoje nekakve bitnije razlike.

I na nivou celokupnog uzorka, zaposleni su, slično kao i članovi sindikata, ocenjivali određene aktivnosti sindikalnih centrala, što govori da se radi o opštepoznatim slabostima svih sindikalnih organizacija.

Članovi sindikata nezadovoljni su svojim sindikalnim centralama. Nezadovoljni su u globalu, ali i u pojedinostima. Oni tačno znaju čime su i koliko nezadovoljni, a sada, (ako su ovo pročitali), znaju i sindikalni vrhovi u njihovim centralama. Ukoliko žele da opstanu na sindikalnoj sceni, sve centrale treba da hitno naprave programe kojima će utvrditi šta svaka pojedinačna organizacija može da učini za svoje članove. - A opstaće samo one koje se svakodnevno budu pitale: *"Šta smo danas učinili za naše članove?"*

AKCIONI POTENCIJAL ZAPOSLENIH

Sudeći po rezultatima brojnih socioloških i javnomnjenjskih istraživanja (koja se, istina, retko odnose samo na zaposleno stanovništvo, a još ređe na sindikate) poverenje u sindikate veoma je nisko. U svim istraživanjima, sindikati su na dnu lestvice poverenja u civilnodruštvene institucije.¹⁸ Nema spora da su i oblici sindikalnog organizovanja i delovanja, razmrmljenost i konflikti između različitih sindikalnih centrala, kao i njihove akcije koje su često kratkog daha i nesinhronizovane (ili više 'sinhronizovane' sa državom, tj. režimom ili pojedinim strankama nego sa zaštitom prava zaposlenih) uticali da i inače mala očekivanja od sindikata u zaštiti interesa zaposlenih permanentno opadaju. Ovaj svet rada se okrenuo preživljavanju, špekulacijama, naturalnom snabdevanju, 'piramidalnim' bankama... Ako je i bilo nekih očekivanja od sindikata, to je da povremeno preteći štrajkovima iznude kakve-takve isplate potpuno obezvređenih 'zarada', ili naturalnih davanja.

U istraživanju Mladena Lazića iz 1997. godine "Restratifikacija u jugoslovenskom društvu", na poduzorku zaposlenih pokazalo se da svega 3% njih smatra da je sindikat najbolji zastupnik interesa zaposlenih. Po približno jedna petina je smatrala da su to država (poslodavac!) i porodica, a blizu polovine (48%) smatralo je da svoja prava najbolje može da zaštiti pojedinac sam. (Golubović, 1999: 318) U takvom vrednosnom ključu, solidarnost kao temeljna pretpostavka uspešnih sindikalnih akcija, pa i same sindikalne organizacije teško može da se upostavi i održi.

Jačanje društveno-ekonomske krize i pogoršavanje položaja zaposlenih posle NATO bombardovanja 1999. takođe nisu delovali u smeru promena ovakvih shvatanja uloge sindikata. U istraživanju Centra za proučavanje alternativa (CPA), sprovedenom u jesen te godine, svaki deseti ispitanik je izjavio da je učlanjen u neki sindikat, četvrtina je izjavila da nije, ali da bi ubuduće želela, dok su dve trećine odbile takvu mogućnost (tabela 1). Spremnost na saradnju sa sindikatom iskazalo je samo 3% ispitanika bez škole, 6% sa završenom osnovnom školom, dok je 7% ispitanika sa školom za radnička zanimanja izjavilo da su članovi sindikata. A upravo ove kvalifikacione strukture čine najveći deo industrijskih radnika! S druge strane, 86% ispitanika bez škole, tri četvrtine sa završenom osnovnom i dve trećine sa školom za radnička zanimanja je izjavilo da *i ne želi da bude član*.

Svaki sedmi ispitanik u ovom istraživanju je učestvovao u štrajku, nešto više od četvrtine je izrazilo spremnost da se ubuduće u to uključi, ali i tri od pet ispitanika nije želelo da štrajkuje (tabela 2). Opet je samo 3% ispitanika sa najnižim obrazovanjem tokom te godine uzelo učešće u štrajku, a gotovo svaki deveti je izjavio da ne želi da štrajkuje. Od ispitanika sa osnovnom školom štrajkovao je svaki deseti, a ne bi štrajkovao svaki treći. Napokon, među ispitanicima sa ŠUP, štrajkovao je svaki sedmi, a ne bi se u to upuštala tačno polovina.

U istraživanju CPA deset meseci kasnije, u julu 2000, izražena je još manja spremnost na sindikalnu aktivnost i štrajk kao oblik legitimne sindikalne borbe. Svaki dvanaesti ispitanik

¹⁸ "Samo obrazovne i zdravstvene institucije i crkva uživaju nadpolovično poverenje građana Srbije. Sindikati su, zajedno sa političkim partijama na samom začelju - u njih poverenje ima tek petina ispitanika." (Marinković, 1999: 204)

je rekao da učestvuje u radu sindikata, svaki dvadeseti da je bio, ali da više nije član sindikata, a tri četvrtine da nisu članovi i da ne žele da to postanu.

S druge strane, pored toga što se smanjio broj ispitanika koji su učestvovali u štrajkovima, gotovo se prepolovio broj onih koji bi ubuduće bili spremni da se priključe štrajku, a za gotovo 10% povećao se broj onih koji nisu bili spremni da štrajkuju.

Najveću štrajkačku energiju iskazali su ispitanici s visokim obrazovanjem (18%), potom sa srednjom školom (17%) i najmlađi ispitanici (15%). Među protivnicima štrajka, pored već poslovično 'konzervativne' trijade (domaćice - 85, poljoprivrednici - 84, penzioneri - 82%) bili su i ispitanici od 50 do 59 godina starosti (81%) i, ponovo, tri četvrtine niže kvalifikovanih radnika.

Tabela 1. UČEŠĆE U RADU SINDIKATA - 1999. (u %)

Angažovani u sindikatima	Ne, ali spremnost na budući angažman	Nespremnost na anagažman
10	26	64

Period kada je ovo, najnovije istraživanje sprovedeno bio je vrhunac predizborne političke krize, s mnogo uzavrelih strasti ali i sa veoma izraženim strahovima kod građana od mogućih konflikata. O tome plastično govore podaci o ocenama naših ispitanika o stepenu *ostvarenih promena*, kroz (ne)nasilno "upravljanje" presecanjem krize, koje još uvek nema svoje opšteprihvaćeno 'ime', pa su na sceni različita imenovanja: spontani narodni bunt, društvena (čak "demokratska") revolucija, prevrat, puč...

Tabela 2. UČEŠĆE U ŠTRAJKU (u %)

Učestvovali u štrajkovima	Ne, ali postoji spremnost za učešće u štrajku	Nespremnost na štrajk
14	27	59

Više od polovine ispitanika (57%) koji su aktivno sudelovali u oktobarskim događajima smatra da se radilo o početku velikih društvenih promena, dok još četvrtina (27%) da *to već jeste velika promena*. Naspram njima, gotovo trećina 'pasivnih posmatrača' smatra da se ništa ili veoma malo toga promenilo, dok oko dve petine smatra da je to tek "početak velikih pormena".

'Presecanje' društvene krize postizbornim "demokratsko-revolucionarnim" preokretom 5-6. oktobra 2000. nije bitno povratilo poverenje u sindikate. Prethodna dugotrajna fragmentacija, destrukcija i totalna 'regulacija' ekonomije kroz njeno svodenje na, s jedne strane, monopolsku i kriminalnu uzurpaciju i, s druge, na ekonomsku deprivaciju i puko 'klijentističko' preživljavanje većine zaposlenih na paradržavnim jaslama, evidentno je uticalo na mišljenje ispitanika o svrsishodnosti aktivnog interesnog organizovanja i dugoročnog delovanja radi zaštite sopstvenih vitalnih ekonomskih interesa. Strpljivo i dugoročno sindikalno organizovanje i delovanje očigledno još nije percepivano kao dominantni model zaštite ekonomskih interesa zaposlenih (tabela 3).

Tabela 3. UČEŠĆE U SINDIKALNOM RADU (u %)

	Učesnik a i dalje će	Učesnik ali više neće	Nije učesnik ali želi	Nije učesnik i ne želi	Ukupno
Juli 2000.	8	4	12	76	100
Oktobar 2000.	9	4	15	72	100

Nepoverenje u institucionalno delovanje na zaštiti ekonomskih interesa zaposlenih kroz strukovno organizovanje bilo je 'kompenzirano' pojačanom motivacijom ispitanika za

radikalizovanje 'egzistencijalnog konflikta' putem neposredne akcije - štrajka. Broj učesnika koji su se 'prisjetili' da su učestvovali u štrajkovima udvostručio se u odnosu na istraživanje iz jula 2000, a značajno (11%) se smanjio broj onih koji ne žele da učestvuju u štrajkovima (tabela 4). Najmanje se i dalje 'prisećaju' štrajkačkih akcija članovi Saveza sindikata Srbije (dve trećine nije učestvovalo u štrajkovima, tek svaki peti jeste bar jednom u protekle dve godine a svaki deseti čak dva do tri puta). Četvrtina članova UGS "Nezavisnost" su štrajkovali bar jednom, a gotovo trećina (32%) dva ili više puta. - Promenjen stav prema štrajkovima natprosečno je raširen među poljoprivrednicima (!), domaćicama i NKV/PKV radnicima, dakle ranijim najupornijim protivnicima štrajkova!

Tabela 4. UČEŠĆE U ŠTRAJKU (u %)

	Učesnik a i dalje će	Učesnik, ali više neće	Nije učesnik, ali želi	Nije učesnik, ne želi	Ukupno
Juli 2000.	12	5	15	68	100
Oktoabar 2000.	24	3	17	57	100

Revolucionarni elan "oktobarske revolucije", posebno primer "srpskog Gdanjska" (hrabar politički štrajk radnika Kolubarskog basena), kao da je vratio deo digniteta i energije najviše obespravljenom i ekonomski devastiranom delu društva - radništvu, kao i ostalim zaposlenim u 'državnim' preduzećima.¹⁹

Povratak aktera 'sveta rada': između (političkog) generalnog štrajka, revolucionarnih 'komiteta', 'radničke pobune' i 'privremenog samoupravljanja'

Povratak radništva (i ostalih zaposlenih) na političku scenu, toliko odsutnih u prethodnim 'prelomnim' političkim borbama u Srbiji (1992, 1996-7), imao je više faza. Prva je, nesumnjivo, bilo masovno opredeljenje za politički generalni štrajk radi 'odbrane' izbornih rezultata, kada su stvoreni štrajkački odbori (legalni po zakonu). Druga faza bilo je delovanje kroz krizne štabove ('revolucionarna' varijanta), u kojoj su radnici uglavnom izašli iz 'ilegale' i svoje stavove počeli da nameću poslovođstvima u firmama preko starih formi organizovanja – zborova radnika, radničkih skupština i skupština akcionara, samostalno ili predvođeni nekim od sindikata. Treća faza bila je 'vraćanje u institucije sistema'.

Štrajkački odbori su delovali u okviru svojih ovlašćenja uglavnom do 5. oktobra, kada je nastupio period svojevrzne 'revolucionarne diktature', odnosno zakonski *interregnum*. Tokom postizbornih događanja u Srbiji uspostavljen je specifičan oblik 'interesnog delovanja' - formiranje tzv. 'kriznih štabova' u preduzećima i institucijama, koji su preuzimali poslovodne i upravne funkcije od dotadašnjih (uglavnom oktroisanih) poslovođstava. Logika je, izgleda, bila da ostvarene političke promene (linearno) podrazumevaju i kompletnu smenu ekonomske vlasti.²⁰

¹⁹ "Na scenu su se vratili radnici, najavljujući se ne kao politička klasa sa pretenzijama da participira u političkoj vlasti, već kao faktor sveta rada, okrenut egzistencijalnim problemima preduzeća i vlastitog standarda... Radnici su pod Miloševićem bili obespravljeni ne samo kao politička klasa već i kao profesionalni deo sveta rada, koji je država pelješila porezima, a prodržavni sindikat 'štiti' niskim platama. Njih je na scenu izvukao DOS, dajući im značaj aktera političkih promena kroz generalni štrajk, u koji su krenuli radi odbrane svoje izborne volje." (Jovanov, 2000: 27)

²⁰ "Štrajkački odbori, formirani posle poziva DOS-a na generalni štrajk u Srbiji (počeo 29. septembra), posle 5. oktobra preimenovali su se u krizne štabove i sebi postavili zadatak da smene rukovođstva ili ih nateraju da prvo 'otvore poslovne karte' pa da ih zbog načina na koji su vodili preduzeće smene ili zadrže." (Jovanov, 2000: 27)

Ovaj oblik uvođenja privremenog (?) 'revolucionarnog' i/ili 'samoupravnog' modela javne kontrole nad imovinom i poslovanjem izazivao je brojne kontroverze u javnosti. Kakvo je bilo generalno mišljenje javnog mnjenja o tome?

Više od dve petine ispitanika u postizbornom istraživanju u oktobru 2000. složilo se da bi to bio jedini način za čišćenje 'Augijevih štala' srpske ekonomije, tj. podržavalo je 'revolucionarni' pristup kao model diskontinuiteta. Jedna petina je, pak, bila protiv ovakvih metoda. Nadalje, tri od pet ispitanika se složilo da su mere koje preduzimaju 'krizni štabovi' opravdane ukoliko iza njih stoji "sindikati i većina zaposlenih". Deset puta manje ispitanika se nije složilo sa ovim stavom (tabela 5).

Tabela 5. OPRAVDANOST USPOSTAVLJANJA 'KRIZNIH ŠTABOVA' (u %)

Stavovi	Ta- čno	Neod- lučan	Neta- čno	Ne zna BO	Uku- pno
Nema drugog načina da se uklone nesposobni iz starog režima	44	16	20	20	100
Zahtevi za smenu opravdani samo ako ih podržava sindikat i većina zaposlenih	60	14	6	20	100
Dosta lažnog pozivanja na DOS u cilju lične koristi	38	23	14	25	100
Tzv. demokratska vlast koristi nezadovoljstvo i nezakonito otima položaje	15	15	45	25	100

Sa sumnjom da se iza formiranja kriznih štabova možda krije "dosta lažnog pozivanja na DOS u cilju lične koristi" saglasilo se skoro dva od pet ispitanika, a tri puta više ispitanika je odbilo nego što se saglasilo sa stavom da je to način na koji DOS "koristi nezadovoljstvo i nezakonito otima položaje".²¹

Odnos zaposlenih prema promenama

U našem istraživanju, sprovedenom dva meseca posle "oktobarske revolucije", na uzorku zaposlenih ispitanika u Srbiji, nešto više od polovine (55%) ispitanika je izjavilo da nije učestvovalo u protestima zbog nepriznavanja septembarskih izbornih rezultata, dok je preostalih 45% učestvovalo u nekom obliku.

Najčešći oblik aktivnog delovanja bio je učešće u demonstracijama, mitinzima i drugim oblicima javnog protesta na otvorenom prostoru (71%), zatim protestne šetnje (16%), štrajkovi (6%), blokade saobraćajnica (2%), dok je u ostalim oblicima protesta učestvovalo 4% ispitanika.

"Najpasivniji" su u pogledu direktnog delovanja bili deklarirani članovi Saveza sindikata Srbije (61% nije učestvovalo, dok je nešto više od četvrtine učestvovalo). S druge strane, oko trećine članova UGS "Nezavisnost" je posmatralo zbivanja 'sa strane', dok je 45% bilo veoma 'borbeno' (demonstracije, mitinzi, protesti), a petina je pružala 'pozadinsku podršku' (blokade, učešće u političkim štrajkovima i sl.)

Kada se nivo učešća u protestnim oblicima delovanja razmotri na poduzorcima gradova proizlazi da su najborbeniji u zaštiti svog biračkog opredeljenja bili Čačani (57% je učestvovalo), a najmirnije su rasplet iščekivali Subotičani (31% učesnika u protestima). Vranjanci su bili podeljeni na dve polovine.

²¹ "Nova vlast je negirala da su krizni štabovi nikli po njenom nalogu, dok je Vlada Srbije uporno tvrdila da ih je DOS formirao 'da bi nelegalno smenjivali rukovodstva'. Da li su krizni štabovi radili pod nečijim patronatom ili ne, verovatno će se jednom saznati, ali je sigurno da je mešetarenja u preduzećima i sa njima bilo tokom primopredaje političke vlasti. Poznati su primeri da čovek uđe sa ovlašćenjima G 17 plus da preuzme firmu, isprazni kancelariju i nestane, ali nema dokaza iz čijih kuhinja je to maslo prosuto." (Jovanov, 2000: 25)

Ispitali smo potom i kakvo je neposredno iskustvo zaposlenih s delovanjem kriznih štabova, tj. smena rukovodstava preduzeća i firmi. Na ukupnom uzorku, dve trećine ispitanika izjavilo je da nije bilo promena u njihovim firmama, dok je trećina izjavila da je promena bilo. Oko četvrtina ispitanika na ukupnom uzorku odobrava ove promene (tabela 6). Najviše smena rukovodstava bilo je u Vranju - posvedočilo je tri od pet ispitanika u ovom gradu, što je obrnuto od situacije u ostalom delu Srbije. U Subotici, četiri od pet ispitanika je izjavilo da se ništa nije menjalo, a u Čačku svaki šesti ispitanik je takođe potvrdio isto.

Tabela 6. STAV PREMA PROMENAMA RUKOVODSTVA (u %)

Stavovi	Prosek za ceo uzorak	Subotica	Vranje	Čačak	Ostala Srbija
Nije bilo promena	64	81	43	86	59
Odobrava	26	11	44	9	29
Ne odobrava	2	1	3	1	3
Ne zna, neodlučan	8	7	10	4	9
UKUPNO	100	100	100	100	100

Uglavnom znatan deo ispitanika, i na ukupnom uzorku i na poduzrocima, odobrava smene koje su se događale u pojedinim preduzećima, opet iznad proseka uzorka u Vranju.

Gledano samo u okviru odgovora onih ispitanika koji su svedočili da je do promena rukovodstava došlo (ili su i njima učestvovali), saglasnost je znatno viša – prekično tri četvrtine odobrava ova smenjivanja, svega 7% ne odobrava, dok je jedna petina neodlučna. Opet su najradikalniji u smislu slaganja sa smenama menadžmenta u Vranju (77%), a najneodlučniji su po ovom pitanju ispitanici iz Subotice – gotovo dve petine.

Kada se razmotre procene ispitanika tamo gde su krizni štabovi sproveli "promene", uočavaju se značajne razlike između pripadnika pojedinih sindikata. Najviše izvršene promene (46%) odobravaju pripadnici UGS "Nezavisnost", približno isto (41%) pripadnici ostalih sindikata, dok su najskeptičniji članovi Saveza sindikata Srbije (svega oko trećine se saglašava sa ovim modelom 'promena').

Odnos prema sindikatima

Sa političkim promenama na septembarskim izborima, došlo je do promena i na institucionalnoj sindikalnoj sceni.

Ujedinjeni granski sindikati "Nezavisnost" su za deset dana "revolucije" udvostručili članstvo i kao kreatori "Ugovora o socijalno pravednoj i demokratskoj Srbiji", koji su pre izbora potpisale sve relevantne stranke osim DS i SPS, jačaju kao autentični predstavnici radnika, koji od novih vlasti traže ono što su im ugovorom obećale. Asocijacija samostalnih i nezavisnih sindikata (ASNS), kao član DOS-a, ušla je u novu vlast na saveznom i lokalnom nivou i tako dobila status državnih pregovarača sa samom sobom i drugim sindikatima.

Tabela 7. ULOGA POJEDINIH SINDIKATA U PROMENAMA (u %)

Kolika je uloga	Ukupan uzorak			Subotica			Vranje			Čačak		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Velika	7	4	10	6	3	4	2	6	8	8	3	16
Osrednja	11	8	14	8	4	10	7	9	10	10	5	15
Mala	14	15	15	14	13	15	12	21	13	10	11	13
Nikakva	14	27	12	23	34	21	13	18	11	10	30	6
NZ, BO	54	46	49	49	46	50	67	46	59	62	51	50
Ukupno	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Legenda:A. *Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata*B. *Savez Sindikata Srbije*C. *Ujedinjeni granski sindikati »Nezavisnost«*

Najneizvesniji je status Saveza samostalnih sindikata Srbije. Promenivši rukovodstvo, nije promenio anahronu retoriku, tipa konstatacije da je na delu "radnička pobuna i da je potrebno da je sindikat artikuliše". To je bio bezuspešan pokušaj da se s virtuelnih "svojih dva miliona članova" (a u Srbiji je zaposleno 1,95 miliona ljudi, od kojih je polovina na prinudnim odmorima) prikači na samoinicijativno organizovane radnike i uz novu političku vlast (Jovanov, 2000: 19).

Kako zaposleni vide ulogu koju su različiti sindikati odigrali u političkim promenama? Uglavnom mali broj ispitanika smatra da je uloga sindikalnih centrala bila značajna za realizaciju promena (tabela 7). Više od polovine ispitanika na ukupnom uzorku nije mogla da proceni tu ulogu. Od ostalih, skoro svaki peti smatra da ASNS imala 'veliku' ili bar 'osrednju' ulogu, dok gotovo jedna četvrtina isto misli za UGS "Nezavisnost". Veliku ulogu SSJ u promenama vidi tek svaki dvadeset peti ispitanik, a osrednju dvostruko veći broj. U Subotici, uz dve trećine zdvojnih, onih koji smatraju da je "Nezavisnost" odigrala nekakvu ulogu u promenama je dvostruko više od onih koji smatraju da je nekakvu značajniju ulogu imao ASNS. Vranjanci dosta visoko procenjuju ulogu "Nezavisnosti" - svaki šesti je ocenjuje kao veliku, a svaki sedmi kao osrednju. Gotovo upola manje to isto misli i za ASNS i samo 8% sa SSJ. Napokon, Čačani, uz ukupno nisko vrednovanje uloge sindikata, nešto većim smatraju udeo ASNS.

Učešće u štrajkovima i odnos prema štrajkovima

Tokom protekle dve godine tačno jedna trećina zaposlenih ispitanika je učestvovalo u štrajku (na celom uzorku). U najvećem broju su ispitanici u tom periodu štrajkovali jednom, mnogo ređe 2-3 puta, a najređe više puta. Opet su najuporniji štrajkači Čačani.

Pitanjem "Koga odluka o štrajku obavezuje?" pokušali smo da utvrdimo rasprostranjenost solidarizma, odnosno 'egoizma' među zaposlenima te, napokon, shvatanje sindikalne discipline. - Solidarizam je najmanje rasprostranjeno vrednosno stanovište među zaposlenima, nasuprot 'individualizmu', koji preovlađuje: četvrtina ispitanika smatra da je nužno da svi zaposleni ispoštuju odluku sindikata o stupanju u štrajk, dok više od dve petine smatra da o tome svako treba da odlučuje samostalno.

Tabela 8. STAV PREMA OBAVEZNOSTI UČEŠĆA U ŠTRAJKU (u %)

Obaveznost štrajka?	Ukupan uzorak	Subotica	Vranje	Čačak
Obavezno za sve zaposlene	25	21	23	29
Obavezno samo za članove sindikata	20	35	16	12
Svako treba sam da odlučuje	44	32	44	51
Ne zna, BO	11	12	17	8
UKUPNO	100	100	100	100

Natprosečno su 'solidaristi' (29%) ali i 'egoisti' (51%) ispitanici iz Čačka, dok su Subotičani ispod proseka u oba smisla, ali znatno iznad proseka cene sindikalnu disciplinu. Slika se samo u nijansama menja ako se posmatra zbirni poduzorak tri grada: tako je 'solidarizam' i 'egoizam' Čačana sada potpuno ujednačen, zaposleni iz Vranja blago naginju ka 'solidarizmu', a Subotičani izrazito ka sindikalnoj lojalnosti.

Razlozi za ovakva opredeljenja postaju jasniji kada se razmotre pitanja individualne motivacije za štrajkove i percepcija njihove opravdanosti. Članovi SSS kao individualnu motivaciju za (retko) pridruživanje štrajku najmanje naglašavaju 'lojalnost' odluci svog sindikata i 'konformiranje' odluci većine zaposlenih (po 8%). Više od trećine njih (36%) ističe kao motiv "ugroženost ličnih interesa i prava". Gotovo dvostruko više članova UGS "Nezavisnost" izražava 'lojalnost' odluci svog sindikata o štrajku, svaki deseti se pridružio mišljenju većine kolega, dok je znatno više od polovine (56%) kroz štrajk branilo svoje lične ekonomske interese.

Tabela 9. MOTIVACIJA ZA ŠTRAJK (u %)

Motivi	Ukupan uzorak	Subotica	Vranje	Čačak
Odluka sindikata	6	6	3	5
Nagovor kolega	2	3	-	1
Prikljanjanje većini	7	6	7	10
Ugroženost interesa i prava	35	13	39	52
Drugi razlog	8	18	1	3
Ne zna, BO	42	54	50	29
Ukupno	100	100	100	100

Kada se ostave po strani ispitanici koji nisu mogli da se opredele šta ih najviše motiviše da štrajkuju (takvih je više od dve petine na ukupnom uzorku, polovina u Vranju i više od polovine u Subotici, ali i manje od trećine u Čačku), preovlađujući motiv je 'ugroženost ličnih interesa i prava' zaposlenih. Daleko iza ovog motiva su konformiranje većini, solidarisanje s kolegama i sindikalna disciplina (tabela 9).

Kada se uzmu u obzir samo odgovori ispitanika koji su se opredelili za neki od motiva za štrajk, praktično tri četvrtine se izjasnilo za izvorni motiv akcionog delovanja – zaštita sopstvenih interesa. Nešto ispod proseka ovakvog opredeljenja su ispitanici iz Subotice, koji se mnogo više opredeljuju za solidarističke motive i sindikalnu disciplinu.

Tek svaki četrnaesti ispitanik na ukupnom uzorku smatra da su štrajkovi uvek opravdani, a svaki petnaesti da ih treba izbegavati. Trećina smatra da je štrajk opravdan ako iza njega stoji većina zaposlenih, dok po jedna petina zastupa stav da su štrajkovi opravdani ukoliko su motivisani ekonomskim, odnosno širim socijalno-političkim zahtevima.

Natprosečno, gotovo polovina (48%) zaposlenih Subotičana prihvata stav o opravdanosti štrajka ako iza njega stoji većina. Ispitanici iz Vranja neznatno više opravdavaju štrajkove sa ekonomskom nego s političkom pozadinom, dok Čačani misle upravo suprotno: četvrtina njih daje primat političkoj motivisanosti za štrajkove, dok nešto ispod petine opravdava štrajkove motivisane ekonomskim zahtevima.

Ispitivali smo tri skupine mogućih posledica od kojih ispitanici zaziru u slučaju da se pridruže štrajku:

- da trpe posledice u užem (porodičnom) i širem neposrednom okruženju (kolege);
- da budu izloženi institucionalnim instrumentima represije (sukobi s policijom i hapšenje);
- da imaju posledice u vezi sa zaposlenjem (premeštaj na lošije poslove ili gubitak posla).

Hijerarhija "prihvatljivih" rizika na celom uzorku je očekivana: ispitanici su najmanje skloni da rizikuju hapšenje (jedna trećina) i gubitak posla i sukob s policijom (blizu i oko dve petine). Najmanje neprihvatljivim rizikom smatraju premeštaj na lošiji posao (preko polovine) i sukobljavanje s kolegama - oko dve trećine (tabela 10).

Tabela 10. NAJMANJA SPREMNOST NA RIZIK (u %)

Vrsta rizika	Spremnost
Hapšenje	34

Gubitak posla	38
Sukob s policijom	41
Neprijatnosti u porodici	47
Premeštaj na lošije plaćeno mesto	55
Sukob s kolegama s posla	64

Dvostruko više članova SSJ nego članova UGS "Nezavisnosti" (32 : 16%) zazire, tj. nije spremno da rizikuje sukob s policijom, u istom odnosu (12 : 24%) članovi SSJ su manje spremni da se izlože hapšenju, dok je u gotovo istom odnosu (28 : 12) članova UGS "Nezavisnost" voljno da se izloži riziku otpuštanja nego članova SSJ.

Hijerarhija prihvatljivih rizika nešto je drugačija, kada se posmatra na poduzorcima gradova. Subotičani najmanje su spremni da rizikuju da izgube posao, a najmanje se libe sukoba s kolegama s posla, iako su i ovom riziku skloni znatno ispod proseka. Ispitanici iz Vranja (donekle očekivano) najmanje su skloni da rizikuju sukobe u porodici, potom gubitak posla i hapšenje. Napokon, Čačani razvrstavaju prihvatljive rizike na isti način na koji su oni raspoređeni u celom uzorku, ali su i najborbeniji, tj. spremni su i na najneprijatnije rizike znatno iznad proseka celog uzorka.

Rezultati istraživanja su ukazali na sledeće značajne momente:

- političke promene nakon oktobra 2000. nešto su pojačale motivisanost i spremnost građana da participiraju u "važnim društvenim događanjima";
- ta motivacija za participaciju u promenama obuhvata i sferu rada koja je dugo bila potisnuta (gotovo sekundarna) sfera društvene stvarnosti, preopterećene političkim konfliktima;
- "sekundarnost" ekonomije u društvenim prioritetima premestilo je pitanja standarda i kvaliteta života u polje omeđeno, s jedne strane, pukim egzistencijalnim preživljavanjem i snalaženjem većine stanovništva i, s druge, virtuelnom institucionalnom strukturom "uređene" formalne ekonomije, "fiskalne" i "socijalne politike", koja je vodila u destrukciju i fragmentaciju društva;
- deo virtuelne institucionalne strukture bili su i, što razgranatiji i brojniji, to neefikasniji i marginalniji sindikati, kao "prazne institucije" – organizacije bez članstva;
- članstvo, tj. zaposleni bili su uglavnom negde drugde, daleko od mogućnosti (a često i od želje) da zaštitu svojih interesa potraže u okrilju ovih "organizacija"; nezainteresovanost za sindikalno organizovanje proporcionalna je percepiranoj ulozi i "efikasnosti" sindikata, od strane njihovih adresata.

Perspektive za (neizvesnu) budućnost

Promena političkog režima u Srbiji još nije donela i (transparentnu) promenu društvenog, samim tim niti privrednog sistema. Nejasni i često protivrečni signali iz novog središta političke moći o mogućim pravcima sistemskih promena ne izazivaju spokoj budućih "objekata" ovih promena.

Aktuelni proces 'zastoja' ili stagnacije u "proizvodnji smisla" ključnih političkih aktera unutar nove vlasti u Srbiji već se našao u znatnoj diskrepanciji s narastajućom akumulacijom "ozbiljnih društvenih događanja", umnožavanjem i ubrzavanjem delovanja "faktora visokog rizika" po (i inače slabašnu) stabilnost društvenog sistema. Euforija zbog dugo čekanih "promena" tokom poslednje godine prošlog veka postepeno, ali izvesno ustupa mesto sve izraženijim upitima, nestrpljenju, razočarenju pa i - nezadovoljstvu građana. S druge strane, (uz)let na talasu septembarsko-decembarskih 'smena' sve više podseća na 'let iznad kukavičijeg gnezda': autokreditiranje i samolegitimiranje pukom uspešnom smenom bivšeg režima (mada: desilo se, a nije moralo!) izgleda da je probilo 'kreditni rok' vremenski

tolerabilnog "čuda za tri meseca", kao i zaklinjanje (i zaklanjanje!) u "odlučnost za promene". Jer, za većinu ljudi "netransparentni" ostaju ciljevi i svrhe, strateški pravci, sredstva i željena postignuća tih (proklamovanih) promena, osim za izmučeni *vox populi* najtransparentnijih epifenomena: nepokretanje proizvodnih kapaciteta i, sledstveno, produžavanje nezaposlenosti za ogroman broj ljudi, dalje relativno pogoršavanje (ionako) očajnog životnog standarda, porast cena strateških artikala "socijalnog mira" (hrana i energija), većini nerazumljive mere nove fiskalne politike. Jedno veoma sveže istraživanje²² jasno je detektovalo stepen nezadovoljstva, ili bar protivrečnih procena građana ekonomskih mera Vlade Srbije "nakon sto dana". Izuzetak je mišljenje da je poboljšán rad banaka (60%). Ostali parametri ne nailaze na odobravanje ispitanika. Dok po jedna petina smatra da je stanje i privrednoj proizvodnji bolje, odnosno gore nego ranije, nadmoćna većina smatra da se ništa nije promenilo. Još se gore procenjuje stanje (ne)zaposlenosti. Dve trećine ispitanika smatra da ni ovde nema nikakvih promena, ali gotovo svaki peti (18%) da je sada lošije nego što je bilo. To se jasno reflektuje na pogoršanje životnog standarda. Manje od četvrtine smatra da je standard poboljšán, ali i gotovo trećina (31%) da je pogoršán, dok 46% smatra da je ostao isti. Izrazito su podeljena mišljenja o poreskoj politici (32% misli da je sada bolja, 30% misli da je ostala ista, a 38% da se pogoršala). Slična su i mišljenja o politici cena: trećina smatra da je sada ona bolje uređena, 36% smatra da je ostala ista kao i ranije, dok 31% misli da je sada gora.

Standard i kakav-takav materijalni položaj većine domaćinstava uglavnom se održava na akumulisanim resursima (dobrima sticanim pre izbijanja akutne krize: stanovi i kuće, njihova opremljenost trajnijim potrošnim dobrima, kućnim aparatima i slično, koji su većinom dovedeni do ivice potpunog raubovanja).

Osim dosta negativnih ocena dosadašnjih "promena", pomenuto istraživanje je ukazalo i na mešavinu spremnosti na trpljenje i čekanje "boljih" vremena, ali i na znatan pad optimističkih očekivanja, što može biti znak i gubitka poverenja, pa i spremnosti na promene.

Pošto se pitanje (lošeg) životnog standarda i kvaliteta života ispostavilo kao najbolnije za većinu ispitanika, propitali smo njihove procene kada će se osetiti boljitak u ovom segmentu života. Postoje izraziti optimisti koji smatraju da se standard ili već poboljšao (3%) ili će se popraviti do kraja ove godine (12%). Oko četvrtine umerenih optimista (23%) očekuje poboljšanje tokom naredne godine, približno isti broj je realista (21%) koji boljitak očekuju za dve godine. Umereni pesimisti (16%) očekuju pozitivne efekte tek za pet godina. Ipak je najbrojnija kategorija izrazitih pesimista koji ili smatraju da se standard neće poboljšati za dugi niz godina (19%) ili da će biti sve gore (5%)

Iz ovakve perspektive se teško razaznaje šta je to što je poželjan i planiran plan *razvoja* ovog društva, gotovo deceniju i po prikovanog i hiberniranog za najnižu stepenicu "dirigovanog nerazvoja". Jer, stoji: nije svaka *promena* ujedno i *razvoj*, dok je *svaki* razvoj ujedno i neka promena! Trčanje u mestu, zaklonjeno iza opravdanja o "objektivnim" (zaista katastrofalnim!) posledicama "nasleđenog stanja", ne deluje dovoljno ubedljivo, u situaciji kada "gladan sitom ne veruje". Pojavljuju se, sve učestalije, sumnje i u "subjektivne slabosti". Međutim, ne samo da se i ne nazire jasno određena makar jedna (ako još ne i njoj alternativna) vizija "poželjnog društva" bliže ili dalje budućnosti, nego je netransparentna i "zvanična verzija" onoga *šta smo sada i kuda želimo da idemo*. Magična formula je "promena kroz tranziciju i privatizaciju".

Najpre, "tranzicija" **ne može biti** strategija promene. Zastupati to značilo bi logičku grešku *obscurum per obscurius*. To je, u najboljem slučaju (inače, već kritikovana i napuštena) *a paradigma*, širok spektar nejasnih i nedovoljno precizno definisanih principa

²² Omnibus istraživanje "Procene, očekivanja i tranzicijski potencijal građana Srbije", Agencija »Argument«, maj 2001.

postkomunističke transformacije, teleoloških vrednosti i *poželjnih efekata* (*wishful thinking*), a nikako operacionalni cilj, jer je on "na kraju duge".

Nadalje, šta je "promena sistema"? Da li je potpuno belodana priroda, struktura, načini reprodukcije, proizvodnje (ne)života, funkcionisanja, (dugotrajnog) legitimiranja i održavanja sistema koji, navodno, pripada "ropotarnici istorije"? Tu su od male pomoći domišljata imenovanja: "politički kapitalizam", "rentijersko društvo", "kleptokratija", "burazerski (*crony*) kapitalizam". U šta se *želi preći*, tj. koji je alternativni model? Moguće, kapitalizam! Ali kakav: *laissez faire*? "Državni kapitalizam" *welfare state*? Autoritarni kapitalizam (poznati modeli: Frankova Španija, Portugal, Čile, Grčka, "azijski tigrovi")? Zašto ne, "narodni kapitalizam" (ma šta to značilo)? Izbor modela će verovatno biti sužen i neće se moći realizovati u nekom "čistom" obliku, već će verovatno biti "kombinacija" raznih modela, samim tim, protivrečan i nestabilan. Bez obzira na poslovično nisku prognostičku vrednost socioloških istraživanja – koja je obrnuto srazmerna dinamici posmatranih promena – zasad je najbliži (realnim) očekivanjima – oligopolni "politički kapitalizam" perifernog tipa.

Napokon, ne i na poslednjem mestu – privatizacija. Dva su pitanja: *čega i kako*. Prvo pitanje je retoričko (odgovor je: praktično *ničega*) i ono diktira verovatan odgovor na drugo: sigurno ne vaučerska), već – gotovo je izvesno – prodaja preduzeća stranom kapitalu, odnosno "dokapitalizacija", što je isto to, samo malo drugačije.

Ukoliko se ova prognoza pokaže tačnom, otvoriće se problem viška radne snage, tj. verovatnog otpuštanja značajnog dela zaposlenih. Pored predvidivih negativnih efekata ovakvih mera, pojaviće se bar dva, uslovno rečeno, pozitivna.

Prvi efekat će biti pojava stvarnih "adresata" i time revitalizacija osnovnih uloga sindikata u zaštiti interesa, kako zaposlenih, tako i nezaposlenih (otpuštenih) radnika. Drugo, s "rešavanjem" oblika vlasništva biće iskristalizovano pitanje tripartizma, dosad dosta netransparentno.

Izvesno je da će ovakav mogući scenario otvoriti brojne probleme: ako je izvesno ko će biti najbrojnije "žrtve" modela (sadašnji zaposleni), neizvesno je kakve će biti kompenzacije tim žrtvama, kao i to ko će imati *benefits*. Da li sadašnji (strukturno kvalitetniji) nezaposleni? Po kojim osama će se formirati oblik socijalnog raslojavanja: generacijskim, kvalifikacionim, sektorskim?

U već pomenutom istraživanju Agencije »Argument« meren je aktuelni transformacijski potencijal građana Srbije, tj. (ne)spremnost da se prihvate rizici koji slede, preko sledećih pokazatelja: nesigurnost zaposlenja, gubitak ili promena tipa i obima zaposlenja, deprofesionalizacija i napokon, plaćanja ekonomske cene reformi (smanjenje prihoda uz istovremeno povećanje životnih troškova). - Ni po jednom aspektu ne može se govoriti o visokom reformskom potencijalu 'objekata' budućih reformi. Najmanji rezervoar trpeljivosti se nalazi u spremnosti na rizike nesigurnog zaposlenja, odnosno gubitka sadašnjeg stalnog posla. Sedam od deset ispitanika ne bi trpelo da izgubi sadašnji stalan posao, ali više od dve petine (43%) niti sadašnji dodatni posao ('rad u fušu'). Skoro tri od pet ispitanika (57%) ne bi moglo da izdrži nesigurnost stalnog radnog mesta, a samo trećina bi istrpela umanjenje prihoda, odnosno dve petine istovremeno povećanje rashoda. Isto toliko bi bilo spremno da prihode dopunjava radom u poljoprivredi.

Najlakše (mada samo nešto iznad polovine uzorka) podnošljivo bi bilo povećanje radnog napora radom na više poslova, odnosno deprofesionalizacija – rad na poslovima izvan sadašnje struke. Gotovo polovina uzorka (47%) prihvatila bi prekvalifikaciju za drugo zanimanje.

Naravno da teret reformi neće biti raspoređen ravnomerno na sve društvene slojeve. Tako je među ispitanicima s pretežno manuelnim zanimanjima ("plavi okovratnici") rizik od gubitka stalnog posla znatno neprihvatljiviji za radnike (27%) nego za tehničare (19%). Među

nemanuelnim zanimanjima (“beli okovratnici“) od gubitka stalnog posla, očekivano, više strepe službenici sa srednjom stručnom spremom (23%) nego stručnjaci sa VSS (21%).

Kada se posmatra raspoloženje unutar pojedinih slojeva, gubitka stalnog posla najviše se plaše službenici (80% ispitanika s ovim zanimanjima), tri četvrtine tehničara i dve trećine radnika (66%). U poslednjem sloju više od polovine (53%) ne bi moglo da izdrži ni gubitak dodatnog zaposlenja, rizik nesigurnog zaposlenja je u još većoj meri neprihvatljiv za službenike (56%). Smanjenje prihoda najlakše bi izdržali stručnjaci (46%), a najteže radnici (57%), tehničari (53%) i službenici (50%). Povećani životni troškovi bili bi nepodnošljivi za polovinu radnika i tehničara, odnosno za trećinu stručnjaka.

Zanimljivo je da dopunski rad u poljoprivredi ne bi prihvatilo 41% radnika (među kojima inače ima najviše ’polutana’), po polovina tehničara i službenika, odnosno tri od pet stručnjaka.

Mogućoj deprofesionalizaciji, tj. radu izvan sadašnje struke, najmanje bi se opirali radnici – samo četvrtina njih, dok bi 58% to prihvatilo, kao što bi polovina radnika prihvatila i prekvalifikaciju. Za razliku od ovog sloja, otpori deprofesionalizaciji najuočljiviji su među tehničarima (60%) i službenicima (55%). Takođe, preko polovine (52%) tehničara i nešto manje (45%) službenika ne bi bilo spremno da prihvati prekvalifikaciju, što je više i od stručnjaka (44%) koji isto tako misle.

Očigledno da ambijent za ekonomsku tranziciju i modernizaciju nije naročito povoljan i da se najveći otpori mogu očekivati upravo iz onih društvenih slojeva koji su ’viđene žrtve’ budućih ekonomskih mera – sadašnjih nekvalifikovanih manuelnih zanimanja. Isto važi i za službenike sa srednjom spremom, koje bi nameravana reforma mogla značajno da “proredi“, kako redove državne, tako i privredne administracije. Naviknutost na sigurnost radnog mesta i “državni klijentizam“ biće najveća prepreka u nameravanoj promeni strukture radne snage (ka više kvalifikovanoj, koja sada čini većinu nezaposlenih), pogotovo ako ne bude kompenzirana efikasnim socijalnim programima, prekvalifikacijama i transferom u programe razvoja privatnog sektora, tj. formiranja malih i srednjih preduzeća.

Mirjana Vasović
Bora Kuzmanović

VREDNOSNI PRIORITETI ZAPOSLENIH

Polje vrednosti, vrednosnih orijentacija i vrednosnih stavova veoma je široko, te svako empirijsko istraživanje nužno se sužava i zahvata samo neke segmente tog širokog polja. Javljaju se i velike razlike u određivanju ključnih pojmova što dodatno komplikuje proučavanje ove oblasti (detaljnije o različitim shvatanjima vrednosti i vrednosnih orijentacija videti, na primer, u: Adler, 1956; Rokeach, 1973; Havelka, 1975; Pantić, 1977; Rot, 1994; Kuzmanović, 1995). U ovom istraživanju pojmovi vrednosti i vrednosnih prioriteta shvaćeni su vrlo široko tako da uključuju ne samo preferencije nekih opštijih ličnih i društvenih ciljeva nego i stavove sa snažnom evaluativnom komponentom. Konkretno, ispitivali smo: a) koje ciljeve zaposleni najviše vezuju za društvene promene; b) koje interese smatraju najvažnijim (prioriteti interesa); c) ideologije jednakosti: pitanje preovlađujućih principa distributivne pravde i ideje o ulozi države u ekonomskom životu (liberalističko–tržišnu orijentaciju naspram prihvatanja ideja o socijalnoj državi); d) stav prema participaciji u upravljanju u državnim i privatnim preduzećima.

NAJVAŽNIJI CILJEVI DRUŠTVENIH PROMENA

Očigledno činjenica da su se građani na izborima u septembru 2000. godine i potonjim oktobarskim događajima opredelili za društvene promene (što su kasnije potvrdili i na izborima za republičku skupštinu, u decembru 2000) može prikrivati možda još važniju činjenicu da oni od tih promena očekuju različite stvari, odnosno da ih povezuju s različitim društvenim ciljevima. Iskustvo u istraživanjima javnog mnjenja, stavova i vrednosti, kao i posmatranja ponašanja građana na javnim skupovima dovode nas do zaključka da se ističu četiri osnovna i relativno opšta cilja: 1) uspostavljanje demokratskog političkog poretka (iskazuje se i kao ideja o ostvarivanju građanskih prava, demokratskog društva); 2) transformacija vlasničkog sistema (privatizacija) i uspostavljanje na tržištu zasnovane privrede; 3) rešavanje socijalnih problema i podizanje opšteg standarda (uslovno, ideja socijalne pravde) i 4) dobro rešenje nacionalnog pitanja (nekad dominantan, ali za mnoge građane i dalje važan cilj).

Ovi ciljevi za većinu građana svakako nisu međusobno isključivi već su pre komplementarni, ali svako može odrediti svoj redosled prioriteta. Stoga smo od ispitanika zahtevali da ranguju ova četiri cilja prema vlastitoj oceni njihove važnosti.

Na tabeli 1. prikazujemo koliki je procenat ispitanika (od celog uzorka) dodelio svakom od ova četiri cilja prvi, drugi, treći ili četvrti rang. Uočljivo je da je najveći broj (34%) kao najvažniji cilj koji vezuje uz društvene promene označava “uspostavljanje demokratskog političkog poretka”. No, odmah treba primetiti, da još veći, upadljivo najveći broj (45%), ovom cilju dodeljuje poslednji, četvrti rang, što znači da se uzorak polarizuje u odnosu na ovu vrednost: trećina je vidi kao najvažniji cilj promene, ali preko 40% smatra da

je od ponuđenih najmanje važan (što ne znači da je nevažan). Videćemo ubrzo i koje se kategorije ispitanika najviše polarizuju. S druge strane, “rešavanje socijalnih problema i podizanje standarda” najmanji broj ispitanika vidi kao prioritetni cilj društvenih promena (što nas je malo iznenadilo), ali se on najređe stavlja i na poslednje od četiri mesta. Više od polovine (53%) ispitanika pridaje mu treći rang. U odnosu prema “uspostavljanju na tržištu zasnovane privrede i privatizaciji” i “dobrom rešavanju nacionalnog pitanja” ispitanici se ravnomernije i na sličan način raspodeljuju: oko četvrtine daje im najveći značaj (prvi rang), a oko trećine drugi, ali im se u znatnoj meri pripisuju i ostali rangovi (npr. četvrtina ispitanika tržišnu privredu i privatizaciju stavlja na četvrto mesto).

Tabela 1: PRIORITETI DRUŠTVENIH CILJEVA
(% ispitanika koji svakom cilju dodeljuju određeni rang)

Društveni ciljevi	Rangovi				Izvedeni rang
	I	II	III	IV	
Uspostavljanje demokratskog političkog poretka	34	12	7	45	IV
Uspostavljanje tržišta, privatizacija	24	34	14	24	II
Dobro rešenje nacionalnog pitanja	25	32	22	19	I
Rešavanje socijalnih problema i podizanje standarda	14	20	53	10	III

Ponderišući arbitrarno rangove (broj ispitanika koji bilo kom cilju pridaje prvi rang množen je s koeficijentom četiri, rang dva sa tri, rang tri sa dva i rang četiri sa jedan), dobili smo izvedeni, ponderisani rang, koji treba uzeti kao krajnje uslovan pokazatelj (jer kvantitativna razlika između dva susedna ranga ne mora biti jednaka). Uz ove ograde, možemo reći da je konačni prvi rang pripao dobrom rešenju nacionalnog pitanja, dok je rešavanje socijalnih pitanja zauzelo tek treće mesto po prioritetu, a uspostavljanje demokratskog poretka poslednje, četvrto mesto, iako mu ispitanici češće nego drugim ciljevima pridaju i prvi rang. Ovi rezultati nisu baš u skladu s našim saznanjima o raspoloženju javnog mnjenja pred septembarske izbore i kasnije, kada smo došli do zaključka da nacionalno pitanje gubi prioritet, a da veći značaj dobijaju socijalna i ekonomska pitanja. Možda su neki ispitanici pod rešavanjem socijalnih pitanja podrazumevali najteže socijalne slučajeve, a s druge strane, rešavanje nacionalnog pitanja još vide kao opterećujući društveni problem, bez obzira što sebe ne doživljavaju kao nacionaliste niti ljude kojima je nacionalni identitet važniji od drugih vrednosti i ciljeva.

Ispostavilo se da među ispitanim činiocima najveći značaj za objašnjenje razlike u prioritetima ciljeva ima zanimanje ispitanika. Na tabeli 2. vidimo koliko se ispitanici različitih kvalifikacija i zanimanja razlikuju u pripisivanju prvog i četvrtog ranga uspostavljanju demokratskog poretka. Na primer, prvi rang ovom cilju daje samo 21% nekvalifikovanih i polukvalifikovanih radnika i 45% stručnjaka. S druge strane, za poslednji (četvrti) rang se opredeljuje gotovo dve trećine (64%) ispitanika iz prve kategorije i upola manje (32%) stručnjaka s višom i visokom stručnom spremom. Ovi rezultati su u skladu sa odavno poznatom činjenicom da su demokratskoj orijentaciji više privržene osobe viših nivoa obrazovanja.

Razlike su manje među pojedinim kvalifikacionim kategorijama u oceni ostalih ciljeva. Može se, na primer, uočiti da prvi rang rešavanju nacionalnog pitanja najčešće daju nekvalifikovani radnici (33%), a najređe stručnjaci (20%) i tehničari (21%) da prioritet privatizaciji i tržišnoj privredi tehničari češće daju nego stručnjaci (33% prema 22%), ali da stručnjaci ovaj cilj više od ostalih stavlja na drugo mesto (40%), jer su prvo rezervisali za uspostavljanje demokratskog poretka. Stručnjaci više od drugih na treće mesto stavlja rešavanje socijalnih problema (61% naspram, recimo, 44% NK i PK radnika) i u većem broju

od svih drugih kategorija rešenju nacionalnog pitanja pridaju poslednji rang (29% naspram 10% NK i PK radnika, 13% KV i VKV radnika i 16% službenika).

Ostali ispitani činioци su mnogo manje značajni za objašnjenje i razumevanje opredeljenja za različite prioritete društvenih ciljeva. Pol, na primer, uopšte nije bitan za objašnjenje razlika u rang-listama ciljeva koji se vezuju uz društvene promene. Pojavljuju se izvesne razlike među nekim starosnim kategorijama, ali nema generalne tendencije. Na primer, uspostavljanje demokratskog političkog poretka na prvo mesto najčešće stavljaju sredovečni ispitanici između 40 i 49 godina (41%), a najređe najstariji – od 60 i više godina (12%). Ovi drugi češće od prvih ističu značaj rešavanja socijalnih problema i podizanja standarda (27% prema 13%). Veći značaj demokratskom poretку pripisuju ispitanici sa većim prosečnim primanjima po članu domaćinstva nego siromašniji (48% najbogatijih prema 26% najsiromašnijih) ali je materijalni status nesumnjivo povezan i sa stepenom obrazovanja, odnosno kvalifikacijom i zanimanjem ispitanika. U izvesnoj meri je relevantan i vlasnički status. Ako saberemo ispitanike koji uspostavljanje demokratskog političkog poretka stavljaju na prvo ili drugo mesto, uočavamo da među privatnicima (vlasnicima radnji ili preduzeća) takvih ima dve trećine (68%), među zaposlenima u privatnom sektoru 45% i među zaposlenima u društvenom sektoru 44%. Zaposleni u društvenom sektoru na drugo mesto češće od privatnika stavljaju rešavanje socijalnih problema (22% prema 8%), a na poslednje ređe od privatnika dobro rešavanje nacionalnog pitanja (18% prema 33%).

Tabela 2: KVALIFIKACIJA I PRIDAVANJA PRVOG I ČETVRTOG RANGA ZNAČAJA
USPOSTAVLJANJU DMEOKRATSKOG POLITIČKOG PORETKA (u %)

Rang	NK I PK	KV i VKV	Službenici	Tehničari	Stručnjaci
I	30	26	37	40	45
IV	64	52	44	39	32

Zanimljivo je da se neke značajne razlike u listama prioriteta društvenih ciljeva javljaju i između članova različitih sindikata. Tako uspostavljanje demokratskog poretka na prvo mesto stavljaju pripadnici manjih sindikata koji su svrstani u kategoriju »Ostali« (42%), potom članovi UGS "Nezavisnost" (39%), a u najmanjem procentu članovi Saveza sindikata Srbije (28%). Razlike su još veće kad se posmatra koliki broj ovu vrednost stavlja na poslednje mesto. Naime, četvrti rang demokratskom poretку pridaje više od polovine članova Saveza sindikata Srbije (52%), 45% članova "Nezavisnosti" i 32% članova ostalih sindikata. Članovi Saveza sindikata Srbije više nego pripadnici "Nezavisnosti" na prvo mesto stavljaju rešavanje socijalnih pitanja (20% prema 7%), a na drugo uspostavljanje tržišne privrede i privatizacije (40% naspram 30%). Članovi "Nezavisnosti" masovno su uvereni da rešavanje socijalnih problema zaslužuje treći rang (66%). Taj odgovor najčešće daju i članovi Saveza sindikata Srbije, ali ipak u nižem procentu (50%), jer, kako smo videli, petina ovom problemu pripisuje prvorazredni značaj. Sve ovo govori u prilog hipoteze da se pripadnici različitih sindikata razlikuju više ili manje i po svom vrednosnom sistemu.

PRIORITETI INTERESA

Odnos prema različitim ciljevima i pitanje njihovog prioriteta ispitivan je na još jedan način: kao izbor tri najvažnija **interesa** od sedam ponuđenih. Pojmom interesa više je naglašen lični odnos, lična zainteresovanost za određene ciljeve (bez obzira što su svi oni i društveno relevantni), za razliku od prethodnog pitanja gde se u prvi plan stavlja društveni značaj nekog cilja – što bi trebalo da znači da ispitanik vodi računa o potrebama i interesima i drugih građana a ne samo svojih. No, moglo se zaključiti da su i u određivanju prioriteta

društvenih ciljeva došli do izražaja lični interesi. U svakom slučaju, u ovom drugom pitanju ispitaniku se dozvoljava da otvorenije i slobodnije iskaže svoje interese.

Ispitanicima je ponuđeno sedam ciljeva (interesa): 1) brže zapošljavanje, 2) privatizacija, 3) sigurnost zaposlenja, 4) razvoj demokratije, 5) dobre zarade, to jest pristojan standard, 6) sprečavanje kriminala i korupcije i 7) ekonomski razvoj zemlje. Vidljivo je, dakle, da su to sve društveno relevantni ciljevi, ali da mogu biti u različitoj meri važni za različite osobe, posmatrano sa stanovišta njihovih interesa. Neki od njih su ciljevi po sebi (npr. pristojan standard), a drugi su moguća sredstva da se ostvare ti ili neki drugi ciljevi (npr. privatizacija bi trebalo da bude za većinu sredstvo a ne cilj za sebe, ali za neke osobe može biti i vrednost za sebe), a treći su karakteristični uslovi pod kojima se može lakše ili teže ostvariti neki cilj (npr. sprečavanje kriminala). Obim prihvatanja pojedinih ciljeva, odnosno opšta lista prioriteta interesa za ceo uzorak prikazana je na tabeli 3. Vidi se da dobre zarade i pristojan standard predstavljaju najvažniji cilj (odnosno interes) za naše ispitanike, bilo da posmatramo samo prvi izbor (trećina se opredeljuje za ovaj odgovor) ili sva tri izbora (tri četvrtine ističe ovaj interes). Ovakav rezultat koriguje donekle utisak iz analize značaja društvenih ciljeva koji se vezuju uz društvene promene. Tamo su rešavanja socijalnih problema i podizanje standarda zauzeli treće (od četiri) mesta. Po svemu sudeći, pečat značenju ovog odgovora dala je sintagma "rešavanje socijalnih problema", a ne "podizanje standarda". Kada se jasnije formuliše ideja o pristojnom standardu i boljim zaradama, otkriva se da najveći broj građana to doživljava kao svoj primarni interes.

Na drugom mestu je po značaju ekonomski razvoj zemlje, opet bilo da se posmatra prvi ili sva tri izbora, jer je ovaj cilj oko dve trećine ispitanika videlo kao svoj važan interes. Može se reći da su ovaj i prethodni cilj nužno povezani jer je ekonomski razvoj zemlje uslov da se ostvare dobre zarade i pristojan standard. Ta veza ipak nije neizbežna, jer građani svoj bolji standard mogu vezivati i za neke druge okolnosti – npr. korišćenje određenih privilegija, nalaženje boljeg radnog mesta, uključivanje u polulegalne i nelegalne kanale sticanja prihoda i slično. To što se ukupnom ekonomskom razvoju zemlje daje ovako visoko mesto i što se on doživljava i kao lični interes deluje ohrabrujuće jer znači da prevladuje svest da samo ekonomski razvoj cele zemlje predstavlja sigurnu garanciju i višeg životnog standarda pojedinca.

Pomalo nas je iznenadilo da se na trećem mestu našlo sprečavanje kriminala i korupcije, a ne recimo, privatizacija ili razvoj demokratije. Ovaj negativno formulisan cilj (kao sprečavanje nečega) znači ne samo da se građani ne osećaju bezbedno i sigurno već i da su svesni da je nemoguće ostvariti ekonomski razvoj zemlje i normalan (pristojan) život ako se nešto ozbiljno ne učini na sprečavanju kriminala i korupcije. Taj vrlo jasno formulisan cilj je za većinu važniji interes nego uopštena (i možda manje jasna) ideja o razvoju demokratije (koja u celini zauzima četvrto mesto), mada je u prvom izboru ona dobila nešto više pristalica. Kao jedan od sedam ponuđenih ciljeva razvoj demokratije bira 38% ispitanika. Još ređe se bira sigurnost zaposlenja (sva tri izbora privukli su ukupno tek četvrtinu ispitanika), verovatno zato što je ovde reč o uzorku zaposlenih koji, dakle, već imaju posao a nisu svesni mogućnosti da ga izgube. Ovo nam izgleda verovatnije nego hipoteza o velikoj spremnosti na rizik, mada, kako ćemo ubrzo videti, raste i broj onih kojima je važnija veža zarada, pa makar radno mesto bilo nesigurno, nego siguran posao s malom platom.

Tabela 3: OBIM PRIHVATANJA (u %) I RANG-LISTA PRIORITETA INTERESA

Interesi	Prvi izbor	Drugi izbor	Treći izbor	Ukupno	Ponderisani rang
Dobre zarade, tj. pristojan standard	40	23	19	76	1
Ekonomski razvoj zemlje	21	22	24	67	2
Sprečavanje kriminala i korupcije	12	26	24	62	3

Razvoj demokratije	15	11	13	38	4
Sigurnost zaposlenja	7	10	9	26	5
Brže zapošljavanje	8	4	6	18	6
Privatizacija	3	4	6	12	7

Činjenicu da je i brže zapošljavanje dobilo vrlo nizak rang takode možemo prvenstveno objasniti time što uzorak čine zaposleni, pa brže zapošljavanje ne predstavlja njihov interes nego interes jednog drugog dela populacije (pre svega mladih). Inače, poznato je da je nezaposlenost jedan od najvećih problema ovog društva i da su mnogi građani (a posebno mladi) toga svesni. Iznenadilo nas je što je privatizacija dobila najniži rang – ukupno joj samo 12% ispitanika dodeljuje prvi, drugi i treći rang. Na prethodnim stranicama smo videli da znatno veći broj građana privatizaciju sagledava kao važan cilj povezan sa društvenim promenama, ali ovi podaci očigledno govore da je najveći broj ne doživljava kao svoj interes, odnosno da je ne vide kao pouzdano sredstvo za ostvarivanje dobre zarade i pristojnog standarda. Dobri analitičari će potvrditi da su građani tu u pravu, bar kada je reč o početnim efektima privatizacije, jer će ona, po svemu sudeći, u početku dovesti do otpuštanja viška radnika, do nužnosti promene radnog mesta, nesigurnosti i sličnih posledica.

Sa izborom prioriteta ciljeva nisu u statistički značajnoj meri povezani pol i starost. Od izvesnog je značaja materijalni status, jer su dobre zarade i pristojan standard prvi izbor polovine ispitanika s najnižim prihodima i nešto više od četvrtine (27%) osoba sa najvišim materijalnim statusom. Još je važniji činilac zanimanje (odnosno kvalifikacija) ispitanika. Tako 42% KV i VKV radnika i 39% NK i PK radnika apsolutni prioritet pridaje većim zaradama i standardu, dok se za isti izbor opredeljuje 23% stručnjaka s višom i visokom školskom spremom. U poređenju sa radnicima, ovi drugi se u većem broju opredeljuju za razvoj demokratije (za neko od tri mesta ukupno se opredeljuje njih 51% naspram 21% NK i PK radnika), što potvrđuje pravilnost na koju smo ukazali i prilikom analize prioriteta društvenih ciljeva. Radnici bez kvalifikacija i najniže kvalifikacije češće se opredeljuju za sigurnost radnog mesta (ukupno 38% prema 19% stručnjaka). Zaposleni u društvenom sektoru češće se izjašnjavaju za dobe zarade i pristojan standard (ukupno 78%) nego vlasnici privatnih radnji i preduzeća (57%), mada je to dominantan interes i za ove druge. Privatnici češće nego zaposleni u društvenom sektoru pridaju značaj privatizaciji, ali ne onoliko koliko bi se moglo očekivati (ukupno 29% prema 10%).

Čini nam se da opravdano možemo zaključiti da opšta društvena i egzistencijalna situacija (deprivacija bazičnih potreba) više objašnjava vrednosne i interesne prioritete naših građana nego standardna demografska i socijalna obeležja.

IDEOLOGIJE JEDNAKOSTI

Procesi “tranzicije”, kako se označavaju promene u nekadašnjim socijalističkim državama Jugoistočne Evrope, povezani su, po logici stvari, i sa širenjem ideja i vrednosti koje podržavaju tržišno usmerenu ekonomiju. Kada je o ovom domenu društvene svesti reč (to znači, o domenu ekonomski relevantnih vrednosti) istraživači u nas su, u toku protekle decenije, postojano izražavali bojazan da bi inercija “samoupravne svesti” i “implicitne kulture egalitarizma” iz prethodnog perioda mogle predstavljati ozbiljnu prepreku kako ekonomskim, tako i demokratskim promenama u društvu u celini. Posebno stoga što je prethodni režim, radi održanja na vlasti, pothranjivao ovakva vrednosna usmerenja, kako odlaganjem korenitih ekonomskih reformi i primenom antitržišno obojenih “mera”, tako i diseminacijom odgovarajućih propagandnih “poruka”. Sveukupna iskustva prethodnog perioda pokazuju, međutim, da su ove bojazni samo delimično bile opravdane. Mada je režim, zaista, bar delom, opstajao na egalitarističkim očekivanjima materijalno najugroženijih i/ili

potencijalno “gubitničkih” slojeva društva, nalazi empirijskih istraživanja pokazivali su da egalitarni apeli postepeno gube svoju mobilizacijsku moć. Neispunjena obećanja vlasti, ekonomska iscrpenost društva, sopstvena iskustva “snalaženja”, ali i “duh vremena” učinili su svoje: društvo je postepeno počelo da usvaja ideje tržišta, konkurencije, individualne inicijative, a s tim i drugačije “ideologije jednakosti”. Mnoge od ovih ideja su još uvek vrednosno neutemeljene, površne i konformističke, tako da se za ekonomsku svest populacije može reći da je još uvek nekonzistentna, ali se trendovi njene “liberalizacije” ipak jasno uočavaju.

Postojanje trenda sve veće “liberalizacije” u domenu ekonomske svesti potvrdilo je i ovo istraživanje zaposlenih u Srbiji. Namera istraživača je bila da, bar delimično, istraže koje “ideologije jednakosti” prevashodno usvaja populacija zaposlenih građana i u tu svrhu su formirane posebne “baterije” pitanja. U metodološkom smislu, klasična bazična alternativa svih ideologija jednakosti - “sloboda-jednakost” – ovde nije postavljena u apstraktnim terminima, već u smislu konkretnih tema o ulozi države u ekonomskom životu društva i pojedinca. Osnovne ideologije jednakosti, prema modelu od kojeg se pošlo, predstavljene su u svesti u vidu dva vrednosna kontinuuma: jedan od njih predstavlja odnos prema postojanju, uzrocima i svrshodnosti ekonomskih nejednakosti u društvu (čiji su polovi omeđeni usvajanjem liberalnog, odnosno egalitarnog principa), a drugi odnos prema ulozi države u stvaranju, menjanju i očuvanju strukture socijalnih nejednakosti, tj. podržavanje ili suprotstavljanje intervenciji države u ekonomskom životu (etatistički-individualistički princip). Smatra se da je na osnovu ovih dimenzija moguće odrediti četiri osnovna tipa ideologija jednakosti: liberalni, socijaldemokratski, anarhističko-utopistički i komunistički (egalitaran).²³ Međutim, cilj istraživanja nije bio definitivni odgovor na pitanje o dominantnoj ideologiji nejednakosti, već samo “markiranje” vrednosnih trendova u ekonomskoj svesti zaposlenih. Stoga smo se ograničili, s jedne strane, na ispitivanje usvojenih principa distributivne pravde, a s druge na shvatanja o ulozi države, odnosno pojedinca, u različitim domenima ekonomskog života.

Preovlađujući principi distributivne pravde

Smatra se da, sa stanovišta pravednosti, distributivni problem u društvu može da se reši korišćenjem tri osnovna kriterijuma za opravdavanje alokacije materijalnih nagrada: kriterijumi jednakosti, potrebe i pravičnosti (Deutch, 1975). U sklopu ovih kriterijuma mogu se primeniti i drugi različiti principi raspodele: prema sposobnostima ili mogućnostima, prema uloženom naporu, prema društvenoj vrednosti doprinosa, prema zahtevima opšteg dobra, prema “prirodnom pravu” egzistencijalnog minimuma, itd. Kada govorimo o kriterijumima pravedne raspodele, mi u stvari govorimo o različitim *vrednostima* koje leže u osnovi raspodele. Ovi kriterijumi-vrednosti predstavljaju osnovna istorijska i socijalna rešenja problema distribucije poželjnih i dobrih stvari u ekonomskoj oblasti (kao i u ostalim oblastima društvenog života). Lako ih prepoznamo, ugrađene u osnovne, istorijski nastale zamisli o uređenju ljudskog društva, karakteru društvenih odnosa i ljudskoj prirodi uopšte. Različite koncepcije koje se odnose na raspodelu materijalnih dobara u društvu karakteristične su za pojedine društvene ideologije: tzv. “socijalni darvinizam”, na primer, naglašava otvorenu kompeticiju u kojoj oni koji najviše investiraju u pogledu snage, preduzimljivosti, talenta, veštine itd., dobijaju najviše; kasnija liberalna verzija naglašava princip meritokratske pravičnosti, ali u uslovima “jednakih šansi”; ortodoksna komunistička ideologija stavljala je naglasak na (autentične) potrebe kao kriterijum; vulgarno komunistička – na potpunu

²³ Videti: Haller, M. & Holinger, F. (1986) “Meritocracy and Welfare state as Ideologies of Social Equality” (working paper) Karl-Franzens-Universität, Institut für Soziologie, Graz.

materijalnu jednakost; socijalistička – na jednu vrstu pravičnosti kojoj je kriterijum doprinos društvu (društveno priznati radni učinak).

Postojeće ideologije ne razlikuju se samo po tome kako definišu vrednosti koje leže u osnovi pravedne raspodele, već i po tome da li naglasak stavljaju više na pravednost na individualnom nivou (“mikropravednost”) ili na pravednost na societalnom nivou (“makropravednost”). One se razlikuju, znači, prema poželjnosti koja se pripisuje efektima izabranog distributivnog principa: da li je to pravična raspodela koju pojedinac zaslužuje za svoj talenat, sposobnost ili zalaganje, a koja povećava njegovu ličnu dobrobit, samopoštovanje itd., ili je to sistem raspodele koji pospešuje grupnu koheziju i “dobre međuljudske odnose”, odnosno raspodela koja doprinosi većoj produktivnosti i ekonomskom napretku društva u celini.

Koje kriterijume distributivne pravednosti podržavaju pripadnici našeg društva i da li je došlo do promena u periodu “tranzicije” u pogledu kriterijuma koji se zagovaraju? Ovo pitanje je od ključne važnosti za probleme sindikalnog organizovanja zaposlenih, kao i za metode i efekte sindikalne borbe za prava radnika.

Istraživanja ekonomske svesti u nas, u poslednjih deset godina, mada sporadična, ubedljivo su pokazala da su stanovnici Srbije već usvojili jedno od centralnih liberalnih uverenja - *da je ekonomska nejednakost među pojedincima pravedna stvar?* Analiza naših nalaza, takođe, na određen način potvrđuje ovu činjenicu. Postavlja se, međutim, pitanje na koji način bi, ako je nejednaka raspodela društvenih dobara prihvaćena u načelu, trebalo, po mišljenju zaposlenih građana, rasporediti nejednake nagrade? Koji su prevashodni kriterijumi pravednosti za različitu raspodelu nagrada koje građani naglašavaju?

Tvrđnje koje smo prezentovali našim ispitanicima imale su kao teorijsku »podlogu« osnovne elemente koji su sadržani u nekim uticajnim stanovištima o izvorima i posledicama ekonomske nejednakosti:

Prvo - predstavlja jednu, vulgarnu, interpretaciju marksističkog (konfliktnog) teorijskog stanovišta: prema tom stanovištu, bogatstvo potiče iz podele rada u društvu kome svi podjednako doprinose. Sledstveno tome, naglašena je pravednost *jednakosti* u raspodeli, a *potreba* se uzima kao kriterijum za pravičnu raspodelu dohotka. Ekonomska nejednakost se posmatra kao rezultat istorijske i sadašnje eksploatacije drugih od strane ljudi koji poseduju ili kontrolišu bogatstvo.

Drugo - jeste strukturalno-funkcionalno stanovište: nejednakost pozicija proizlazi iz nejednake važnosti doprinosa koju različiti položaji i uloge u društvu daju kolektivnom blagostanju. Nejednakost sposobnosti, motivacije i obučenosti koja postoji među ljudima podrazumeva se. Nejednakost u prihodima služi da motiviše najспособnije ljude da preuzmu položaje i uspešno sprovode najvažnije društvene uloge (prema: Kluegel & Smith, 1986).

Kriterijume distributivne pravednosti operacionalizovali smo na sledeći način: »U javnosti su prisutna različita mišljenja o tome da li su i koje razlike u zarada zaposlenih opravdane? U kojoj meri se slažete sa svakim od dole navedenih principa u određivanju zarada koje ljudi dobijaju?« (Ponudeni su odgovori: »Sasvim se slažem, uglavnom se slažem, neodlučan sam, uglavnom se ne slažem, uopšte se ne slažem«). Ispitanicima je ponuđeno sedam tvrdnji, tj. principa u određivanju zarada:

- 1. Svako mora biti plaćen toliko da može sebi i svojoj porodici da obezbedi sve što je potrebno za pristojan život.*
- 2. Ukoliko se svima pruže iste mogućnosti da rade i zarađuju, opravdano je da postoje velike razlike u zaradama ljudi.*
- 3. Opravdano je da stručni, talentovani i sposobni ljudi budu plaćeni mnogo više od drugih.*
- 4. Plate bi trebalo da budu približno jednake jer je svačiji doprinos društvu podjednako važan.*

5. *Ne bi trebalo da postoje velike razlike u zaradama jer svi ljudi imaju približno iste potrebe (za hranom, stanovanjem, oblačenjem).*

6. *Najpravednije bi bilo da ljudi imaju iste plate.*

7. *Opravdano je da postoje velike razlike u zaradama jer one podstiču ljude da se više trude.*

Distribucija procenata slaganja ili neslaganja sa tvrdnjama koje smo prezentovali našim ispitanicima pokazuje da stanovišta zaposlenih u Srbiji u pogledu kriterijuma raspodele korespondiraju najviše sa onom »varijantom« shvatanja ekonomske pravednosti koja se oslanja na princip »prirodnog prava« egzistencijalnog minimuma. Najveći procenat slaganja (79% »u potpunosti«; i još 16% »uglavnom«) ispitanici su ispoljili kada je reč o tvrdnji da svako mora biti plaćen toliko da može sebi i svojoj porodici da obezbedi sve što je potrebno za pristojan život. Na osnovu ovoga se, međutim, ne može sa sigurnošću zaključiti da su stanovišta zaposlenih u nas još uvek u okvirima jedne vrste egalitarne (marksističke) paradigme. Ponuđena formulacija - »obezbediti sve što je potrebno za *pristojan* život« - mada je »projektovana« da bi obuhvatila kriterijum »potrebe« - apelovala je više na »prirodno pravo« i stoga je bila, izgleda, suviše prihvatljiva većini ispitanika, bez obzira na kriterijume raspodele koje inače podržavaju. Kada se kriterijum »istih potreba«, u drugačijoj formulaciji (»svi ljudi imaju iste potrebe«), suprotstavi velikim razlikama u zaradama - daleko je ređe prihvaćen – 10% potpuno i 18% donekle.

U prilog opreznosti pri tumačenju navednog nalaza govore podaci da su *strukturalno-funkcionalna stanovišta* – sadržana u tri tvrdnje u kojima su isticani kriterijumi »jednakih šansi«, »sposobnosti« ili »zasluga« - takođe bili prihvaćeni u izuzetno visokom procentu. Tako, stanovište da su opravdane velike razlike u zaradama ako se »svima pruži ista šansa da rade i zarađuju« prihvata 2/3 ispitanika (40% u potpunosti i 35% uglavnom); stanovište da stručni, talentovani i sposobni treba da budu plaćeni mnogo više od drugih – 85% ukupno (49% u potpunosti i 36% uglavnom); a tvrdnju da su opravdane velike razlike u zaradama pošto one podstiču ljude da se više trude – 61% ispitanika. U sva tri slučaja veoma mali broj ljudi izražava svoje neslaganje sa ponuđenim kriterijumima ekonomskih nejednakosti.

Egalitaristička stanovišta - u kontekstu marksističke paradigme – to znači ona koja zagovaraju približno jednake ili iste plate - prihvaćena su u veoma niskom procentu odgovora. Antiegalitarističko stanovište građana u nešto manjoj meri dolazi do izražaja onda kada se egalitarna raspodela opravdava »podjednakom važnošću svačijeg doprinosa društvu« (62% se »uopšte ne slaže« ili se »uglavnom ne slaže«); ali se, zato, sasvim jasno, velikom većinom, odbacuje vulgarno egalitarističko stanovište ponuđeno u svedenom obliku: »Najpravednije bi bilo da ljudi imaju iste plate« (81% se ne slaže).

Nalazi potvrđuju notornu istraživačku činjenicu da je među manje obrazovanim grupama stanovništva, odnosno onima koje su tradicionalno vrednosno usmerene – egalitaristički kriterijumi raspodele češće zastupljeni. Na primer, tri puta više NK i PK radnika nego stručnjaka s višom i visokom školom prihvata egalitarističko shvatanje po kojem bi plate trebalo da budu približno jednake pošto je svačiji doprinos društvu podjednak važan (35:11%); dva puta više njih poriče opravdanost velikih razlika u platama pošto su potrebe ljudi jednake (42:19%); a, takođe, kada je reč o pravednosti *podjednakih* plata (tvrdnja koja se, ukupno posmatrano, veoma retko prihvata, u svega 6% slučajeva), znatno veći procenat je neodlučnih među radnicima nego među stručnjacima (26:4%).

Tabela 4: OBIM PRIHVAĆENOSTI POJEDINIH PRINCIPA DISTRIBUTIVNE PRAVDE I IZBORA PRIORITETNOG KRITERIJUMA (u %)

Kriterijumi	++	+	?	-	--	Prioritet
Pristojan život	79	16	3	1	1	50
Jednakost šansi	40	35	12	8	5	14
Meritornost (stručnost, talenat)	49	36	9	4	2	14

Jednak doprinos – približno iste plate	6	13	15	38	24	2
Iste potrebe – male razlike	10	18	17	33	22	3
Pravi egalitarizam – iste plate	2	4	12	26	56	-
Zasluge	28	33	18	14	7	9

*Napomena: ostatak do 100% su odgovori »Ne znam, ne mogu da se odlučim«

Izbor *najvažnijeg* među ponuđenim kriterijumima distributivne pravde potvrđuje u globalu napred izvedene ocene. Zarade koje svima omogućavaju »pristojan život« privukle su tačno polovinu odgovora (50%); zbirno posmatrano, neegalitaristički kriterijumi koji apeluju na »jednakost šansi« (14%), »sposobnost« (14%), odnosno »zasluge« (9%) podržava približno 37% ispitanika. Ali, zato za egalitarnu raspodelu opredeljuje se svega 5% zaposlenih (ostatak do 100% čine neodlučni ispitanici i oni »bez odgovora«).

Posebnim postupkom (faktorska anakiza) pokušali smo da utvrdimo da li su ovi (i neki drugi) elementi ekonomske svesti građana međusobno povezani, tj. da li se »grupišu« na određen način. Ukoliko to grupisanje postoji, to bi značilo da neke *više strukture svesti* (vrednosne dimenzije) postoje u osnovi ovakvih izbora, kako je u uvodu teksta i naznačeno. Nalazi faktorske analize pokazuju, zaista, da se kriterijumi javljaju kao grupisani, što se može videti na osnovu dobijene *matrice interkorelacija*. Međusobno su značajno povezani posebno oni kriterijumi distributivne pravde koji spadaju u domen marksističkog principa ekonomske pravednosti – *egalitarnog* principa: to znači da ljudi koji zagovaraju ujednačavanje plata, opravdavajući to jednakim značajem svačijeg doprinosa društvu, istovremeno podržavaju i princip »istih potreba« (koeficijent korelacije je 0,68), a veliki deo njih je sklon čak i da podrži potpuno ujednačavanje plata svih zaposlenih (koeficijent korelacije je 0,60). Nešto niža je povezanost između stavova onih koji ističu približno iste potrebe i stavova prema potpunom ujednačavanju plata (0,54). Slično ovome, povezani su i *antiegalitarni* stavovi: među ljudima koji podržavaju princip »jednakih šansi« veći je broj onih koji podržavaju i principe »meritornosti« (0,41) i »zasluga« (0,45) i obrnuto. U oba slučaja – egalitaristički i neegalitaristički usmereni - pojedinci ispoljavaju (blago) negativne stavove prema kriterijumima pravednosti koji pripadaju »suprotnom taboru«. Očigledno je da se u osnovi izbora koji su učinili ispitanici u našem istraživanju nalazi osnovnija vrednosna orijentacija koja bi se mogla nazvati *egalitarističkom-neegalitarističkom vrednosnom dimenzijom*. Matrica interkorelacija potvrđuje, takođe, da se tvrdnja »Svako mora biti plaćen toliko da može sebi i svojoj porodici da obezbedi sve što je potrebno za pristojan život« nalazi izvan opisanog vrednosno diferenciranog prostora svesti, tj. da je suviše prihvatljiva za sve ispitanike, bez obzira na njihovu vrednosnu opredeljenost i preferencije u domenu ekonomske svesti.

Uloga države u ekonomskom životu

Način na koji se shvata uloga države u regulaciji ekonomskih odnosa i tokova u društvu uopšte, a posebno u raspodeli materijalnih nagrada i drugih "vrednih stvari", predstavlja relativno pouzdan pokazatelj usvojene ideologije jednakosti. Većina teoretičara smatra da postoji bliska veza između egalitarnosti i etatističke koncepcije ekonomije. Teza da se egalitarizam i etatizam kao vrednosne orijentacije međusobno uslovljavaju ima u našoj nauci prilično čvrsto i teorijsko i empirijsko uporište. Teorijski, ova teza u nas prvobitno je elaborirana u sklopu koncepcije tzv. "revolucionarnog etatizma", davne 1970. (Županov, 1970), a bila je još aktuelna i dve decenije kasnije, sve do samog sloma socijalističkog sistema (Bernik, 1990). U osnovi, ona se sadrži u opažanju da težnja ka egalitarnoj raspodeli dobara neminovno "zahteva" paternalističku državu koja na autoritaran, ali "pravedan" način odlučuje o raspodeli; egalitarno usmereni podanici, stoga, skloni su da obezbeđuju državi (tj. njenim predstavnicima) masovnu podršku i političku "bazu". Na individualnom nivou, egalitarizam i sklonost etatističkim rešenjima u ekonomiji povezani su u svesti u sklopu

osobene “političke filozofije” pojedinca što je potvrđeno i nalazima dosadašnjih empirijskih istraživanja vrednosne dimenzije “egalitarizam-neegalitarizam”.

U nizu istraživanja javnog mnjenja u poslednjih desetak godina, koja su znači sprovedena u periodu “tranzicije”, primenjena su ista ili slična pitanja iz ovog domena socijalno-ekonomske svesti. Na taj način moguće je utvrditi kako su se menjali stavovi građana, u kontekstu postojeće dinamike političkog i ekonomskog života. Dva opredeljenja pokazala su se kao posebno značajna za određivanje ovog aspekta “ideologije jednakosti”: to su stavovi prema *sigurnosti radnog mesta* i stav o *odgovornosti države za ekonomsku sudbinu pojedinca*. Pored ovih, ključnih stavova, “baterija pitanja” koja je uobičajeno primenjivana sadržavala je i indikatore stavova o *administrativnoj kontroli cena*, odnosno o elementima *socijalne uloge države* (učesću države u troškovima školovanja i lečenja).

Najveće promene u toku proteklog perioda dogodile su se u opredeljenjima građana u pogledu socijalne sigurnosti, tj. sigurnosti zaposlenja. Kada su se opredeljivali između “sigurnog posla koji obezbeđuje kakvu-takvu egzistenciju” i “posla koji pruža šanse za uspeh i veću zaradu ali je skopčan sa rizikom da se izgubi”, građani bivše Jugoslavije su se, krajem osamdesetih, u preko dve trećine slučajeva opredeljivali za “siguran posao” (između 73% i 88%). Stavovi prema socijalnoj sigurnosti bili su, inače, među osnovnim socijalno-psihološkim uporištima kako nekadašnje, komunističke, tako i prošle neokomunističke vlasti iz poslednje decenije. Istraživanja obavljena u postsocijalističkom periodu pokazuju da se, ipak, zastupljenost takvog stava u populaciji Srbije postepeno smanjivala, tako da sigurnost zaposlenja bira 1990 - 60% građana, a 1995 – 56%. I posle ovog perioda nastavlja se opadanje broja građana Srbije koji se zalažu za očuvanje minimuma socijalne sigurnosti, po cenu veće mogućnosti za individualni i društveni boljitak. Na neki način, ovakav trend koindicioirao je sa osipanjem poverenja u bivšu vlast i povećavanjem broja onih koji su osporavali njen legitimitet. Nanoviji podaci, iz 2000, pokazuju da se ovakav trend nastavlja, a da je, posle promene Miloševićevog režima, čak i ubrzan. Navodimo uporedno podatke iz sadašnjeg istraživanja i iz prethodna dva istraživanja koja je sproveo Centar za proučavanje alternativa, u leto i u jesen 2000.

Tabela 5: SIGURNOST POSLA – ŠANSZA ZA ZARADU (u %)

Opcija	Leto 2000.	Jesen 2000.	Zima 2000.
Siguran posao, bez obzira kakva je plata	40	33	24
Posao koji pruža zaradu, pa makar radno mesto bilo nesigurno	40	47	52
Ne može da izabere	20	20	24

Kada je reč o odgovornosti države za ekonomsku “sudbinu” pojedinca, odnosno o njenoj “socijalnoj” ulozi, nalazi pokazuju da promene u stavovima teku mnogo sporije, tj. da građani imaju prilično stabilna uverenja. Mada i ovde dolazi do promena, u smislu “liberalizacije svesti”, sve doskora u opštoj populaciji Srbije preovlađivala je *predstava o paternalističkoj državi*. Tako, približno 60% ljudi u Srbiji smatra da je prvenstveno država odgovorna za obezbeđenje ekonomske egzistencije pojedinca, a svega oko četvrtine da je to odgovornost samog pojedinca. Shvatanja zaposlenih, ispoljena u našem istraživanju, nešto su liberalnija, ali još uvek više od polovine “računa na državu” u ovom pogledu.

Tabela 6: ODGOVORNOST DRŽAVE ZA EGZISTENCIJU SVAKOG POJEDINCA (u %)

Opcija	Leto 2000.	Jesen 2000.	Zima 2000.
Veća odgovornost države u obezbeđenju egzistencije pojedinca	64	61	52
Da ljudi preuzmu odgovornost za sopstvenu egzistenciju	22	25	31
Ne može da izabere	14	14	17

S druge strane, stav prema državi kao “*socijalnoj državi*” izgleda da se značajno menja. Sve veći broj građana (a posebno, zaposleni) usvaja ideju da sami treba da participiraju u troškovima školovanja i lečenja (41%), a svega trećina da država u tome u potpunosti snosi te troškove.

Tabela 7: UČEŠĆE U TROŠKOVIMA ŠKOLOVANJA I LEČENJA (u %)

Opcija	Leto 2000.	Jesen 2000.	Zima 2000.
Da građani direktno učestvuju u troškovima	29	31	41
Da država u potpunosti snosi troškove	44	47	34
Ne može da izabere	27	23	25

Ova “baterija” pitanja sadržala je i indikatore stava o administrativnoj ulozi države u regulaciji cena osnovnih životnih namirnica, inače jednu od osnovnih dilema naše javnosti.

Poređenje odgovora iz prethodna dva perioda pokazuje da nema većih promena u stavovima: slobodno formiranje cena na tržištu, tj. *odbacivanje državnog administriranja*, opcija je većine ispitanika iz uzorka opšte populacije. Podaci koje smo dobili u ovom istraživanju pokazuju da je među zaposlenima taj postotak čak i viši – 62% nego u opštoj populaciji.

Tabela 8: ADMINISTRIRANJE CENA – SLOBODNO FORMIRANJE (u %)

Opcija	Leto 2000.	Jesen 2000.	Zima 2000.
Da cene osnovnih namirnica budu ograničene	26	28	17
Da se cene osnovnih namirnica slobodno formiraju	51	54	62
Ne može da izabere	23	18	21

Nalazi dosadašnjih istraživanja obavljenih na opštoj populaciji pokazuju da postoje velike razlike između pojedinih socijalnih kategorija u shvatanjima o ulozi države u regulaciji ekonomskih tokova, uopšte, a posebno u spremnosti da se odreknu socijalne sigurnosti. Nekvalifikovani i polukvalifikovani radnici, na primer, u znatno većem broju od proseka prihvataju egzistencijalni minimum uz siguran posao, što odslkava njihov, veoma nepovoljan položaj: najčešće gradske sirotinje, ili “*polutana*”, razapetih između sela i grada - koji prihvataju različite poslove da bi obezbedili ili dopunili skromne prihode sa imanja. Na suprotnoj strani su oni koji svoje šanse u konkurentskoj utakmici procenjuju kao najveće – najobrazovaniji, stručnjaci i studenti. Zalaganje za *socijalnu sigurnost*, *paternalističku*, odnosno *socijalnu* državu, i u našem istraživanju, kako se moglo očekivati, više je zastupljeno među manje obrazovanima (NK i PK radnicima) nego među stručnjacima s visokom školskom spremom. Sveukupno posmatrano, stav javnosti u nas prema ulozi države u ekonomskom životu jeste ambivalentan. *Postoje znaci “otklona” ka liberalnom obrascu, ali istovremeno i elementi shvatanja države kao garanta, bar izvesnog stepena, socijalne sigurnosti.* U tom smislu bi se moglo zaključiti da je ovakva “ideologija” najpribližnija shvatanju o državi “*blagostanja*”.

Na osnovu *faktorske strukture* (izdvajanja faktora ili struktura svesti u postupku faktorske analize), dobijene na osnovu obe baterije pitanja, može se videti da su se *egalitarnistički* kriterijumi distributivne pravde različitog »opravdavanja« (iste potrebe, doprinos, »čisti« egalitarizam) »izdvojili« u okviru posebnog faktora. S druge strane »grupisali« su se i svi *neegalitarnistički* kriterijumi raspodele (šanse, meritornost, zasluga). Treća struktura svesti »okuplja« stavove iz druge »baterije« pitanja koji se odnose na ulogu države u *obezbeđivanju socijalne sigurnosti*; pošto blago negativno korelira s faktorom egalitarizma (-0,328), tumačimo je kao *odbacivanje intervencije države* u obezbeđenju

socijalne sigurnosti pojedinca. Na četvrtoj dimenziji stav da »svako mora biti plaćen toliko da može sebi da obezbedi pristojan život« izdvojio se kao sasvim poseban, što znači da je sasvim osobene prirode (i u datoj strukturi predstavlja reziduum).

Tabela 9: MATRICA FAKTORSKE STRUKTURE

Stavovi	Komponente svesti – faktori			
	Egalitarizam	Neetatizam	Neegalitarizam	Reziduum
Jednak doprinos – približno iste plate	0.862	0.115	-0.304	
Pravi egalitarizam – iste plate	0.848		-0.195	0.127
Iste potrebe – male razlike	0.812	0.141	-0.429	-0.131
Cene slobodne	0.133	0.757		
Rizičan posao	0.203	0.700		
Individualna odgovornost		0.651	-0.316	-0.201
Građani snose troškove	-0.301	0.374	0.207	-0.282
Jednakost šansi	-0.309		0.815	
Zasluge	-0.261		0.787	
Meritornost (stručnost, talenat)	-0.314		0.626	-0.498
Pristojan život				-0.868

Ekstrahovanje: Metoda glavnih komponenti. Metod rotacije: Oblimin (Kaiser).

U svetlu ovih nalaza o karakteristikama danas preovlađujućih “ideologija jednakosti” može se izvući zaključak da egalitarna predstava o jednakosti i socijalnoj pravdi koja je, sve do pre jedne decenije, predstavljala osnovnu »implicitnu teoriju« (ne)jednakosti, više nije prevlađujuća. Mada su i u proteklom periodu obećanja vezana za socijalnu sigurnost (koja su apelovala na egalitarističke sentimente nižih i siromašnijih slojeva ili potencijalnih gubitnika u procesu “tranzicije”) predstavljala jedan od osnovnih stubova prethodne vlasti, ipak ukupne ekonomske i egzistencijalne okolnosti u kojima su građani živeli, suprotno teorijskim očekivanjima, nisu dovele do značajnog povećavanja obima i intenziteta egalitarnih opredeljenja. Generalno posmatrano, istraživanja pokazuju da je društvo znatno brže prihvatilo promene političkog sistema nego promene u domenu ekonomskog života. To je uslovalo određen stepen ambivalentnosti društvene svesti. Ipak, »iskustva tranzicije« i »duh vremena«, tj. sveopšte promenjena društvena klima, učinile su svoje. Naše istraživanje pokazuje da su egalitarne tendencije stanovništva u manjini, i da su u odnosu na raniji period u daljem opadanju. One imaju još izvesno uporište jedino u slojevima radnika, posebno onih sa nižim kvalifikacijama. Međutim, preovlađujući kriterijumi distributivne pravednosti danas su »strukturalno-funkcionalnog« tipa, ali sa izrazitom notom »prirodnog prava« na elementarnu socijalnu sigurnost. Mada su ovi nalazi nedovoljni za produbljenije analize i, sledstveno tome, za opštije zaključke, moglo bi se reći da su stavovi zaposlenih u nas u ovom domenu (i u ovom trenutku) najbliži nekom vidu ideološkog obrasca socijalno-demokratske svesti.

DA LI JE JOŠ ŽIVA IDEJA SAMOUPRAVLJANJA

(Stav prema participaciji u upravljanju preduzećem)

Verujem da pitanje da li je ideja samoupravljanja još živa izgleda mnogima, a osobito ekonomskim teoretičarima liberalne provenijencije, deplasirano: nije li ideja o samoupravljanju umrla zajedno sa prevaziđenom i praktično već mrtvom idejom o društvenoj svojini? Upravo se u društvenoj svojini (za koju se kaže da je “svačija i ničija”) i na njoj zasnovanom samoupravljanju često vidi osnovni izvor neefikasnosti ekonomskog sistema u

socijalizmu. Te ideje se posmatraju kao neka vrsta programirane propasti, ugrađena bomba koja je morala da raznese poredak samoupravnog socijalizma i samu ideju preduzetništva, bez koje nema ekonomskog napretka. Poslednjih dvanaestak godina postojeći oblici samoupravljanja su odumirali – u početku sporo i uz javljanje određenih dilema, a potom sve brže. Sve teže možete naći ozbiljnog analitičara i deklarisanog borca za demokratiju koji je spreman da pod nazivom “samoupravljanje” brani neki skup prava građana, a pogotovo zaposlenih u preduzećima. Samoupravljanje je naprosto dobilo pežorativno značenje.²⁴ I u vezi sa raznim drugim temama, danas se često može čuti kritička opaska da nešto predstavlja ostatak samoupravljanja, ili još gore, samoupravnog ili samoupravljačkog mentaliteta, samoupravljačke psihologije i slično. - To bi trebalo da znači da je ideja samoupravljanja još živa, ali da bi bilo bolje da nije, jer će predstavljati veliku smetnju reformama. Postojao je, međutim, jedan kratak period kada su predstavnici nove vlasti u pozitivnom značenju upotrebljavali termin samoupravljanje. Bilo je to vreme posle 5. oktobra 2000. godine, kada su krizni štabovi i štrajkački odbori prisiljavali “nepodobne” i nepouzdanе direktore preduzeća da podnesu ostavku, preotimali vlast od njih i formirali privremene uprave. Tada su neki ljudi iz DOS-a izjavljivali da se takva praksa može smatrati prihvatljivom jer su uostalom naši radnici već bili samoupravljači i prošavši to iskustvo samoupravljanja stekli kompetentnost (pa i određeno pravo, jer su stvarali kapital preduzeća) da upravljaju preduzećem i biraju menadžment. No ubrzo, kada je dovršeno formiranje vlasti na raznim nivoima u celoj Srbiji, čelnici DOS-a su prestali da pominju samoupravljanje ili su, kako smo već istakli, o njemu govorili isključivo u negativnom kontekstu. Samoupravljačke navike i svest su sagledani kao smetnje planiranim promenama.

Promene u samoupravnoj orijentaciji u periodu pre raspada Jugoslavije

U periodu tzv. samoupravnog socijalizma u Jugoslaviji ideja samoupravljanja je bila jedan od kamena temeljaca vladajuće ideologije (isticalo se da je to ono što razlikuje naš model od svih ostalih) i otuda je često služila u manipulativne svrhe (npr. o ukviru floskule o avangardnoj ulozi radničke klase i ostvarivanju njene vlasti). Postojao je snažan pritisak da se deklarativno podržava ta ideja, a jedna od najtežih optužbi koja se mogla izreći rukovodiocima u nekom preduzeću jeste da “krše samoupravljanje” ili da “narušavaju samoupravne odnose”. Otuda je to bila vrlo nepovoljna klima za proučavanje koliko su stvarno ideje samoupravljanja prihvaćene među građanima i zaposlenima u raznim tipovima radnih organizacija. Ipak, istraživači su činili pokušaje da ispod ideološkog plašta i površnih deklaracija prodru do stvarnih uverenja i stavova. Potpisnik ovog teksta sačinio je davno (1973) jednu skalu za merenje samoupravne orijentacije (prihvatanje samoupravnog modela donošenja odluka kao vrednosti) koja je u integralnoj ili kraćoj formi upotrebljavana u velikom broju istraživanja. Sticajem srećnih prilika, izvršeno je u Srbiji dovoljno uporedljivih ispitivanja (najviše na mladima) u toku nekih petnaestak godina pre raspada Jugoslavije i stoga smo u mogućnosti da pratimo promene u prihvatanju samoupravne orijentacije.

U tabeli 10 vidimo te promene od 1974. do 1989. godine kada ispitanike grubo svrstamo u tri kategorije: nesamopravno orijentisane, kolebljive (“mešani tip”) i samoupravno orijentisane. Može se uočiti da je broj protivnika samoupravnog modela upravljanja u preduzećima (nesamopravno orijentisani) postepeno rastao (uz izvestan pad 1986. godine), ali najpre samo na račun smanjivanja kolebljivih, a potom i pristalica samoupravljanja. Prelomna godina je 1988. (možda i 1987), kada procenat protivnika samoupravljanja postaje

²⁴ Doduše, danas se često govori o samoupravi i to u pozitivnom svetlu (npr. o lokalnoj samoupravi), baš kao da samouprava i samoupravljanje nemaju zajednički koren i slično, ako ne i isto značenje.

veći od procenta pristalica. Ipak, i 1989. godine preko jedne trećine ispitanika pokazuje pretežno samoupravnu orijentaciju, a jedna četvrtina se koleba i izražava mešovita uverenja.

Tabela 10: PROMENE RASPROSTRANJENOSTI SAMOUPRAVNE I NESAMOUPRAVNE ORIJENTACIJE MEĐU MLADIMA SRBIJE (u %)

Godina istraživanja	Nesamoupravna orijentacija	Kolebljivi, "mešani tip"	Samoupravna orijentacija
1974 (Pantić, 1977) ²⁵	7	39	54
1979 (Pantić, 1981)	15	24	61
1981 (Mihailović, 1982)	29	18	53
1986 (Kuzmanović, 1986)	22	26	52
1988 (Pantić, 1990)	39	24	37
1989 (Pantić, 1990)	39	26	35

Društvena i ideološka kriza uključila je i krizu ideje samoupravljanja. Ta ideja je izgubila oreol "svetosti", neprikosnovene vrednosti, što je ohrabrilo protivnike samoupravljanja da slobodnije ispolje svoja uverenja, ali i pokolebalo neke dotadašnje pristalice ili ih čak pretvorilo u protivnike te ideje. O samoupravljanju se u javnosti sve ređe govorilo kao o najboljem modelu upravljanja u preduzećima i društvu, a sve češće, osobito sa pojavom višestranačkog sistema (dakle, političkog pluralizma) i pretvaranja Saveza komunista u Socijalističku partiju Srbije, o njegovim manama, pa i kao o promašenoj ideji.

Tabela 11: OPŠTI STAV PREMA PARTICIPACIJI U UPRAVLJANJU PREDUZEĆEM, 1996.

	Negativan stav			Neodlučan, kolebljiv, »mešan stav«	Pozitivan stav			Ukupno
	Jak	Umeren	Slab		Slab	Umeren	Jak	
Broj	42	141	249	506	294	145	64	1486
%	3	9	20	34	20	10	4	100

Raspadom Jugoslavije i pojavom ratnih sukoba, odnos prema samoupravljanju je izgubio značaj i kao predmet proučavanja (uostalom kao i mnoge druge vrednosti i ideje koje su do tada proučavane), te prilično dugo nije bilo sistematskih ispitivanja "stavova prema samoupravljanju" u novim uslovima. Jedno od novijih istraživanja stava prema participativnom upravljanju i samoupravljanju obavljeno je 1996. (Kuzmanović, 1997), u vreme kada se već uveliko mislilo da je to prevaziđena ideja koja pripada prošlosti. Istraživanje je izvedeno na opštem uzorku od 2000. građana Srbije (Mihailović i saradnici, 1997). Primenjena je skraćena verzija Kuzmanovićeve skale, ovog puta prilagođena kao skala stava prema participativnom upravljanju jer se smatralo da pojam samoupravljanja već izaziva negativne konotacije. Kako vidimo na tabeli 11 izlazi da ideja samoupravljanja u to vreme još nije bila mrtva – više od trećine (34%) ispoljavalo je pozitivan odnos prema učešću u upravljanju preduzećem i nešto manji broj (32%) nedvosmisleno negativan stav. Građani su, dakle, bili vrlo podeljeni, ali je ideja samoupravljanja za mnoge bila i dalje privlačna.

Odnos prema načinu upravljanja ispitivan je i jednim posebnim pitanjem, koje je uključilo i odnos prema vlasništvu. Pitanje je zapravo bilo ko treba da bira direktora. Modaliteti odgovora i učestalost izbora, sa informacijama o razlikama između ispitanika

²⁵ U ovom prvom navedenom istraživanju upotrebljena je verzija sa četiri stavke, a u ostalima sa pet, pri čemu se i sadržaj stavki u prvom istraživanju razlikovao u odnosu na ostale. Takođe, podaci u prvom istraživanju se odnose na ceo jugoslovenski uzorak, jer autor ne pominje precizne nalaze za Srbiju. Doduše, iskustvo pokazuje da su se rezultati u Srbiji obično i kretali oko jugoslovenskog proseka.

Srbije i Crne Gore, prikazujemo na tabeli 12. Uočavamo da se oko jedne petine zalaže za samoupravljanje, tj. da zaposleni budu vlasnici (pretpostavljamo da je više reč o društvenom nego o akcionarskom tipu vlasništva) i da oni sami biraju direktore. Oko jedne trećine (relativno najveći broj) zalaže se za participaciju u odlučivanju, tj. da zajedno odlučuju vlasnici i zaposleni. Nešto više od petine (22% u celoj Jugoslaviji) misli da treba sami vlasnici (privatnici) da upravljaju, odnosno da biraju direktore. Tek 7% smatra da isključivi vlasnik i upravljač treba da bude država. Većina građana, dakle, prihvata ideju participacije, ali nije mali broj i onih koji su i dalje na neki način vezani za model samoupravljanja. U svakom slučaju, većina traži neki oblik učešća u upravljanju preduzećem. Pomenimo i to da među ispitanicima sa završenom višom i visokom školom manji broj nego u ostalim obrazovnim kategorijama pokazuje pozitivan stav prema participaciji u upravljanju, ali je i među njima više od četvrtine (29%) uvereno da zaposlenima treba dati šansu da učestvuju u upravljanju, odnosno da biraju direktore.

Tabela 12: MIŠLJENJE O TOME KAKO TREBA UPRAVLJATI PREDUZEĆEM, 1996.

Ko treba da bira direktora	Srbija	Crna Gora	SRJ
Da upravljaju vlasnici i da biraju direktora	21	23	22
Vlasnici i zaposleni treba zajedno da odlučuju	31	35	32
Da vlasnik bude država i da ona odlučuje	6	10	7
Zaposleni da budu vlasnici i da biraju direktore	23	13	21
Ne zna	19	19	18
UKUPNO	100	100	100
	f	1481	473
			1954

Ono što nas je u priličnoj meri iznenadilo bila je činjenica da pozitivan stav prema participaciji najređe pokazuju članovi i simpatizeri političkih stranaka koje u nazivu sadrže atribut “demokratska“ ili se deklariraju kao demokratske: kad je reč o Demokratskoj stranci Srbije njih 28%, u slučaju Srpskog pokreta obnove 18% i samo 9% članova i simpatizera Demokratske stranke. S druge strane, za participaciju se zalagalo 42% pristalica SPS, mada je i ta stranka (i upravo ona) vrlo zaslužna za faktičko ukidanje samoupravljanja. U svakom slučaju, nameće se zaključak da su se ne samo u realnim društvenim procesima nego i u stavovima mnogih građana razdvojili politička i tzv. industrijska demokratija. Pod uticajem ekonomskih teoretičara (osobito krajnje liberalne doktrine), mnoge pristalice političkog pluralizma i političke demokratije prihvatili su stanovište da u preduzećima nema mesta ni za kakvo demokratsko odlučivanje već da se uvek mora znati ne samo ko je vlasnik (“titular svojine“) nego i ko je personalno ovlašćen da donosi sve ključne odluke. No, još jednom valja napomenuti, da čak i posle svih anatemisanja ideje samoupravljanja, nije mali broj građana bio i u to vreme (1996) pristalica participativnog, pa i kompletnog samoupravnog modela donošenja odluka u preduzećima.

Odnos prema participaciji u upravljanju preduzećem prema rezultatima najnovijeg istraživanja (decembar 2000)

U okviru šireg istraživanja obavljenog za potrebe sindikalnih organizacija, koje je realizovala grupa istraživača na uzorku zaposlenih u Srbiji (bez Kosova) ispitivan je i stav prema načinu upravljanja u državnim preduzećima i participaciji u upravljanju u privatnim preduzećima. Kada je reč o državnim preduzećima, ispitanicima su ponuđene sledeće mogućnosti: 1) prepustiti državi (vladi) da postavlja upravne odbore i direktore; 2) upravljanje i odlučivanje treba da bude stvar zajedničkih organa sastavljenih od predstavnika države i

zaposlenih; 3) najbolje je da sami zaposleni biraju organe upravljanja iz svojih redova; i 4) ne znam.

Birajući način odlučivanja u državnim preduzećima, ispitanici su se praktično podelili između dve glavne mogućnosti: participacije u upravljanju i punog samoupravljanja. Nešto je veći broj (44%) onih koji se zalažu da "upravljanje i odlučivanje treba da bude stvar zajedničkih organa sastavljenih od predstavnika države i zaposlenih", ali je veliki broj (41%) i onih koji smatraju da je "najbolje da sami zaposleni biraju organe upravljanja iz svojih redova". Samo mali broj (8%) naklonjen je ideji da se prepusti državi (odnosno vladi) da sama postavlja upravne odbore i direktore, a neobično je mali broj (7%) izbegao da se opredeli za neku od ponuđenih mogućnosti što, po svemu sudeći, znači da većina ima sasvim određena uverenja i stavove o ovom pitanju. Dakle, ogromna većina zaposlenih traži da im se omogući učešće u upravljanju (ne manje od nivoa samoodlučivanja), a procenat opredeljenih za ideju samoupravljanja jeste čak veći nego u vreme kada je samoupravljanje još zvanično postojalo. To, naravno, još ne znači da se zaposleni zalažu da svi o svemu odlučuju, ali podrazumeva bar to da preko kompetentnih predstavnika utiču na ključne odluke u preduzeću. Utisak je da je na ovakva raspoloženja uticala i društvena klima stvorena krajem septembra i posle petog oktobra, kada je izgledalo da je narod ponovo uzeo sudbinu u svoje ruke i da je nova vlast spremna da poštuje volju tog naroda.

U stavovima prema participaciji i samoupravljanju nema značajnih razlika između muškaraca i žena, a ni starost nije bitan činilac, (što znači da presudnu ulogu ne igra nekakvo sećanje na vreme kada je bar nominalno postojalo samoupravljanje). Postoje izvesne (statistički značajne) razlike u stavovima privatnika (odnosno vlasnika radnji ili preduzeća) i zaposlenih bilo u društvenom ili privatnom sektoru. Naime, privatnici se u manjem broju (26%) zalažu za puno učešće zaposlenih u upravljanju državnim preduzećima nego zaposleni u društvenom (državnom) sektoru (42%) ali i u privatnom sektoru (takođe 42%). Ipak, relativna većina privatnika iskazuje pozitivan stav prema **učešću zaposlenih u državnim preduzećima** (48%), a samo manji broj (mada iznadprosečan – 13%) je pristalica stava da isključivo država postavlja upravne odbore i direktore preduzeća. Izvesne razlike postoje i između članova različitih sindikata. Za model samoupravljanja se u najvećem postotku opredeljuju članovi Nezavisnosti (50%), a najmanje članovi Saveza sindikata Srbije (34%), mada ni taj broj nije mali. Značajne, mada ne naročito velike, razlike se pojavljuju u odgovorima ispitanika različitog zanimanja (odnosno nivoa obrazovanja): za samoupravljanje se u najvećem broju zalažu radnici bilo koje klasifikacije (45 – 46%), a u manjem broju od drugih stručnjaci sa višim i visokim obrazovanjem (35%). I obratno, stručnjaci se više zalažu za participativno upravljanje (52%) nego radnici (34 – 36%). U svakom slučaju, razlike se tiču samo stavova prema samoupravnom i participativnom modelu upravljanja, jer se ni stručnjaci u velikom broju ne zalažu za čisto državno upravljanje (takvih je samo 9%).

Osim ispitivanja stava prema upravljanju u državnim preduzećima, postavili smo i pitanje da li su potrebni i neki vidovi učešća zaposlenih u privatnim preduzećima. Ispostavilo se da se blizu dve trećine (61%) slaže sa tom idejom, blizu četvrtine (23%) je neodlučno, a samo 16% se odlučno tome protivi. I ovde nema značajnih razlika u stavovima muškaraca i žena, starijih i mlađih, a nešto češće se za participaciju zalažu članovi Nezavisnosti nego Savez sindikata Srbije (72% prema 62%). Ni obrazovanje nije odlučujući faktor, premda je nešto više stručnjaka protivnik ideje participacije u privatnim preduzećima nego radnika nižih kvalifikacija (20,5% prema 8%), ali se i apsolutna većina stručnjaka zalaže za participaciju (59%). Iako se očekivalo da će najveći broj privatnika biti protiv ideje participacije zaposlenih u upravljanju privatnim preduzećem, oni su se gotovo ravnomerno podelili: 41% izražava negativan stav, ali 40% dozvoljava mogućnost da i zaposleni na neki način učestvuju u upravljanju privatnim preduzećima. Naravno, ovde je reč samo o krajnje načelnim stavovima, jer mi nismo ispitivali za kakav se i koliki stepen učešća u upravljanju ovim preduzećima

zalažu ispitanici. No, očigledno je da ova tema zaslužuje ozbiljniju pažnju i dublje proučavanje.

Naš glavni zaključak je da se ogroman broj zaposlenih zalaže za neki oblik učešća u upravljanju preduzećima (osobito u državnim) i da je to veliki izazov za sindikate, jer se u toj sferi u budućnosti mogu očekivati veće ili manje tenzije. Nisam uveren da je dobro da sindikati ignorišu ove stavove i raspoloženja zaposlenih u nadi da će se oni postepeno promeniti ili sa uverenjem da se to njih i ne tiče. Mislim da je bolje da se odrede prema ovom pitanju. Ukoliko ocenjuju da su ti stavovi zastareli i pogrešni (da zaposleni ne bi trebalo da se mešaju u upravljanje jer je to pravo i dužnost isključivo vlasnika), moraju pokušati da ih menjaju, odnosno da edukuju svoje aktuelno i potencijalno članstvo. Mogu, na primer, da tvrde da funkciju kontrole uprave i uticaja na upravu (što očigledno zaposleni priželjkuju) imaju sami sindikati i da posebna i direktna participacija zaposlenih nije potrebna ili da je čak i opasna, jer bi radnici preuzeli na sebe odgovornost za nešto što je posao vlasnika i menadžmenta. Nisam, međutim, siguran da bi takav smer razmišljanja zadovoljio zaposlene, utoliko pre što svi sindikati zajedno ne obuhvataju više od 50% zaposlenih. Ko će zastupati interese druge polovine? Utisak je da znatan broj zaposlenih zaista želi da se u samim upravnim organima izraze njihovi interesi i time možda čak preduprede nepotrebni kasniji konflikti. Ne verujemo da zaposleni očekuju vraćanje svih starih formi samoupravljanja (što bi podrazumevalo i održavanje i vraćanje nejasnog pojma društvenog vlasništva), ali očekuju rešenja koja bi im omogućila neku formu tzv. industrijske demokratije.

U razmišljanju o obliku i stepenu participacije u upravljanju svakako se mora voditi računa o vrsti delatnosti i kvalifikacionoj strukturi zaposlenih. Drugačija se rešenja moraju tražiti u državnim univerzitetima i naučnim institutima, a drugačija u industrijskim preduzećima. U svakom slučaju, ideje o samoupravljanju i participaciji među zaposlenima još su žive. Štaviše, stiče se utisak da one i naknadno oživljavaju jer se za njih zalažu i generacije koje nisu iskusile praksu samoupravljanja, a možda su stavove promenili i neki od onih koji su se nekad kritički odnosili prema toj praksi.

ZAKLJUČCI

U ovom delu istraživanja bavili smo se, najprostije rečeno, pitanjem čemu teže zaposleni u sferama koje su za pojedinca i za društvo važne. Pokazalo se da odgovor zavisi od toga za kakav se kontekst pitanja vezuje, kakav je specifičan sadržaj pitanja, pa i od načina njegovog formulisanja. To možda znači da ni stavovi i vrednosna opredeljenja nisu sasvim stabilni već da su osetljivi i na razne elemente konteksta.

Kada se ispitanici pitaju koje ciljeve najviše vezuju za društvene promene, izlazi da se u proseku najviši rang dodeljuje dobrom rešenju nacionalnog pitanja, ali verovatno se pod tim podrazumevaju različite stvari – možda i pomirenje sa svetom, mudrija diplomatija i slično. Odmah iza toga cilja ističe se i uspostavljanje na tržištu zasnovane privrede i privatizacija, što celu sliku čini uravnoteženijom. U određivanju značaja uspostavljanja demokratskog političkog poretka ispitanici se polarizuju – trećina (uglavnom obrazovaniji) vidi ga kao najznačajniji cilj, ali još veći broj (45%), pretežno manje obrazovani, stavlja ga na poslednje mesto od četiri ponuđena cilja.

Kad se odnos prema različitim ciljevima postavi kao pitanje prioritarnog interesa za ispitanike, dobija se unekoliko drugačija slika. Na prvom mestu su dobre zarade, odnosno pristojan standard, a odmah zatim i ekonomski razvoj zemlje (što treba shvatiti kao sredstvo i društveni uslov za ostvarivanje prvog cilja), dok se na trećem mestu nalazi zahtev za sprečavanje kriminala i korupcije, što je takođe uslov za normalan život. Na poslednjem mestu je privatizacija, što znači da je ispitanici ne doživljavaju kao svoj primarni interes, iako

odgovori na prethodno pitanje pokazuju da su svesni da je i privatizacija važan i neizbežan cilj društvenih promena.

Kad je reč o prihvatanju pojedinih principa distributivne pravde i izboru prioriternog kriterijuma, može se izvući sledeći najkraći zaključak: najveći broj ispitanika smatra da se svakom zaposlenom mora garantovati bar tolika zarada da obezbedi sebi i svojoj porodici pristojan život, ali iznad tog nivoa treba dozvoliti da se jave razlike u zaradama, pod uslovom da se svima omogući da rade i zarađuju. Relativno mali broj zaposlenih se zalaže za materijalni egalitarizam (prošla su vremena kad je to bila istaknuta orijentacija) i umesto toga većina prihvata ideju da zarade zavise od radnog doprinosa, sposobnosti, stručnosti.

Skup pitanja o liberalno-tržišnoj orijentaciji otkrio je tendenciju većeg prihvatanja rizika (npr. spremnost da se prihvati nesigurno radno mesto ukoliko obezbeđuje veću zaradu) i liberalizacije cena, kao i materijalne participacije u školovanju i lečenju. Ipak, većina (52%) i dalje smatra da država treba da ima veću odgovornost u obezbeđivanju egzistencije svakog pojedinca. Traži se, dakle, socijalna država. Očigledno je da u svesti zaposlenih paralelno egzistiraju elementi različitih, pa čak i protivrečnih ideologija. U celini gledano, ovi različiti nalazi upućuju na zaključak da su stavovi i vrednosne orijentacije zaposlenih u ovom trenutku najbliži nekom vidu ideološke paradigme **socijalno-demokratske svesti**. Mislimo da tome u prilog govori i podatak da se veliki broj zaposlenih zalaže za participaciju u upravljanju državnim preduzećima. No, činjenica da mnogi podržavaju ideju punog samoupravljanja u državnim preduzećima, kao i participaciju u upravljanju privatnim preduzećima, potvrđuje tezu o paralelnom postojanju različitih, neusklađenih, pa i protivrečnih stavova i ideoloških orijentacija.

Mira Bogdanović

IDEOLOGIJA KORPORATIVIZMA I SRPSKI SINDIKATI

Posljednjih godina se u iščekivanju velikih promjena u srpskoj politici i ekonomiji često među akterima i snagama koje ih žele, sretala želja ili namjera da industrijske odnose urede na način koji će biti u skladu sa evropskim iskustvima. Najčešće se tu pominjalo partnerstvo između «sveta rada», (valjda) «sveta kapitala» i države kao trećeg u ovom odnosu. Pošto je pojam «socijalnog partnerstva» glavni sastojak (neo)korporatizma, prvo ću izložiti neke njegove glavne elemente, potom skicirati uvjete u kojima je on doživio procvat, i na kraju razmotriti ima li (neo)korporatizam²⁶ izgleda u srpskim reformama.

Što je korporatizam i kako ga steći

Ideologija korporatizma, piše L. Panič [Panitch, 1979: 119] ima dugu historiju, ali su njezini savremeni korijeni u političkoj filozofiji 19. stoljeća, reakcija na individualizam i konkurenciju kao odlike kapitalizma u usponu, te socijalnu i političku polarizaciju i klasni sukob kojemu je to vodilo. Zajedničko je svima korporatističkim teorijama da su klasna harmonija i organsko jedinstvo od bitne važnosti za društvo i da se mogu uspostaviti preko funkcionalnih grupa, naročito rada i kapitala, sa njihovima pravima i dužnostima kakva su osiguravala stabilne odnose u srednjovjekovnom staleškom društvu. U praksi savremenog korporatizma to je značilo stvaranje sektorskih ili industrijskih organizacija koje su imale pravo reprezentacije pri donošenju odluka na nacionalnom nivou, zadržavajući pritom visoku funkcionalnu autonomiju, ali i dužnost da u hijerarhijskom poretku osiguravaju socijalnu disciplinu koju iziskuje državni interes. Kako pokazuje Panič [1979: 120-121] korporatizam je savršeno spojiv kako sa fašizmom, tako i sa liberalnim poimanjem države. Ono što je u oba slučaja zajedničko jeste želja za uništenjem nezavisnih radničkih organizacija i gušenje političkog i industrijskog klasnog sukoba.

Šmitter [Schmitter 1979:13, 18] definira korporatizam kao «[...] sistem zastupanja interesa u kojem su konstitutivne jedinice organizirane u organičen broj singularnih, obaveznih, nekompetitivnih, hijerarhijski uređenih i funkcionalno diferenciranih kategorija koje priznaje i odobrava (ako ih već i ne stvara) država, kojima je dodijeljeno pravo namjernog monopola zastupanja njihove kategorije u zamjenu za vršenje određene kontrole nad njihovim izborom vlastitih vođa i artikulacijom njihovih zahtjeva i podrške». Korporativni sistem interesnog zastupanja Šmitter nalazi u zemljama koje odlikuje «široki strukturalni identitet», tako dispartnim kao Švedska, Švicarska, Nizozemska, Norveška, Danska, Austrija, frankističko-salazarska Španjolska i Portugal, Brazil, Čile, Peru, Grčka,

²⁶¹ U literaturi se korporatizam i neokorporatizam koriste kao sinonimi kada su predmet rasprave aranžmani institucionaliziranog posredovanja interesa u zemljama razvijenog kapitalizma. Prefiks «neo» dodaje se kako bi se ublažio loš zadah koji se širi od starog korporatizma iz doba fašističkih i autoritarnih režima. Ja ću ovdje pod korporatizmom misliti na neokorporatizam.

Meksiko i (nekadašnja) Jugoslavija. Interesne asocijacije tamo su uživale monopol zastupanja interesa članstva (segmenata populacije) utičući na proces vladanja zaobilaženjem parlamenta. Te su asocijacije (bile) agenti vlasti. No, bez obzira na «široki strukturalni identitet», način nastanka interesnih asocijacija Šmitterov je kriterij za razlikovanje između društvenog korporatizma (autonomnog, spontanog), nastalog odozdo u zemljama kao Švedska, Danska, itd. i državnog korporatizma (zavisnog, odozgo nametnutog), nastalog u autoritarnim i fašističkim režimima.

Dok Šmitterova definicija obuhvaća u načelu sve podvrste korporatizma uz isticanje da državni korporatizam nalazi plodno tle u zemljama nerazvijenog kapitalizma²⁷, Paničeva izoštava fenomen i moderni korporatizam sužava na političku strukturu razvijenog kapitalizma u zapadnim liberalnim demokracijama: «[...] koji integrira organizirane socioekonomske proizvodne skupine putem sistema reprezentacije i kooperativne uzajamne interakcije na nivou vođstva, te mobilizacije i socijalne kontrole na nivou mase [...]». Pritom se polazi od pretpostavke socijalne harmonije osigurane socijalnim karakterom države i elementima državnog planiranja, te neproblematičnosti nacionalnog i javnog interesa [Panitch, 1979: 123, ukolonjena podvlačenja, M.B.].

Da bi nastao sistem partnerstva moraju biti ispunjena dva apsolutna uslova [Streeck, 1982: 34-35]. Prvi je uslov rastuća uloga države u regulaciji industrijskih odnosa i konflikata formalno-pravim putem. Drugi je postojanje relativno centraliziranog sindikalnog pokreta konstituiranog po granskom principu. Takvi su sindikati sposobniji za učešće u saradnji sa državom pri sprovođenju dogovorenih mjera nego što su to sindikati koji obuhvaćaju radnike samo jedne firme ili jedne profesionalno-staleške grupe. Granski sindikati pored toga moraju biti u stanju da obuzdaju različite posebne interese unutar centrale i da ih prevedu u zajedničku globalnu sindikalnu politiku. Uz to je ovaj proces olakšan ukoliko ne postoje konkurentske centrale. Kako granski sindikati obično pregovaraju u ime značajnog dijela radnika, u njihovom je interesu da imaju na umu posljedice svojih akcija na privredu u cjelini. Rezultat je prijemčivost za makroekonomske obzire i približavanje stavova sindikalnog rukovodstva vladinim stavovima.

No, bez obzira na ispunjenost ovih uvjeta u zemljama sa izrazitom korporatističkom tradicijom, korporatizam stalno stoji pred dva izazova koja ga sistemski ugrožavaju [Schmitter, 1982: 275]: prvi je oskudica, a drugi je simetrija. Oskudica (ili njezina relativna odsutnost) djeluje na interesne sukobe tako što ograničava (odnosno povećava) raspoloživi višak koji se može podijeliti među suprotstavljenim stranama koje imaju uzajamno isključive zahtjeve. Simetrija (ili asimetrija) se odnosi na uočljivu pravičnost u raspodjeli koristi koje sa sobom nosi korporatistički dogovor. U ovome je kontekstu moguće, kako to čini Šmitter, postaviti hipotezu da je moderni korporatizam stvar povoljne ekonomske klime čiji je nastanak u najvećoj mjeri odredio najdugotrajniji rast realnih nadnica, produktivnosti rada i fizičkog obima proizvodnje u zapadnoevropskoj povijesti. To je onaj period od kraja Drugoga svjetskoga rata pa do sedamdesetih. Kada ovi granični uvjeti nestanu, a to se u velikoj mjeri već zbilo, nestaju i centralizirani, monopolistički i birokratizirani posrednici i njihovi usuglašeni dogovori.

²⁷² «U vrlo generalnom smislu, izgleda da postoji korespondencija između konteksta perifernog, zakasnelog, zavisnog kapitalizma, svijesti o relativnoj nerazvijenosti, ogorčenosti zbog inferiornog međunarodnog statusa, želje za povećanom nacionalnom ekonomskom i političkom autarkijom, širenjem državne kontrole putem regulativnih mjera, sektoralnog planiranja i javnih poduzeća, nastankom profesionalnijeg i postignuću usmjerenijeg SITUS-a državnog činovništva i odozgo nametnute nasilne korporatizacije interesne reprezentacije» [Schmitter, 1979: 37].

Korporatizam i postmiloševićevska Srbija

Autoritarni korporatizam počiva na staleškom shvaćanju društva (na Balkanu povampirenog kao «sabornost» u Srbiji ili «stališki» sistem u Hrvatskoj – u oba slučaja se radilo o naglašavanju društvene kohezije, kada su je potencijalno podrivali konflikti interesa u procesu uobličavanja: jednom je to bilo u funkciji ratoborne nacionalne homogenizacije, sa kojom se istovremeno odvijala i vlasnička polarizacija; sada je potreban nacionalni i društveni konsenzus da se vlasnička polarizacija dovede do kraja i uspostavi novi sistem proizvodnje – dakle, nova homogenizacija koja treba osigurati socijalni mir u procesu tranzicije i nakon njega).

Međutim, društveno-politička scena na početku novoga stoljeća u potpunosti se razlikuje od situacije iz koje izrasta liberalni korporatizam nakon Drugoga svjetskoga rata. Vidjeli smo da se tada radilo o rastućoj vantržišnoj intervenciji u ekonomskom životu nacionalne države, visokoj konjunkturi i ekonomskom rastu - posljedici ratnih razaranja i dostizanja standarda koje su u međuvremenu ostvarile zemlje koje ratovanje nisu imale na vlastitoj teritoriji; danas se radi ili o predtranzicijskom (i tranzicijskom) prestrukturiranju i depresiji što će stotine hiljada ljudi koštati radnog mjesta i (rastućeg) dohotka i podjariti socijalne konflikte. Za razliku od zapadnog korporatizma koji je nekada nastajao u razvijenim kapitalističkim državama, korporatizam za kojim se stremi, i koji, ako nastane, može u Srbiji biti samo odgovor na zaostalost i obuzdavanje socijalnih konflikata koji će biti rezultat tranzicije. Pritom je potrebno još jednom snažno naglasiti fundamentalnu promjenu koja se uobličava od sredine sedamdesetih godina i potom svuda širi: državni intervencionizam izdiše, a globalizacija pretvara čitav svijet u poprište slobodnih poduzetnika i špekulanata kojima treba neiscrpni rezervoar jeftine radne snage, propusne granice koje omogućuju nesmetan hod kapitala. Sve to još uokviruje činjenica da nacionalne države više nisu u stanju autonomno formulirati ekonomsku politiku i da se država praktično povlači iz ekonomskog života, a «društvenim snagama» prepuštase da same u autonomnoj igri i bez miješanja sa strane osmišljavaju društveno-ekonomski život.

Kako sada izgleda situacija u Srbiji pogledu postojanja osnovnih pretpostavki za uspostavu korporatizma? Ko su socijalni partneri i kakva im je uloga namijenjena?

Sindikata "Nezavisnost" [Programska izjava, 1998: 6] ima o tome klasična korporatistička shvaćanja. Oni se zalažu da u procesu tranzicije nastane partnerstvo rada i kapitala koje će biti institucionalno uspostavljeno i regulirano ustavom i zakonima. Takav aranžman obuhvaća:

- «- slobodno formiranje i delovanje autonomnih sindikata u kojima se dobrovoljno organizuju zaposleni u cilju zaštite i proširenja svojih radnih i sindikalnih prava;
- poštovanje principa tripartitnog pregovaranja sa svim sindikalnim centralama (za celu privredu i na nivou grana) i kolektivna pregovaranja unutar preduzeća i striktno poštovanje dogovorenog;
- tripartitno konstituisan ekonomsko-socijalni savet na nivou države (sindikata, poslodavci, država) koji razmatra funkcionisanje privrednog sistema i uspešnost ekonomske politike i daje mišljenje o tome, koje organi države moraju uzimati u obzir pri donošenju odluka».

Ali šef nove vlade o tome misli drugačije. Mada on ističe potrebu za nacionalnim društvenim konsenzusom i socijalnim mirom, koje su osnovne korporatističke vrijednosti, ničim ne daje na znanje da to misli postići dogovaranjem sa sindikatima» [Đinđić, 2001]. Još gore, kako veli Branislav Čanak, sindikatima se niko iz vlade nije obratio radi uspostave socijalnog dijaloga, mada se o tome navodno puno priča (Čanak, 2001).

Čanak ima vrlo ambiciozna i vrlo teoretska svhaćanja o ovome problemu: «Socijalni dijalog je jedna institucija stalne komunikacije između socijalnih partnera koji su: država, kao organizator političkog, ekonomskog i socijalnog ambijenta i kao garant toga da će se to tako

razvijati prema dogovorima, a drugi partner je udruženje poslodavaca, odnosno udruženja, i sindikati i to funkcioniraju kao jedna stalna institucija susreta socijalnih partnera, koji u formi socijalnog dijaloga razmatraju, konsultuju se i predlažu određena rešenja koja kasnije prelaze u skupštinu i tamo se usvajaju u okviru zakona» [Čanak, 2001].

No, Čankova shvaćanja nisu samo teoretska. On pokazuje i smisao za realnost i crna predviđanja: «Mi nismo ratovali sa Miloševićem zato što nam se ne sviđa njegovo prezime, nego zato što je upravo radio ovo što nažalost radi i nova vlast. Ignorisao je svoje socijalne partnere. On je istina imao svoj omiljeni sindikat i sa njima je nekako komunicirao. Imao je svoju privrednu komoru. Na neki način je on u tome bio u prednosti nad ovom vlašću. Ona nema komunikaciju ni na tom nivou da ima svoju komoru. Dobro, svoj sindikat ima, ali ne znamo kako sa njima komuniciraju. Prema tome, nismo se mnogo odmakli, a prema onome što smo čuli kao reagovanje vlade, a posebno premijera Đinđića, u vezi sa onim što smo mi jučer uradili, to je još čak korak nazad. Nas je premijer Đinđić nazvao da smo galamdžije, da smo sejači magle i da umesto da počistimo svoje dvorište, to jest preduzeća od raznih lopova, pa da se onda obratimo vladi, mi prvo idemo kod vlade. Znači on nama nudi političku ulogu, da vodimo istrage, a kada god su smenjivani direktori koje je DOS pokušao da nametne, onda govore da to nije posao sindikata. Znači čas treba da čistimo direktore, čas ne treba da čistimo direktore, čas da jurimo lopove, čas da ne jurimo lopove. To jednostavno ne možemo da prihvatimo, tu haotičnu ponudu da radimo ono što se sviđa vladi i da budemo čak i policajci i vatrogasci. To jednostavno ne možemo da budemo. Možemo da budemo samo sindikat i da oni prihvate sindikat ili, kao što sam predložio pre neki dan u jednoj emisiji, da vlada posegne za jednostavnijim rešenjem i da ukine sindikate. Čemu ovo mrcvarenje? Neće da razgovaraju sa nama, ne prihvataju nas kao partnere. Zašto ne stisnu petlju i kažu da sindikati ne trebaju da postoje i da se u Srbiji zabranjuju?» [Čanak, 2001].

Zoran Đinđić nedavno u "Vremenu" [Đinđić, 2001] piše: «U septembru, oktobru i decembru prošle godine u Srbiji je definitivno uspostavljen nacionalni konsenzus o demokratskoj budućnosti naše zemlje. Danas se ne primećuje previše od tog poleta i te energije. Naše društvo kao da je izgubilo zajednički cilj, kao da se opet podelilo na interese i diskusione grupe. Jedni prete štrajkom, drugi štrajkuju, treći teoretišu o razlozima za i protiv. [...] Uslov našeg ekonomskog oporavka jeste: moramo da postanemo zemlja koja je privlačna za ulaganja. A to podrazumeva korenito restrukturiranje nasleđene privrede i društva, ali i preispitivanje određenih nasleđenih prava. Na primer, svi imaju ustavno pravo na rad, ali radnih mesta trenutno ima jedva za trećinu radno sposobnog stanovništva. [...] Ma koliko to izgledalo bolno, mora se promeniti radno pravo, u pravcu većih mogućnosti vlasnika i poslodavaca. Nijedan investitor neće doći ako radnici štrajkuju, ako su sindikati radikalni i svemoćni. [...] Treba nam novi socijalni konsenzus, odlaganje svih sporova i sukoba, zavrtnje rukava, uvođenje reda». Gledano sa tog stajališta, nikakav dijalog nije ni potreban: izgleda da Đinđić smatra proces stvaranja konsenzusa okončanim ubacivanjem glasačkih listića u kutije i da je vlada tako došla u posjed punomoći da radi ono što se može, mora ili smatra potrebnim. Tu bi onda spadala i namjera vlasti da ograniči pravo udruživanja, da bira kakve će sindikate i da možda zabrani štrajk - sigurno neće pitati Čanka i Smiljanića za dopuštenje koje ovi, ako hoće da budu autentični predstavnici zaposlenih, ne bi mogli nikako, ili bi samo suspenzivno ili uvjetno, dati. A možda Đinđić jasnije vidi od sindikalnih vođa koliko su sindikati zapravo slabi. Panič [1979: 131] ističe da je za nastanak korporatističkih aranžmana neophodno da postoji radnička klasa kao **centralizirana**, ekonomska ili politička, prijatnija s kojom se država mora, htjela ne htjela, nositi. U Srbiji, zemlji fragmentirane radničke klase, isto tako fragmentiranih i posvađanih sindikata, uglavnom već (ili uskoro) besposlenih radnika, uz poviku protiv insajderske privatizacije, koja će im, ako se sprovede, oduzeti i privid minimalne vlasničke moći, o takvoj prijatnji ne može biti ni riječi. Ako tome dodamo još i nepostojanje autonomije u vođenju domaće

ekonomske politike, cijena i nadnica, bilo kakav dogovor između «socijalnih partnera» nema nikakvog smisla. «Cijenu rada» određuje MMF.

Tu se otvaraju mogućnosti i štapa i šargarepe. Prvo je delegitimiranje autonomnih radničkih organizacija radikalnim kresanjem političkih sloboda i izgradnja državnog aparata koji se, doduše, nema namjeru direktno miješati u ekonomiju, ali će se, pod firmom zavodjenja i očuvanja reda, i te kako miješati u političke slobode. Da li će se država pretvoriti prvenstveno u policajca koji štiti novouspostavljeni red u kojem će neki biti više jednaki od drugih? Ali postoji i šargarepa koja će se osigurati dobrovoljnom saradnjom dijela sindikata. Oni se već duže nude kao socijalni partner koji bi u preokretu koji predstoji mogli osigurati demokratsku fasadu nametnutom društvenom konsenzusu u iščekivanju boljitka. Međutim, vlast može da bira. Ali kakvu garanciju imaju pacificirani radnici da će se socijalni mir i strpljenje isplatiti, pogotovu što će socijalne razlike dobiti jasan izraz u razvratnoj potrošnji onih koji imaju, pri čemu je to sada u novom stanju stvari legitimno i društveno poželjno? Dakle, ono što Šmiter [1982: 276] razvija analizirajući dalje problem oskudice i (a)simetrije: oskudica vodi asimetriji, ili u najmanju ruku povećanju osjetljivosti na asimetriju u situacijama kad se ima manje za podijeliti. Pokazalo se, naime, da kadgod postoji asimetrija, ona ide na štetu radničke klase (i ostalih segmenata relativno deprivilegirane populacije organiziranih u korporacije), a u prilog kapitalistima (i sličnim privilegiranim korporacijama). Oskudica razgolićuje asimetriju, a grupe koje u toj situaciji štetuju, buniće se protiv nje bilo obaranjem «izdajničkog» sindikalnog vođstva, ili napuštanjem korporativnog aranžmana i prenošenjem borbe iz tvornica na ulice, glasačka mjesta ili prilaženjem radikalnim društvenim pokretima ili strankama.

Teško je zamisliti veću oskudicu i asimetriju od one koja će uskoro i u Srbiji, ako već nije, izići na vidjelo. «Partnerstvo sveta rada i kapitala» implicira ravnopravnost koja se u zreлом liberalnom neokorporatizmu postizala brojnom nadmoći sindikalno organiziranih radnika, prenapregnutim tržištem rada u doba visoke stope rasta i njihovim posljedicama: štrajkaške kasu su pune, nezaposlenosti praktično nema, a imajući na umu privrednu ekspanziju i rast produktivnosti rada, ima se i što podijeliti. Srpskim sindikatima u doba oskudice koja će rasti, neoliberalne političke konsolidacije koja ni sa kim neće pregovarati o imperativima koji su već unaprijed fiksirani i utemeljeni na olako stvorenom društvenom konsezzusu, koji je zapravo bio prvenstveno motiviran borbom protiv Miloševićeva režima, preostaju tri mogućnosti:

- onaj njihov dio koji je uvijek stavljao naglasak na politički aspekt prvenstveno, trebao bi se okrenuti baš toj strani i početi razmišljati o političkoj alternativni neoliberalizmu osnivanjem političke stranke koja će se, na dugi rok, boriti za predstavljanje podvlašćenih i njihovo povećano učešće u raspodjeli. To, naravno, neće biti ni brzo, ni lako. Jer, kako piše Šmiter [1982: 279], tamo gdje konzervativne stranke sa neoliberalnim političko-ekonomskim ciljevima imaju šansu da dođu na vlast ili da ostanu na vlasti, otpor prema uvođenju korporatizma ili, ako korporatizam postoji, njegovo uklanjanje, biće vrlo vjerovatno. Ovo je pisano na samom početku pobjedničkog pohoda neoliberalizma po svijetu, koji se konačno dokopao i Srbije. Državna regulacija i interesno korporativno sporazumijevanje i dogovaranje izgubile su svoju privlačnost i snagu. Spas se očekuje od prvenstveno slobodnog stranog kapitala kojem, kako obećava Đinđić, treba omogućiti da bez smetnji i zafrkancija podiže razorenu zemlju.
- biće zanimljivo pratiti evoluciju srpskih sindikata u skućenim uvjetima koje će im ostaviti novi poredak. Svakako se može očekivati prvo njihovo cijepanje i pregrupisanje. Linije podjele se već date: javni i privatni sektor, koji se opet može

podijeliti na formalni privatni sektor i sivi, te obećavajuće i definitivno propale sektore koje ništa ne može spasiti. Jedan dio sindikalnog rukovodstva će nesumnjivo na se uzeti ulogu «socijalnog partnera», biti kooptiran u političko-privrednu elitu kao «kolaboracionist»; drugi će okupljati nezaposlene, ukoliko se u tom slučaju može govoriti o sindikatu, a treći, koji tek treba nastati, morao bi se okrenuti ogromnom (u perspektivi rastućem) broju neorganiziranih koji rade po polulegalnim firmama ne uživajući nikakvu zaštitu, dok će sloboda poduzetništva koju nova vlast zagovara biti proširena u onom mjeri u kojoj se suze sindikalna prava, kako to Đinđić obećava.

- konfrontacija i pobuna. Milenko Smiljanić [Smiljanić, 2001] sažima sve iluzije i dileme s kojima je trenutno suočen nemoćni sindikalni pokret: Pitanje novinara: «Uzmimo konkretno fabriku traktora IMT. Ona gotovo da ne radi, deset hiljada radnika je besposleno. Kako to prodati ako IMT ne može sam ni uz pomoć države da se podigne na noge?» Smiljanić: «Pa treba raspisati međunarodni tender za ulaganje stranog kapitala pod **određenim** uslovima. Mi nemamo kao sindikat ništa protiv da se IMT privatizuje. Stranac dođe i mi ćemo da napravimo sindikalnu pregovaračku ekipu, hoćemo da učestvujemo u pregovorima, **a ne da odlučujemo**. Stranac kaže da mora da otpušta radnike, a ja pitam državu kako će te radnike zbrinuti. Spreman sam da kažem stranom **partneru** da mu garantujemo trogodišnji sindikalni mir bez štrajkova, ali državu pitam – koja je mera socijalne zaštite radnika koji su ostali bez posla. Da li država ima programe za restrukturiranje radne snage? Ako je ova vlast rekla da ima ideju kako da vodi državu, neka sad izađe i neka ih sprovede. Hoću kao sindikalista da razgovaram i podržavam svaku progresivnu ideju, javno kažem da ovaj Sindikat neće biti kočnica tranzicije. Ali, ako neko dođe da nam prodaje maglu, onda dolazi do pobune. Znam da će vlast reći da je to boljševička pobuna, da se bune mornari sa 'Aurore' koji hoće da spreče usrećivanje naroda. Ne, ne, mi samo tražimo da razgovaramo kao **socijalni partneri** i kompromis je pokazao da je sindikat strateški vladin partner». [podvlačenja M.B.]

To, je naravno, račun bez krčmara, jer za tango treba dvoje. Šmiter [Schmitter, 1982: 277-278] analizira društvene aktore koji će pokazivati rastući otpor prema korporatizmu. Mada on piše o otporu skupina koje su od korporatizma nakon decenija njegovog postojanja na Zapadu najviše profitirale, naime industrijski kapitalisti, farmeri i stručnjaci-specijalisti, ova zapažanja su u sadašnjim srpskim uslovima posve svježja.

1. U vrijeme depresije i krize korporatizam otežava kapitalistima da rade ono što su u takvoj situaciji istorijski radili prije uvođenja korporatizma: koristili su priliku da oslabe radničke organizacije i da ponište dobitke koje su radnici izborili u vrijeme prosperiteta i pune zaposlenosti.
2. Nejednaka rasprostranjenost korporatizma po razvijenim industrijskim zemljama dovodi u pitanje međunarodnu konkurentnost visoko korporatiziranih zemalja u poređenju sa manje ili nikako korporatiziranim, u kojima je moguće povećati stopu eksploatacije putem slobodnog djelovanja tržišta.
3. Privilegirane grupe nikada nisu s puno entuzijazma gledale na širenje korporatizma sa područja nadnica i radnih uslova na sve nova i nova područja – između ostalog učešću u upravljanju, fiskalnim i socijalno-političkim pitanjima, otpuštanjima i zatvaranju firmi, investicionim odlukama pa čak i pitanjima akumulacije - koja su zadirala u vlasnička prava ili privatnu kapitalističku ekonomiju. Kraj se tim zahtjevima nije nazirao, ali se postavljalo pitanje nije li cijena osiguranja predvidivih troškova radne snage i socijalnog mira možda ipak previsoka.

4. I na kraju, individualistički resursi i individualistička ideologija konkurencije pomenutih povlašćenih skupina u korporativnim aranžmanima tendencijski će umanjivati njihovu spremnost da dio svoje moći prenose na svoje zastupnike u korporativnim tijelima, a njihova spremnost da se oslanjaju na riskantniji, ali i isplativiji neoliberalizam će rasti.

Upravo su se ova očekivanja pokazala tačnim. A komparativna prednost Srbije je sada baš u jeftinoj, obilnoj i nemoćnoj radnoj snazi. Da li će ona bez roptanja i bune pristati na ovo? Drugoga izbora nema. A pobuna kojom prijeti Smiljanić može se pokazati dvosjekim mačem jer bi vladi dala argument u ruke za zavodjenje «povoljne poduzetničke klime» zabranom akcija i organizacija koje ugrožavaju ustavni poredak.

Za razliku od korporatizma, pluralizam, koji stoji na suprotnom polu, Šmitter [1979:15] određuje kao «[...] sistem zastupanja interesa u kojem su konstitutivne jedinice organizirane u neodređen broj višestrukih, dobrovoljnih, kompetitivnih, ne-hijerarhijskih i, u pogledu tipa i obima interesa, suverenih kategorija, koje nisu posebno odobrene, priznate, dotirane, stvorene ili na bilo koji drugi način pod kontrolom države što se tiče izbora rukovodstva ili artikulacije interesa od strane države i koje nemaju monopol u zastupničkoj aktivnosti [...]». U novonastajućoj situaciji u Srbiji ovo se nameće kao mogući dugoročni i kratkoročni put. Prvo ću izložiti što mislim pod kratkoročnim, a potom pod dugoročnim putem.

Kad se razbistri magla, a «svet rada» počne podrazumijevati ono što bi normalno i trebao, odnosno samo najamnu radnu snagu čije će se sadašnje aspiracije da postane i poduzetnik raspršiti iz niza razumljivih razloga, njegovi propulzivniji i tržišno sposobniji elementi formiraće neku vrstu poluesnafa koji su prethodili modernom radničkom pokretu, dakle staleška udruženja, koja će zahvaljujući ekskluzivnosti profesija koje organiziraju moći direktno pregovarati sa poslodavcima u sektorima ili firmama u kojima to ima smisla. Država, a i korporatizam, u takvome pluralističkom okviru neće biti potrebni. Na dugi rok, međutim, postoji mogućnost nastanka autentičnih sindikata odozdo. Sindikati staroga tipa su pregaženi vremenom. Ne samo da će sa lica zemlje biti zbrisani razni sektori nastali u komunističkoj industrijalizaciji, nego će nastati, ili već pod žitom postoje, novi sektori u kojima tek predstoji učenje abecede sindikalnog organiziranja. Zato bi trebalo zaviriti u istoriju radničkog pokreta i povući paralele sa situacijom u Srbiji 1903., kada demokratske političke snage iz ilegale izlaze na javnu scenu i susreću se ne samo s mentalitetom koji je spreman trpjeti sve, nego i sa posvuda rasutim radništvom koje ne pita za radne uvjete i samo se bori za goli opstanak.

Ljubomir Dorđević

SUBOTICA I NJENI SINDIKATI

Da bi se u celosti razumela Subotica, potrebno je imati u vidu i **nacionalnu strukturu stanovništva**. Prema popisu iz 1991. godine, od 150.534 stanovnika je bilo 43% Mađara, Jugoslovena 15%, Srba 15%, Bunjevac 12%, Hrvata 11%, uz određeni broj Crnogoraca, Roma, Albanaca, Muslimana, Jevreja, Nemaca, Rusina, Rusa itd. Ukupno, pripadnici 31 nacionalne zajednice. Uz ovo je bitan i podatak o **verskoj pripadnosti**. Iako u Subotici deluju (barem) 23 verske zajednice, najviše je katolika, kojih je prema popisu iz 1991. bilo 100.267, druga po brojnosti je pravoslavna, sa 22.276 pripadnika, potom sledi protestantska sa 2.630, a uz određeni broj pripadnika islamske, judaističke itd. veropisповести.

Početakom 90-tih godina je u Subotici bilo zaposleno više od 66.000 ljudi. Prema **popisu iz 1991.** godine, Subotica broji 150.534 stanovnika, od kojih je radno sposobno 95.557, radno aktivno 66.682, od kojih su 27.834 žene. Radnika je bilo 49.287, među njima 21.222 žene.

Ekonomске i političke promene od 1990.

Od 1990. došlo je do značajnih promena koje se, nažalost, još ne mogu iskazati i brojčano. Zna se da je Suboticu napustio veliki broj ljudi, najviše iz redova Mađara i Hrvata, ali i brojni Srbi i pripadnici drugih nacionalnih zajednica. U prvom talasu su svoje domove, rodbinu i prijatelje napuštali bežeći pred obavezom da pucaju na druge pripadnike tada još zajedničke države SFRJ, a u drugom talasu bežeći pred ekstremnim padom standarda i osiromašenja stanovništva. Paralelno sa time je u Suboticu došao veliki broj izbeglica, kojih je prema zvaničnim podacima 12.500, što znači da ih je barem duplo više. Kao i drugde, tokom godina ratova, hiperinflacije, sankcija i embarga, došlo je do raslojavanja u kome je jedan uski sloj izbio u vrh po svom bogatstvu i moći, dok se gotovo celo preostalo stanovništvo svrstalo u one koji žive na dnu, na rubu egzistencijalnog minimuma, ili čak ispod njega. O tome svedoče podaci iz **“Toribosa”**, projekta kontinuiranog ispitivanja javnog i političkog javnog mnjenja koje je 1996. godine pokrenuo Otvoreni univerzitet iz Subotice. Prema 15 dosadašnjih istraživanja vidi se da od 35 do 43% građana izjavljuje da su primanja “više nego skromna pa jedva krpim kraj s krajem”, čak do 48% (decembar 1999) odgovara su “primanja sramotno niska pa nemam ni za osnovne potrebe”, dok 10 do 15% kaže da su “primanja solidna”. Građani se u toj situaciji snalaze na brojne načine, dodatnim radom, švercom, raznim uslugama, neki imaju i prihode od zemlje, drugima pomažu roditelji, odnosno deca, dok 18 do 25% izjavljuje da nema načina za dodatnu zaradu.

Sa uvođenjem **višestranačja** promenila se politička slika Subotice, ali opet na jedan specifični način. Pre svega treba znati da SPS nikada nije bio na vlasti u Subotici, osim ako se računa period od “antbirokratske revolucije” iz 1988. do prvih izbora, kada je na čelu partijske strukture bio Radoman Božović. Takođe treba znati da je SPS u Subotici, s obzirom na specifične okolnosti, u osnovi bio stranka koja zastupa srpske, a ne interese “celog naroda”. Od prvih višestranačkih izbora je u Subotici na vlasti opozicija, ali se i ona menjala

tokom godina. U početku je to bila Demokratska zajednica vojvođanskih Mađara (na čelu sa Agošton Andrašom), da bi posle predsednik opštinske organizacije DZVM Jožef Kasa otepio jedno krilo i formirao Savez vojvođanskih Mađara (SVM) koji, faktički, ima vlast i danas. Od 1992. godine je SVM stvorio izbornu i vladajuću koaliciju sa Demokratskim savezom Hrvata u Vojvodini (DSHV), koja je imala dovoljnu većinu u Skupštini opštine da je mogla da sve odluke donosi preglasavanjem i majorizacijom. U osnovi, lokalna vlast je u donošenju odluka sprovodila potpuno isti metod protiv koga se javno borila kad se radi o načinu donošenja odluka u republičkoj i saveznoj skupštini (pokrajinska se ne računa jer nije imala nikakva ovlašćenja ni sredstva).

Ta se politička slika bitno izmenila 1996. godine kada je SVM izgubio svoj dominantni položaj. Ni SVM ni SPS nisu imali većinu u Skupštini, a bivšeg koalicionog partnera, DSHV istisnuo je novoformirani Savez građana Subotice koji nije hteo da uđe u koaliciju ni sa jednim od ta dva bloka, nego je insistirao na tome da moraju međusobno da sarađuju i da se dogovaraju. Osnovna ideja je bila sledeća: SVM i SPS treba da se dogovore o “pet ključnih tema Subotice”: privreda, saobraćaj, razvoj komunalija itd. da se oko toga ne svađaju u Skupštini, i da svako u svom domenu radi na ostvarenju ciljeva koji su zajednički za sve Subotičane, bez obzira na nacionalnu, versku, polnu, starosnu, profesionalnu, političku itd. pripadnost. Od toga je malo šta ostvareno, ali je postignut drugi efekat: Subotica nikad nije bila poprište oštrih sukoba, čak ni u vreme ratova kad je mržnja kuljala iz svih medija i političkih izvora. Subotičani su ipak očuvali toleranciju, međusobno uvažavanje, pa iako nisu više živeli onako blisko i isprepletano kao prethodnih decenija, nije bilo ni većih sukoba ni ekscesa.

Izbori od 24. septembra 2000. godine ponovo su izmenili političku sliku. Premoćno je pobedila opoziciona koalicija, ali SVM i DSHV opet imaju komotnu većinu u Opštinskoj skupštini, pa će se pravi odnos političkih snaga znati tek na narednim lokalnim izborima.

Savez sindikata Srbije

Kao i drugi gradovi, Subotica je raspad SFRJ i stvaranje SRJ dočekala sa jedinstvenim sindikatom, Savezom sindikata Srbije. - Sticaj okolnosti je hteo da 1989. na čelo Opštinskog veća Saveza sindikata dođe **Milenko Smiljanić**, koji je danas na čelu Saveza sindikata Srbije.

Izveštaj o radu Veća Saveza sindikata Subotice za period 1990-1993. pokazuje nekoliko bitnih stvari. Već 1990. Veće je organizovalo istraživanje među pripadnicima Sindikata sa ciljem da utvrdi kakav sindikat želi članstvo. Na bazi rezultata istraživanja, došlo je do organizacione promene, pa je Savez sindikata Subotice prestao da bude jedinstvena organizacija i postao **savez granskih sindikata**.

U oblasti borbe za cenu rada u središtu je bio **Kolektivni ugovor**. Odmah nakon što je sklopljen između Vlade, Privredne komore i Sindikata Srbije, u Subotici je 56 velikih preduzeća potpisalo pojedinačne kolektivne ugovore. Navodi se takođe da je Subotica po broju preduzeća u kojima su potpisani kolektivni ugovori među prvima u Srbiji, te da je “procentualno jedna od prvih sredina u Srbiji po ispunjavanju obaveza iz potpisanih kolektivnih ugovora”.

U oblasti **radno-pravne zaštite** je stvorena Služba u kojoj su bili pravници i iskusni sindikalni aktivisti, a konsultacije su vršene i sa pravnim ekspertima sa strane. U izveštajnom periodu se skoro 10.000 radnika obratilo sa problemima iz ove oblasti. Bilo je ukupno 377 “predmeta” iz 165 organizacija, od kojih je 212 rešavano preko pravosudnih ustanova. Uspešno je rešeno 278, izgubljeno je 17, u toku je rešavanje 63 “predmeta”.

Aktivnosti Sindikata na poboljšanju **uslova rada i zaštiti na radu** bile su bitno otežane činjenicom da je počela dugotrajna recesija u kojoj je privredna aktivnost opadala, a

time i broj radnika, ili kako se konstatuje u Izveštaju, “svođenjem proizvodnje u mnogim preduzećima na minimum, odnosno, potpunim zaustavljanjem proizvodnje u određenm broju preduzeća”. Budući da “kolektivno pregovaranje nema dugu tradiciju, da nedostaju snažnija iskustva, te nijedan od potpisanih pojedinačnih ugovora ne određuje bliže pitanje zaštite na radu”, Veće je u tom periodu organizovalo seminar na tu temu, uz učešće republičkog inspektora i drugih stručnjaka za zaštitu na radu.

S obzirom na uslove u kojima su tada delovale sindikalne organizacije, **snabdevačka funkcija** je postala izuzetno važna za članstvo, naročito od druge polovine 1992. godine. Distribuirano je 80 vagona brašna, 20 vagona ulja i 30 vagona šećera po povoljnim cenama. “Sindikata ih je u šest navrata distribuirao nastojeći da dođe do radnika slabije materijalne moći, dok je količinu iz prve tranše ustupio socijalno ugroženima u Subotici”.

Posebno mesto u Izveštaju zauzima **kreativno-inovatorska funkcija**, koja je sagledavana kao “tržišna kategorija u uslovima promene karaktera produkcionih odnosa”. Na bazi značajnog broja inovatora i udruženja inovatora u subotičkim fabrikama (najviše i tada najbolje organizovanih u “Zorki”), Veće je formiralo Klub inovatora kao neprofitnu organizaciju, te jednom godišnje organizovalo manifestaciju “Dan inovatora”. I ovaj segment rada je bio ometen padom privrednih aktivnosti, ali je “korak napred da su inovatori shvatiti da su inovacije njihovo vlasništvo”.

U tom periodu Veće je pomoglo organizaciju **generalnih štrajkova** metalaca i tekstilaca, prosvetnih radnika, odnosno, generalni štrajk svih zaposlenih. S obzirom na okolnosti, ti štrajkovi nisu dali željene efekte. “U radu smo se više orijentisali na one štrajkove i proteste na koje smo direktno mogli da utičemo, i za čije pozitivne ili negativne ishode smo direktno odgovorni”. Navodi se dvadesetak štrajkova u raznim kolektivima, od “Trgoprometa” i “Agrokombinata”, preko “Severa”, “Bratstva”, “Partizana”, “Solida” i “Željezničara”, do štrajka u zdravstvu i Gimnaziji. Uglavnom su svi bili “upereni protiv rukovodstva nesposobnog da radnicima obezbedi odgovarajuće plate”.

Treba navesti i pokušaj sa **Potrošačkom zadrugom** koja je nudila široku lepezu proizvoda po nižim cenama. Zadruga je trebalo da obezbedi ostvarenje dva cilja: s jedne, da sindikalnom članstvu omogući da dođe do jeftinijih proizvoda, a s druge da Sindikatu omogući da dođe do dodatnog izvora sredstava s obzirom da je “ekonomsku samostalnost i jačinu nemoguće postići samo na osnovama članarine”. I ovaj pokušaj je propao, ali ne zbog slabog prometa. Naprotiv, promet je bio toliko veliki da su zaposleni u Potrošačkoj zadruzi pokušali da se odvoje od Sindikata. “Tako se koncept tržišnih inicijativa pretvorio u svoju suprotnost”, pa je Zadruga likvidirana.

Izveštaj o radu Veća Saveza sindikata Subotice za period 1994-1997. pokazuje neke promene u odnosu na prethodni period. Broj granskih sindikata je ostao isti, 15, ali više ne postoji posebni Sindikat šumarstva i prerade drveta nego je šumarstvo sada u sklopu Sindikata zaposlenih u poljoprivredi, vodoprivredi, šumarstvu i industriji za preradu poljoprivrednih proizvoda. Takođe više ne postoji Sindikat radnika ugostiteljstva i turizma, ali postoje **dva nova**: Sindikat estradnih umetnika i Individualni sindikat penzionera – invalida rada.

Osnovna karakteristika okolnosti u kojima je Sindikat radio je da su prestali ratovi u okruženju, ali je “ostala rasturena autarhična ekonomija, suženo tržište, spoljni zid sankcija, ogroman broj izbeglica”. Nasuprot takvom stanju, kako se konstatuje u Izveštaju, “naročito u sindikalnom vrhu Srbije jeste, nažalost, bilo i zvaničnih ocena koje su isijavale lažni, lakirani optimizam tipa – najgore je iza nas, privredni rast naše zemlje jedan je od najvećih ako ne i najveći u Evropi itd”. Ovakve “nesuvislosti je teško shvatiti, a kamoli prihvatiti” kad se zna da je u tom celom periodu u Subotici **1/3 normalno radila**, 1/3 je bila poluuposlena, a 1/3 se neprekidno nalazi na prinudnim odmorima. Istovremeno je 1/3 radnika primala zaradu prema granskim kolektivnim ugovorima, ali i to “na nivou tzv. proste reprodukcije radnika”, 1/3

radnika je primala zarade neredovno i uz umanjenje od 15 do 25%, dok je 1/3 koja je bila na prinudnim odmorima primala zaradu neredovno, sa zakašnjenjem od nekoliko meseci ili pak u naturi.

Oko 7.000 radnika **redovno je primalo zaradu** prema Kolektivnom ugovoru, narednih 7.000 po ugovoru ali sa umanjenjem od 15 do 25%, daljih 7.000 je krajnje neredovno primalo zaradu i sa “umanjenjima mimo svih pravila predviđenih Kolektivnim ugovorom”, dok je oko 10.000 radnika “primalo minimalce ili čak nije primalo ništa”. Otuda je logično da je izuzetno pojačana socijalna dimenzija Sindikata. “U periodu od 1994. do 1997. godine isplatili smo smo za **jednokratnu socijalni pomoć** našim članovima i pomoć za funkcionisanje Sindikata sumu od 872.480 dinara”, što je “približno 1/3 ukupnih prihoda Sindikata za posmatrani period”.

I druga posledica je normalna u takvim okolnostima: veliko nezadovoljstvo radnika, koje je rezultiralo većim brojem štrajkova i sindikalnim akcijama na **smeni jednog broja rukovodstava**, pre svega tamo gde loše stanje nije bilo uzrokovano objektivnim okolnostima nego “nesposobnošću rukovodilaca ili pak otvorenom pljačkom i razgrablivanjem društvene imovine”. Koliko je to bilo širokih razmera vidi se iz sledeće formulacije: “Oko jedne trećine je ustajalo u pobunu, menjalo rukovodstva i time dolazilo u situaciju da im se položaj poboljša, a naročito njihova perspektiva”.

Sindikata Subotice formirao je **Agenciju za procenu vrednosti društvenog kapitala**, koja je dobila licencu od nadležnog ministarstva. Logika je, kako se kaže u Izveštaju bila sledeća: “da bi Sindikat Subotice sam kontrolisao tokove privatizacije i tako sprečio dalje procese privatizacije na štetu radnika”. Istovremeno je Stručna služba svoje aktivnosti proširila na davanje saveta radnicima u odnosu na njihova prava u procesu privatizacije, a prilično redovno je funkcionisalo i informisanje sindikalnih organizacija i članstva o svim objavljenim javnim pozivima za upis akcija u “prvom krugu”, kako bi mogli da se jave firmama u kojima su ranije radili, odnosno, firmama za koje procenjuju da su dobre i da će im akcije doneti rentu a ne samo “papire”.

To je i vreme kada se pojavljuje **sindikalni pluralizam** i to na logici “državni, dekadentni” i “različite varijante nezavisnih, navodno progresivnih sindikata”. Vrlo je zanimljiva i sledeća formulacija: “ta različitost, umesto da se razvija na osnovama stvaralaštva, interesne konkurencije, postaje osnov za razbijanje Sindikata u celini i njegovo definitivno marginalizovanje”. U izveštajnom periodu su novi sindikati organizovani samo u “par škola”, osim čega “nismo imali ozbiljnih inicijativa da se formiraju alternativni sindikati”.

Vredno je pažnje i to da je Savez sindikata Subotice organizovao **tri istraživanja** o mišljenju članova sindikalnih organizacija: 1990, 1993. i 1996. godine. Ta istraživanja su potvrdila dva temeljna principa Sindikata: dobrovoljnost članstva i gransku strukturu organizovanja. Ovde je mesto i da se pomene da je u tom periodu formiran i **Sindikata prodavaca sa “Buvljaka”**. “Buvljak” je toliko poznat u Jugoslaviji da je dovoljno reći samo osnovno: u vreme masovne nezaposlenosti i poluzaposlenosti, gotovo nezamislivog pada standarda, ogroman broj Subotičana je preživeo upravo zahvaljujući “Buvljaku” jer je imao od 2.000 do 5.000 prodavaca, odnosno, preko 20.000 posetilaca, naravno, najviše tokom vikenda. Bilo je to najveće “trgovinsko preduzeće”, najveća “robna kuća” u Subotici, ali i šire. I samo uzgred: dalji pad standarda i osuđenost građana da svoje kupovine svedu samo na najelementarije, dakle, hranu i tu i tamo nešto od odeće i obuće, doveli su do pada prometa i na “Buvljaku”, pa time i do daljeg pogoršanja položaja brojnih porodica koje su preživljavale upravo zahvaljujući “Buvljaku”.

Kad se radi o **primanjima**, Izveštaj konstatuje da su retke firme u kojima nije potpisan pojedinačni kolektivni ugovor, a navode se i sledeći podaci: u 1994. je 15% preduzeća striktno isplaćivalo zarade po Kolektivnom ugovoru, 1995. već 20%, 1996. godine

30%, a 1997. je to bio slučaj u 37% preduzeća. “Na osnovu podataka do kojih smo uspeli doći, Subotica je procentualno jedna od prvih, ako ne i prva sredina u Srbiji po ispunjavanju obaveza iz kolektivnih ugovora”.

U oblasti **radno-pravne zaštite** polazna tačka bila je da se “uočeni propusti, kršenje prava radnika ili onemogućavanje radnika u ostvarivanju njihovih prava, razreše putem dogovora, odnosno, sporazuma, uz lični kontakt sa poslodavcem i drugim nadležnima”, pa je većina problema rešena vansudskom nagodbom. U izveštajnom periodu je “zaprimljeno preko 500 predmeta”, ali taj broj ne odražava pravi domet posla budući da se jedan “predmet” odnosio na grupe od 20 pa i preko 100 radnika. Nekoliko stotina “predmeta” se odnosilo i na probleme penzionera – invalida rada, odnosno, individualnih članova Sindikata.

U tom periodu zaključeno je oko 340 pojedinačnih kolektivnih ugovora **između Sindikata i vlasnika privatnih preduzeća**, radi zaštite interesa i prava radnika u njima, a istovremeno je formiran “veliki broj sindikalnih organizacija u privatnim preduzećima”. Treba pomenuti da je stručna služba Veća izradila veliki broj kolektivnih ugovora, pravilnika o radnim odnosima, ugovora o radu, a ne samo davala savete i stručnu pomoć u izradi tih dokumenata.

Sindikata se izborio i za to da se na opštinskom nivou formira **Fond za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor radnika**, uz obavezu poslodavca da u taj fond izdvaja 0,2% na bruto zaradu, odnosno, na sve poreze i doprinose (iz Izveštaja nije sasvim jasno da li je aktivnost na stvaranju Fonda bila obnovljena ili je samo “prepisan” deo iz izveštaja za prethodne četiri godine). Formirano je **Udruženje za zaštitu na radu**. Zbog objektivnih okolnosti u privredi, domašaj ovih aktivnosti je bio ograničen, jednako kao i aktivnosti na unapređenju **kreativno-inovatorskih funkcija radnika**. Tačnije, veći su rezultati postignuti u podsticanju i afirmisanju radnika slikara, pesnika, vajara, sportista, nego u oblasti inovacija. Naročito su bile brojne aktivnosti dva književna kluba radnika, “Orfej” i “Književni – Irodalmi klub”.

Za razliku od prethodnog izveštaja, ovde se ne daju podaci o **snabdevačkoj funkciji Sindikata**, osim napomene da je ona dobrim delom obavljena preko novoformiranog **Sindikalnog preduzeća “Sindag”**. Istina, u brojnim preduzećima slabijeg materijalnog stanja ta aktivnost je potpuno izostala. Značajan je i podatak da je Sindikat Subotice oko 40% svojih prihoda ostvario iz tržišnih inicijativa (tipa “Sindag”) “čime se prihod od članarine oslobađa za ulaganje u programske sadržaje”.

I ovaj period je bio označen brojnim **štrajkovima**, i to ne samo u ovdašnjim preduzećima, nego je Veće učestvovalo i u organizaciji i realizaciji generalnog štrajka metalaca i tekstilaca, prosvetnih radnika i zdravstvenih radnika. Istina, u Izveštaju postoji i ova rečenica: “Radnici štrajkom retko kad dobiju sve što traže, ali po pravilu dobiju više od onog što imaju”.

U aprilu 1999. nastao je dokument **Sindikalni program za preživljavanje**. U ekonomskom delu programa akcenat je stavljen na **sindikalne privredne aktivnosti radi sticanja profita koji bi bio stavljen u funkciju ostvarivanja (finansiranja) programskih aktivnosti Sindikata**. Okosnica tog programa je Sindikalno preduzeće “Sindag” u okviru koga postoji ili je u toku formiranje instituta za sledeće aktivnosti: Agencija za procenu vrednosti društvenog kapitala, Agencija za pružanje pravne pomoći za pojedince i privredne subjekte, Agencija za edukaciju i vođenje poslovnih knjiga, Agencija sindikale (ras)prodaje (zimnice, ogreva, robe iz kompenzacije, komisona prodaja robe svih vrsta, prodaja polovnih vozila, prodaja polovnog nameštaja, trgovina nekretnina, sindikalna zalagaonica), Agencija za turističke i rekreativno-sportske aktivnosti, Agencija za radno i intelektualno angažovanje i posredovanje “Uslužni centar”, Sindikalna agencija za reciklažu sekundarnih sirovina.

U razgovoru za potrebe ovog izveštaja, predsednik Opštinskog veća Saveza sindikata Subotice prof. Milenko Smiljanić istakao je nekoliko elementa. Pre svega, prelazak na granski

sistem organizovanja, u čemu je Subotica bila prva. Budući da sve odluke donosi Predsedništvo u kome su predsednici granskih sindikata, opštinski sindikalni vrh "više nije vlast nego je servis" granskih sindikata i osnovnih organizacija. Po toj logici je "Veće postalo sindikalni parlament" koji čine svi predsednici osnovnih organizacija i koje se sastaje dva do četiri puta godišnje. Naveo je i aktivnosti Sindikata na (bukvalnom) spasavanju fabrika od propasti i zatvaranja, a sasvim konkretno "29. novembar", "Pionir" (čiji su poverioci prekinuli stečaj tek nakon dogovora sa Sindikatom), "Solid" (gde su poverioci, među njima i neki bivši direktori, odneli jednu kompletnu proizvodnu liniju i hteli i drugu, ali su u tome bili zaustavljeni), "Aurometal" (gde je i pored stečaja delovao Sindikat), "8. mart" (fabrika je spasena od gašenja, "a još ćemo videti kako je odjednom vlasnik postala neka firma iz Beograda") itd.

Na pitanje o sindikalnoj konkurenciji, **sindikalom pluralizmu**, Smiljanić nam je rekao: "Svaka promena vodi do fragmentacije sindikalnih organizacija, ali će se sve te organizacije, kad-tad, ujediniti u neku uniju. Kod nas će, verujem, biti primenjen tzv. mađarski model. U Mađarskoj je, naime, donet Zakon po kome svi zaposleni imaju da u roku od 30 dana potvrde svoje članstvo u jednom od postojećih sindikata, a onda se u skladu sa brojnošću članstva, raspodeljuje imovina i moć sindikalnih organizacija. Što se pak nas tiče, uveren sam da će zaposleni svoj stav o ponudi na sindikalnoj sceni graditi pre svega u skladu s time koji se sindikat odlučnije i efikasnije bori za očuvanje radnih mesta, za interese radnika u procesu privatizacije, u postavljanju brana onom kapitalu koji ima nameru da pozatvara naše fabrike, da otpusti radnike i da umesto njih formira servise za održavanje proizvoda iz sopstvenih fabrika. Uveren sam da će dati poverenje onom sindikatu koji će kao svoj prioritet postaviti otvaranje novih radnih mesta i zapošljavanje, naročito mladih i školovanih ljudi kako ne bi i dalje odlazili u inostranstvo".

Ujedinjeni granski sindikati "Nezavisnost"

UGS "Nezavisnost", faktički, u Subotici nije postojao sve do proleća 2000. godine. Ono što je postojalo jeste nastojanje jedne grupe radnika da formiraju svoj nezavisni sindikat. Kao i uvek, sve je počelo od jednog čoveka, **Ljube Zajovića** (danas regionalni poverenik UGS za severnu Bačku), koji je motivisan nezadovoljstvom radom sindikalne organizacije u "**Sever-Komercu**" u kome je radio, još krajem 1996. otišao u UGS u Beograd i uzeo dokumenta tog sindikata. Počeo je agitaciju za stvaranje nove organizacije u "Komercu", pri čemu mu je naruku išla činjenica da je upravo tada rukovodstvo Organizacije Saveza sindikata "Severa" i "Komerca" sa poslovođstvom sklopilo dogovor o isplati zarada koja nije bila u skladu sa već potpisanim Kolektivnim ugovorom. Upravo na tom pitanju – ko je mogao da u ime članstva sklopi dogovor o zaradama, a da se pre toga makar ne konsultuje sa članstvom - proširilo se nezadovoljstvo među radnicima. Uzgred, to je bilo vreme kada je jedan broj radnika počeo da biva određivan na "prinudni godišnji odmor", što je imalo suštinskih materijalnih reperkusija po standard radnika.

Nezadovoljstvo grupe radnika "Komerca" se proširilo i na neke druge organizacione jedinice "Severa", a neposredna "bitka" vodila se za organizovanje sindikalnog sastanka na kojem bi članovi mogli da se izjasne o svom (ne)poverenju u aktuelnog predsednika Podružnice u "Komercu". Inicijative te grupe radnika bile su okvalifikovane kao nelegalne i kao takve bile su odbijene. Da bi se taj problem premostio formiran je **Inicijativni odbor** za organizovanje referenduma o (ne)poverenju. Rezultat je bio formulisanje "**Otvoreno pismo**" koje je bilo dato na uvid članstvu. U Pismu je ukazavano na problem koji se javio u

sindikalnoj Podružnici, ali je zahvaćen i širi problem: “rukovodstvo Preduzeća ne zna kakvu muku imaju radnici da stignu na posao i da se vrate kući, da porodicama obezbede osnovne potrebe”, a istovremeno to rukovodstvo, koje dobro zarađuje, “deli lekcije o disciplini” itd. Pismo je potpisalo gotovo 150 radnika, pa je 19. marta 1997. dostavljeno i direktoru “Severa”.

Ubrzo posle toga, 21. marta, Inicijativni odbor je uspeo da održi zbor, i na bazi diskusija 26. marta formulisao **”Zahteve”**, sa potpisima devet članova Inicijativnog odbora za referendum koji su se pretežno odnosili na principijelne, ali i konkretne probleme cele firme. Samo nekoliko dana kasnije, nadležni direktor doneo je odluku o suspenziji Zajovića za koga su svi znali da je inicijator. Odmah se pokreće **”svojevrsna peticija”** koju je potpisalo 115 radnika “Komerca” i koja je 31. marta dostavljena direktoru “Komerca”. Suština je da potpisnici konstatuju kako se slažu sa sadržajem Otvorenog pisma, da ne misle da je to “neprijateljski akt prema preduzeću” nego da je to “inicijativa za razjašnjavanje bitnih nagomilanih problema u našem preduzeću”, odnosno, da “zahtevaju da preispitate Vašu odluku o suspenziji i otkazu Zajović Ljubi”. Mesec dana kasnije Zajović je vraćen, uz umanjenje plate od 20 odsto.

Od 2. do 29. aprila '97. godine su održani sastanci po odeljenjima unutar “Komerca”, na kojima je apsolutna većina bila za to da se organizuje “referendum”. Međutim, pošto je svima postalo jasno da je “referendum” samo simbol za ono što stoji u “Zahtevima”, došlo je do toga da su se o smeni predsednika sindikalne podružnice u “Komercu” izjasnila i neka sindikalna odeljenja koja pripadaju drugim organizacionim jedinicama “Severa” a ne “Komercu”. To je poslužilo kao formalno-organizacijsko pokriće da se i to izjašnjavanje izbegne. Sindikalno rukovodstvo Fabrike je 24. aprila odgovorilo da je pomenutom predsedniku svakako istekao mandat te da nije potreban nikakav “referendum” nego normalan izbor, ali uz napomenu da se o tome ne mogu izjašnjavati delovi drugih organizacionih i sindikalnih jedinica. Suočeni s time, članovi Inicijativnog odbora su se 13. maja obratili Veću Saveza sindikata Subotice, tražeći odgovor na više pitanja. Npr. mogu li radnici koji su nezadovoljni rukovodstvom svoje sindikalne podružnice da održe sastanak bez prisustva rukovodstva Podružnice, mogu li o tome da se izjasne i delovi drugih organizacionih celina Fabrike, da li je valjan zapisnik iz tih drugih delova gde su svi bili za te inicijative ali niko nije smeo da potpiše zapisnik, koliko je radnika potrebno za opoziv predsednika Podružnice itd. Prema rečima Zajovića, nikad nisu dobili zvanični odgovor na ta pitanja. Jedan od razloga što na ta pitanja nije dobijen odgovor jeste verovatno i u tome što je paralelno sa svim ovim aktivnostima pokrenut postupak da se registruje nova, nezavisna organizacija Sindikata u “Komercu”. I tako je republičko **Ministarstvo za rad, boračka i socijalna pitanja 7. maja 1997. godine izdalo Uverenje o upisu Nezavisnog sindikata “Sever-komerc” DD u Registar sindikalnih organizacija** pod rednim brojem 12.716 (Uverenje nosi broj: 110-00-462/97-02).

Ubrzo nakon toga je pokrenut disciplinski postupak protiv Zajovića, i on je 30. maja ponovo suspendovan, da bi posle više rasprava unutar kolektiva, **17. avgusta 1997. godine dobio otkaz**, zajedno sa još tri člana Inicijativnog odbora. To su Vanja Dragojlović, Dragan Gvozdenović i Milun Đačić. Ostalih pet članova Inicijativnog odbora je ostalo u kolektivu (prema rečima Zajovića, to su bile kolegice kojima su sugerisali da se distanciraju kako bi sačuvale radno mesto).

Tako se desilo da novoformirana organizacija Nezavisnog sindikata u “Komercu”, prva te vrste u Subotici pa i celom regionu, nikad nije proradila. Odnosno, proradila je tek ujesen 2000. godine.

Unutar pravnog “gombanja” koje je usledilo, vredni navesti da su Zajović i drugi otpušteni sindikalci 2. aprila 1998. godine u ime Nezavisnog sindikata “Sever-komerc” **tužili Ministarstvo za rad Vrhovnom sudu Srbije** zbog brisanja iz Registra. Zajović je nekoliko puta urgirao u Vrhovnom sudu da se postupi po tužbi, što je Vrhovni sud i učinio, i 17.

novembra 1999. godine uvažio tužbu i **poništio rešnje Ministarstva za rad** o brisanju iz Registra, ali je presudu rukovodstvo Nezavisnog sindikata dobilo tek 8. maja 2000. godine. Sticajem okolnosti ili ne, tek, Opštinski sud u Subotici je 1. juna iste godine doneo presudu kojom je poništena odluka o otpuštanju Ljube Zajovića sa posla, a firma obavezana da ga vrati u roku od 15 dana. Uzgred: presuda je zakasnila, jer Zajović radi kao poverenik UGS za severnu Bačku.

Nezavisni sindikat "Sever-komerc" se vratio u Fabriku tek posle 6. oktobra 2000. godine, dakle, posle velikih demonstracija u Beogradu kojima je postignuto da budu priznati rezultati izbora od 24. septembra.

I ime UGS "Nezavisnost" je Ljubo Zajović početkom 1998. godine od Skupštine opštine Subotica zatražio prostor za rad. I pored svih obećanja predsednika Opštine, kancelariju su dobili tek feburara 2000. godine.

Rad na stvaranju osnovnih organizacija UGS je počeo tek posle 5. oktobra. Od tada pa do sačinjavanja ovog izveštaja organizacije su formirane u dvadesetak firmi u Subotici i drugim mestima severne Bačke, a postupak formiranja je u toku u otprilike još toliko preduzeća. To, međutim, ne ide lako. O tome Ljubo Zajović za potrebe ovog izveštaja kaže: "Još uvek postoji strah kod ljudi, pa i tamo gde smo već formirali organizacije, idemo tiho, a to znači da još ne obaveštavamo javnost, a često ni direktori tih firmi ne znaju da su formirane nove sindikalne organizacije. Naročito se u manjim mestima stvara prava panika kada se pojavimo u kolektivu, odmah se sazivaju paralelni zborovi. U jednom preduzeću se čak desilo da su istog dana kada smo se pojavili, zaposlenima povećali platu za dva puta. A negde uz papire za upis uglja za zimu, paralelno daju i pristupnice za Savez sindikata Srbije". Prema njegovim rečima, UGS će ubrzo postati većinski sindikat u Subotici, "možda i do proleća, a do leta sigurno". Budući da u svakom preduzeću odmah daju da se popune pristupnice, poverenik za severnu Bačku tvrdi da je UGS već sada većinski sindikat u mnogim preduzećima jer Savez sindikata nema pristupnice koje su jedini merodavni dokaz o članstvu. Na pitanje o **motivu zaposlenih da iz Saveza sindikata pređu u UGS** Zajović kaže da se pre svega radi o velikom poverenju u UGS i o nadi da će preko UGS rešiti svoje probleme. Na to još dolazi snažan otpor manipulacijama imovnom preduzeća koje su se dešavale proteklih godina. Nadalje, "prvi put shvataju važnost sindikata, koja će se još više povećati u uslovima privatizacije i globalizacije kojoj ne možemo izbeći". Takođe kao jedan od motiva za pristupanje "Nezavisnosti" navodi i činjenicu da je UGS preko "**Partnerstva za demokratske promene**" bio bitan faktor društvenog pokreta za promene, dakle, na strani DOS-a. Najzad, "ljudi su videli kako smo se četiri godine uporno borili za svoj Nezavisni sindikat 'Sever-komerca' i uvereni su da ih nećemo izneveriti".

Sindikat prosvetnih radnika Vojvodine

Prema rečima **Svetlane Beljanski**, predsednice Gradskog odbora Sindikata prosvetnih radnika Vojvodine za Suboticu, počeci sežu u 1989. godinu kada je na inicijativu profesorica srednjih škola Novog Sada, **Nade Šević**, **Vesne Reljin** i **Ivanke Krstanović**, stvorena organizacija koja se može nazvati **Asocijacija sindikata prosvetnih radnika**. Tokom 1991. godine su u Kikindi održali Osnivačku skupštinu i formirali **Samostalni sindikat radnika u vaspitanju i obrazovanju AP Vojvodine**, koji su registrovali kod Gradskog sekretarijata za unutrašnje poslove Novi Sad (29. januara 1991. godine, pod rednim brojem 840, a na osnovu

Zakona o društvenim organizacijama i udruženjima građana). U osnivačkom aktu se navodi da je Sindikat otvoren za članove iz osnovnih škola, srednjih škola, domova učenika i predškolskih ustanova, kao i profesore viših i visokih škola, iako ovo poslednje nije bilo realizovano. Promena imena je, međutim, izazvala zabunu kod članova jer nisu bili sigurni kom sindikatu pripadaju, pa su 1992. godine na Vanrednoj skupštini ime promenili u **Sindikat prosvetnih radnika Vojvodine (SPRV)**. Decembra 1999. su u Subotici održali novu Osnivačku skupštinu na kojoj su promenili ime, tako da je u Ministarstvu bio registrovan **Nezavisni sindikat prosvetnih radnika Vojvodine**. Na toj Skupštini zbog velikog broja škola koje su pristupile Sindikatu, što je dovelo do toga da su organi postali glomazni i neoperativni, odlučili su da izvrše regionalizaciju, pa je formiran **Regionalni odbor SPRV za Bačku**. Za predsednika Skupštine je izabrana Svetlana Beljanski, a za predsednika Izvršnog odbora **Zdravko Kovač**, prosvetni radnik iz Somobra. Sedište Regionalnog odbora je u Somboru. Najzad, februara 2000. godine su na Vanrednoj skupštini Regionalnog sindikata za Bačku odlučili da **kompletno pristupe UGS "Nezavisnost" kao Granski sindikat prosvetnih radnika**. Pri tome je zadržana samostalnost SPRV, zadržani su organi i samostalni žiro-račun. Ideja je bila da se unutar UGS stvori granski sindikat prosvetnih radnika, sa sugestijom da se to uradi i u Srbiji. Čini se da u ovom trenutku do toga još nije došlo pa je SPRV najbrojniji unutar Granskog sindikata prosvetnih radnika unutar UGS "Nezavisnost". U Glavnom i Izvršnom odboru granskog sindikata imaju svoje predstavnike, i to u zavisnosti od broja škola u kojima je SPRV većinski sindikat, tako da Sombor ima šest a Subotica jednog predstavnika, a na putu je da dobije i drugog. Skupština Nezavisnog sindikata prosvetnih radnika Vojvodine koja je održana 27. maja 2000, u isto vreme bila je i Osnivačka skupština Granskog sindikata prosvetnih radnika Vojvodine "Nezavisnost". U saopštenju izdatom tim povodom, pored ostalog kaže se: "Sa zadovoljstvom konstatujemo da je na regionalnom planu naš sindikat uspeo da okupi osam nezavisnih i nevladinih sindikata koji su s njim potpisali Protokol o solidarnosti i sindikalnoj saradnji". Odnosno, u nastavku: "Delegati Skupštine su svojim jednoglasnim glasanjem potvrdili da je izbor Ujedinjenih granskih sindikata 'Nezavisnost' pravi izbor, jer se radi o sindikatu koji je ne samo najbrojniji u državi, već ima i izbalansiran i kritičan odnos prema svim strankama i neguje partnerske odnose prema svima, što je i potvrđeno ponuđenim Ugovorom za demokratsku, pravednu i socijalnu Srbiju".

Tokom 1991. godine su imali **prvi štrajk** prosvetnih radnika. Prema rečima gđe Beljanski, štrajk je trajao samo tri dana jer su zahtevi bili odmah i skoro 100 odsto ispunjeni. Drugi štrajk koji je tako kratko trajao jeste iz novembra 2000. godine, samo jedan dan. Svi ostalih štrajkovi, a bilo ih je mnoštvo, trajali su duže i imali bitno manju stopu udovoljenja zahtevima.

Za SPRV se bez ikakve sumnje može reći da je pokazao na ovim prostorima neuobičajenu upornost i doslednost. Od 1991. pa do jeseni 2000. godine nizali su se štrajk za štrajkom, pa ih danas nije lako ni pobrojati. **Najveći i najmasovniji štrajkovi** su bili 1997, 1999. i u proleće 2000. godine. Primera radi, Građevinska srednja škola u Subotici, u kojoj je predsednik SPRV gđa Beljanski, bila je 1997. godine 10 nedelja u štrajku uz potpunu obustavu nastave, Gimnazija u Novom Sadu pune dve godine bila je u štrajku uz časove od 30 (umesto 45) minuta itd. U ovom kontekstu vredi citirati Odluku SPRV Subotice koja je bila dostavljena članstvu, direktorima škola, Ministarstvu i sredstvima javnog informisanja. Subotički Sindikat prosvetnih radnika Vojvodine je, naime, doneo **Odluku** koja glasi: "Protiv svakog direktora škole, Ministarstva prosvete i Vlade Republike Srbije biće pokrenut sudski spor, u slučaju umanjavanja zarade zaposlenima u štrajku, a protiv direktora škole, i postupak za razrešenje u smislu člana 116 stav 1 i člana 117 Zakona o osnovnoj školi i člana 87 stav 1 Zakona o srednjoj školi".

S obzirom na činjenicu da u nizu škola (Subotica ima 21 osnovnu i 7 srednjih škola) postoje i osnovne organizacije Saveza sindikata Srbije, a u nekim školama organizacije i UGS i SSS, postavlja se pitanje **saradnje između dva sindikata**, naročito na personalnoj ravni, jer su pripadnici i jednog i drugog sindikata kolege na istom poslu u istim školama. Prema rečima gđe Beljanski: “Uvek je s naše strane išla preporuka da se zajedno ide u akcije koje su od interesa za škole i školstvo, a ne samo kad se radi o platama. Ako u školi postoje dva sindikata, oba izvršna odbora treba da se dogovore o zajedničkim akcijama, a s poslodavcem će pregovarati onaj sindikat koji je većinski. Lično ne vidim nikakvog problema da, primera radi, od tri člana pregovaračke ekipe, dva budu iz većinskog, a jedan iz onog drugog sindikata. Uverena sam da to ne mogu biti dva neprijateljska sindikata, nego moramo da saradjujemo”. To nisu samo puke reči i želje: saradnja je bila ostvarena 1997. godine, isto kao i u proleće 2000. godine, s tim što je na kraju vrh Saveza sindikata Srbije potpisao ugovor s Vladom, a bez konsultacije sa UGS, odnosno, SPRV. Saradnje je, dakle, bilo i u proteklom periodu, i to naročito na nivou prosvetnih radnika: “Međusobno nikad nije bilo sukoba, osim ako je direktor uspeo da uceni nekog pojedinca koji je onda, i mimo svojih uverenja, morao javno da istupi protiv SPRV ili protiv štrajka. Među prosvetnim radnicima nikad nije bilo sukoba, ni pre, ni u toku, ni posle štrajka”, kaže gđa Beljanski. S druge strane, problemi su se javljali kad “stvari” stižu do vrha Saveza sindikata Srbije. Primera radi, kako navodi gđa Beljanski **Kolektivni ugovor** su “u ime svih nas potpisali iako je mesto predviđeno da se upiše cena rada ostalo – prazno”. Ili kada je Veće Saveza sindikata Subotice 1992. izvelo radnike iz nekoliko firmi na glavni gradski trg da bi javno osudili “sramotne zahteve prosvetnih radnika”. O razlici u stavovima i sindikalnoj politici svedoči i zaključak sa sednice Izvršnog odbora Nezavisnog sindikata prosvetnih radnika Vojvodine koji je 24. marta 2000. godine zasedao u proširenom sastavu i gde se kaže: “Konstatovano je da niti jedan od uslova postavljenih poslodavcu nije ispunjen u potpunosti, i da poslodavac, Vlada Republike Srbije nema nameru da to učini, već različitim metodama prisile pokušava da ugasi opravdani protest prosvetih radnika. Podsećamo članstvo, javnost i ministra prosvete da je Sindikat uvek spreman na zakonsku obavezu PREGOVORA, međutim, prljave igre s ‘državnim’ sindikatom nikoga ne obavezuju, a najmanje one koji nisu njegovi članovi, a takvih je najviše među zaposlenima u prosveti”. Izvan štrajkova, međutim, saradnje sa SSS – nije bilo.

Sindikat je redovno slao svoje predloge i primedbe na nacрте bitnih dokumenata, ali ni Vlada ni SSS nikada nisu uvažili sugestije SPRV, ni kada se radilo o Zakonu o radnim odnosima, ni kada se radilo o Kolektivnom ugovoru, ni kad je bila diskusija o Zakonu o osnovnim školama, ni o Zakonu o srednjim školama. Isto se dešavalo u povodu svake od nekoliko “reformi” školstva tokom poslednjih godina kada su prosvetni radnici, članovi SPRV, davali predloge kako da se obavi istinska reforma, umesto raznih “farbanja” i “lakiranja”. Nisu bolje prošli ni njihovi predlozi u vezi s prijemnim ispitima (koje smatraju sramotnim), ni u vezi sa školskim kalendarom i nizom drugih pitanja kada su se direktno obraćali Ministarstvu prosvete.

Umesto zaključka

Savez sindikata Srbije, ako se ne računa sindikat u obrazovanju, sve do jeseni 2000, bio je jedini sindikat. Tome je doprinela kako tradicija tako i inercija, ali isto tako i činjenica da se rukovodstvo subotičkog Saveza sindikata često i u toku niza godina ponašalo kao opoziciono, naročito u odnosu na rukovodstvo republičkog Saveza sindikata. S druge strane, Veće je prvo u zemlji prešlo na granski sistem organizovanja, formiralo je sindikate radnika kod privatnika, sindikate penzionera, postiglo priličan uspeh u sklapanju kolektivnih ugovora, iako su efekti u kasnijem pregovaranju bili bitno ograničeni katastrofalnom privrednom

situacijom i činjenicom da mnoge firme nisu radile ili su radile sa 10 ili 20 ili 30 posto kapaciteta. S treće strane, ne mogu se zanemariti ni rezultati koji su postignuti u socijalno-snabedevačkoj funkciji koja je ovih godina bila i te kako važna. Najzad, Savez sindikata je imao iza sebe ne samo tradiciju, nego i najbolje uslove rada, od prostora do kadrova.

S druge strane, alternativni sindikati u celom ovom periodu nisu postojali. Verovatno će za istoriju sindikalnog pokreta ostati (u najmanju ruku kao zanimljiva) priča o stvaranju prve organizacije UGS "Nezavisnost" u "Sever-komercu" koje je trajalo pune četiri godine. Jedini alternativni sindikat, Sindikat prosvetnih radnika Vojvodine, postoji već više od 10 godina, bio je izuzetno aktivan i borben, ali su i njegovi dometi relativno ograničeni, jer je njegov partner u pregovaranju bila država koja ipak poseduje sve poluge vlasti. Međutim, ostaće zapisano i zapamćeno da su prosvetni radnici vodili upornu bitku čak i u najgorim i najtežim uslovima. U svakom slučaju, upravo ta borbenost otvara perspektivu da će u dogledno vreme biti formirani jaki granski sindikati, a treba se nadati da neće postojati samo jedan sindikat, makar to bio i UGS "Nezavisnost".

S treće strane, vreme u kome se radi ovaj izveštaj jeste vreme bitnih promena, ne samo u društvu nego i u sindikalnom organizovanju, pa je teško izvesti bilo kakav specifičniji zaključak. Ipak se nešto čini sigurnim: Savez sindikata Srbije će izgubiti deo članova koji će preći alternativnim sindikatima. Da li će taj prelazak biti znatan ili ne, da li će se i dalje dešavati kolektivno – kao u slučaju prosvetnih i zdravstvenih radnika - ili će biti individualni, kako bi i bilo logično s obzirom na dobrovoljnost članstva, zavisice pre svega od toga kako će se ponašati sindikalne centrale i lokalna rukovodstva u periodu koji je pred nama. Za to vreme se zna samo jedno: da će to biti period velikih prestrukturiranja, privatizacije koja će u goroj varijanti biti brza i silovita, da je to period ulaska stranog kapitala koji ne dolazi zato što je filantropski orijentisan nego radi osvajanja tržišta i novog polja za sticanje profita. Uostalom, postoji više vrsta kapitala pa se prema svakom od njih mora zauzeti specifičan stav. U svakom slučaju, ako država ne bude vodila računa o interesima domaće privrede, veliki broj radnika će se u kratkom vremenu naći na ulici, uz sadašnje stotine hiljada, pa će upravo to biti ključno polje za razlikovanje sindikata između sebe, odnosno, biće presudni faktor u odluci kojem će se od postojećih (ili nekom budućem) sindikatu prikloniti većina radnika.

Istraživanje **Toribos** od početka decembra 2000. godine pokazuje da nema velike razlike u oceni postojećih sindikata, pa bi se moglo reći da su startne pozicije manje-više ujednačene. U prilog Saveza sindikata Srbije govori tradicija i infrastruktura, ali protiv njega govori opšte mišljenje o njegovoj tesnoj povezanosti za bivšim režimom. U prilog novih sindikata govori to što su novi i neopterećeni greškama, ali je u isto vreme njihova slabost upravo to što su novi i neoprobani u praksi. U svakom slučaju, istraživanje je pokazalo da čak 62% ispitanika izjavljuje da nije član sindikata, 15% kaže da sindikat za njih nije ništa učinio iako je trebalo da učini. Na pitanje ko ima najvažniju ulogu u zaštiti interesa radnika 25% kaže da su to sindikati, ali 24% kaže da niko ne štiti radnike, 9% navodi državu itd. A na sasvim konkretno pitanje o poveranju u sindikate, u **Asocijaciju slobodnih i nezavisnih sindikata** mnogo poverenja ima 2%, malo poverenja 13%, u **Savez sindikata Srbije** mnogo poverenja ima 8% a malo 19%, u **UGS "Nezavisnost"** mnogo poverenja ima 10% a malo 19% (razliku do 100% čine oni koji nemaju nimalo poverenja, odnosno oni koji nemaju stav o tom sindikatu). Dakle, barem kad se radi o Subotici, za stav zaposlenih – potencijalnih članova prema sindikatima je od ključnog značaja kako će se sindikati ponašati u periodu koji je pred nama, a manje šta su i kako radili do sada.

Od sredine decembra prošle do kraja marta ove godine se desilo nekoliko stvari koje treba zabeležiti. - Pre svega, Centar za socijalne i demokratske studije (u saradnji sa Udruženjem za unapređenje empirijskih istraživanja i Centrom za proučavanje alternativa), uz podršku nemačke Fondacije "Fridrih Ebert", u povodu rezultata istraživanja o fragmentaciji sindikata i ovog Izveštaja organizovali su sastanak, 26. januara 2001. godine, uz učešće

predstavnik sindikata koji deluju u Subotici. U ime SSS su bili prisutni predsednica opštinskog Veća Margareta Mrđanov i predsednik republičkog Veća SSS Milenko Smiljanić, u ime UGS "Nezavisnost" regionalni poverenik Ljubo Zajović, a u ime Sinikata prosvetnih radnika (koji deluje unutar UGS) predsednica Gradskog odbora Svetlana Beljanski. Razume se da je bio prisutan i jedan broj članova rukovodstava ovih sindikalnih organizacija. Budući da je to bio prvi sastanak na kome su se našli predstavnici sva tri sindikata, logično je da je bilo i dosta oštrih reči i međusobnih optužbi, ali je od suštinskog značaja da su svi prisutni istakli potrebu zajedničkog delovanja. Štaviše, na tom sastanku je i dogovorena zajednička akcija u dva preduzeća u Subotici.

Drugi događaj koji treba zabeležiti je da su, nakon što je Ljubo Zajović 8. februara 2001. godine na konferenciji za novinare izneo konkretne podatke o suspenziji i čak otpuštanju aktivista i članova inicijativnih odbora za formiranje osnovnih organizacija UGS "Nezavisnost" u nekoliko preduzeća u Subotici i Staroj Moravici, takav odnos direktora firmi prema sindikatima javno osudili i Margareta Mrđanov, predsednica Opštinskog Veća Saveza sindikata Subotice i Svetlana Beljanski, predsednica Sindikata prosvetnih radnika.

I treće, 9. marta je u mađarskom gradu Kečkemetu održana sednica Predsedništva sindikalnih rukovodstava u okviru regionalne saradnje. Reč je o euro-regiji Dunav-Kireš-Moriš-Tisa, u kojoj su zastupljene sindikalne organizacije četiri županije iz Mađarske, četiri županije iz Rumunije i Savez sindikata Vojvodine (takođe uz podršku Fondacije Fridrih Ebert). Na toj sednici je pored ostalog (i mimo unapred dogovorenog dnevnog reda) trebalo razmotriti molbu UGS "Nezavisnost" iz Vojvodine (iako UGS formalno-pravno nije organizovan na teritorijalnom nivou nego samo na granskom) da bude primljen u regionalnu sindikalnu saradnju. Sindikalci iz Mađarske i Rumunije su pitali Svetozara Garatarića, predsednika Saveza sindikata Vojvodine kakav je stav njegovog sindikata. Pitanje je imalo punog smisla jer se u Predsedništvu regionalne saradnje sve odluke donose konsenzusom. Predsednik SSV je rekao da nema ni jednog razloga da vojvođanski odeljak UGS-a ne bude primljen u regionalnu saradnju, nakon čega je obavljeno i glasanje, pa je sada i UGS član sindikalne saradnje u okviru ove euro-regije. Sa svoje je pak strane, Novica Radojčin, pokrajinski koordinator UGS članovima Predsedništva preneo da su nedavno, na četvrtom sastanku sa predstavnicima republičke Vlade, jasno izneli svoj stav da više neće učestvovati u razgovorima i konsultacijama ukoliko ne budu prisutni predstavnici i drugih sindikata. Na sastanku u Kečkemetu su bili prisutni predsednica Veća Saveza sindikata Subotice Margareta Mrđanovi i regionalni poverenik Ljubo Zajović, te Agneš Medve, saradnik subotičkog "Partnerstva za demokratske promene" (kao i autor ovog izveštaja).

U ovom trenutku se nameću dva zaključka. Sve sindikalne centrale, a pre svega SSS i UGS su veoma svesne potrebe da zajednički nastupaju prema Vladi, jer je to jedini način da u predstojećim procesima tranzicije ne bude "zaboravljeno" na interese radnika. Istina, UGS i SSS su samostalno, u razmaku od dva dana organizovali proteste, odnosno, jednočasovni štrajk upozorenja zbog toga što Vlada nije konsultovala sindikate pri izradi zakona o porezima, radnim odnosima, sindikatima, štrajku, odnosno, privatizaciji. I drugo, republičkoj Vladi očito odgovara razjedinjenost sindikata, što se jasno vidi iz nedavne izjave republičkog premijera koji je rekao da se prvo sindikati između sebe dogovore koji je većinski, kako bi Vlada znala s kim da pregovara. U slobodno prevodu to znači: samo se vi lepo zabavljajte međusobnom borbom za pridobijanje članstva, kako bismo mi u međuvremenu mogli da bez smetnji "sa strane" donesemo zakone koje smo predvideli. Razume se da je to argument više da što pre dođe do akcionog povezivanja najvećih sindikalnih centrala, kako u pregovore s državom ne bi bio uključen samo jedan (ASNS) nego svi relevantni sindikati.

Miloš Jevtić

SINDIKALNA SCENA ČAČKA

Pluralizam po ugledu na politiku

Čačak je u poslednjih nekoliko godina postao “medijski atraktivna” sredina, u prvom redu zbog svog doprinosa demokratizaciji političke, ali i sindikalne scene u Srbiji. Mnogima za uzor, a nekima i za pokudu, nikog nije ostavljao ravnodušnim i izazivao je opštu pozornost i znatiželju, koju, međutim, nije mogao da zadovolji u potpunosti, posebno kad je reč o njegovoj “ličnoj karti”, jer jednostavno, bez svoje krivice, ne raspolaže ni svim osnovnim verodostojnim podacima.

Koliko žitelja ima Čačanska opština nemoguće je saznati, što je sasvim razumljivo, s obzirom da je poslednji popis stanovništva u našoj zemlji izvršen pre jedne decenije, to jest 1991. godine. Zvanični organi i zvanični predstavnici vlasti služe se zbog toga samo procenama, a one ukazuju da u celoj opštini ima oko 120.000 žitelja, od čega je oko 80.000 u samom Čačku, pa se izvodi (nepouzdan) zaključak da je ovo treći po veličini grad u unutrašnjosti uže Srbije, posle Niša i Kragujevca. Međutim, sa stanovišta analitičara ovdašnje sindikalne scene daleko je nepovoljnije što ne postoje ni pouzdani pokazatelji koliko je lica u čačanskoj opštini faktički zaposleno i u kako posluju firme u kojima rade. Između ostalog, ne zna se koliko “štićenika” treba da imaju (ni sada, ni posle predstojeće vlasničke transformacije društvene imovine) pet postojećih sindikata. To, doduše, nije nikakva čačanska specifičnost, jer je reč o jednom od karakterističnih i veoma indikativnih simptoma onoga što se naziva nedostatak pravne države - ne postoji pouzdana državna kontrola ni u oblasti zapošljavanja, ni u politici oporezivanja, pa zvanična statistika u poslednje vreme sve drastičnije opravdava onu aforističarsku ocenu da predstavlja “tačan zbir netačnih podataka”. Kako drugačije protumačiti činjenicu da je, na primer, u analizi periodičnih obračuna poslovanja čačanske privrede u prvoj polovini prošle godine ovdašnja filijala Zavoda za obračun i plaćanja izračunala da je, na bazi ukalkuliranih časova rada, bilo zaposleno ukupno 20.279 radnika, od čega (svega) 4.919 u privatnom sektoru, mada je sasvim izvesno (a to znaju i autori analize) da tim ciframa nije “pokriven” i pravi, faktički broj ljudi koji imaju stalno, ili privremeno zaposlenje, imajući u vidu javnu tajnu da je veoma rasprostranjeno zapošljavanje “na crno”? Čime drugim objasniti odavno uočenu, a nikad ispitanu pojavu da brojni radnici napuštaju društvene i zapošljavaju se u privatnim firmama, u kojima, sudeći upravo po zvaničnim (“prijavljenim”) podacima, primaju znatno niže lične dohotke? Koji drugi razlog pronaći za činjenicu da niko zvanično, pa ni čačansko odeljenje Privrednog suda iz Kraljeva, ne zna koliko, zapravo, ima firmi u čačanskoj privredi, nego se samo “nagađa”, čak i u zvaničnim izjavama opštinskih čelnika da ih je oko 4.000, po čemu se Čačak “proglašava” za jedan od najuzornijih gradova u Srbiji po razvoju ukupne privrede, a posebno u oblasti privatnog preduzetništva?

Čačak je svesrdno prihvatio uvođenje višepartijskog političkog sistema, umnogome “kopirajući” ono što se u toj sferi događalo i na republičkom nivou, pa je političkim deobama dao i svoj doprinos, jer je u ovom gradu formirana jedna od respektivnih novih stranaka (“Nova Srbija”). Za političarima nisu mnogo zaostali ni “sindikalcji”. I oni su najpre samo

sledili događanja na republičkom nivou nakon ukidanja formalnog monopola Saveza sindikata Srbije, a potom je došlo do dalje fragmentacije, iz koje se “rodio” jedan lokalni (Sindikata obrazovanja Čačka) i jedan “međupštinski” sindikat (“Uzajamnost”).

SVI SU ZA PLURALIZAM

U politici se zna (ili bi bar trebalo da se zna i znatno više “artikuliše” nego što se to danas čini) po čemu se stranke u Srbiji suštinski razlikuju među sobom (osim po rečitosti ili “naočitosti” svojih lidera). Neke su levičarske, neke desničarske, neke u centru (levo ili desno od njega), neke se zalažu za republikanski sistem vladavine, druge za monarhiju... Nasuprot njima, sindikati, kao zaštitnici radništva, praktično, ne bi trebalo da budu previše suprotstavljeni, pod uslovom da nisu, ili ne pretenduju da budu olaki kompromiseri u odnosima sa državnom vlašću i sa poslodavcima - svim sindikalnim organizacijama je, valjda, osnovni cilj da svi radnici, a ne samo njihovi članovi, budu zaštićeni od bilo čije samovolje, da svi budu adekvatno nagrađeni platama za svoj rad, da imaju socijalnu i materijalnu sigurnost, a sve na osnovu istih zakona koji važe za celu državu. Pa, ipak, na sindikalnoj “pozornici” puno je jetkih i oporih reči, replika, optužbi, sumnjičenja, po čemu je najčešće “meta napada” Sindikat Srbije (u daljem tekstu zvaćemo ga, kolokvijalno, Samostalni sindikat, radi jasnog razgraničenja od ostalih sindikata, koji u svom nazivu imaju nekakav “opisni” atribut), čiji prvi čovek u Čačanskoj opštini Dragan Nidžović odbija bilo kakve generalne ocene o “služenju” ove sindikalne organizacije bivšem režimu u Srbiji:

“Tačno je da je u istupima pojedinih naših republičkih funkcionera u dužem periodu bilo prilično neodmerenih podrški i izraza lojalnosti tom režimu, u čemu je posebno prednjačio bivši predsednik Tomislav Banović, ali ja mogu sasvim mirne i čiste savesti da kažem da se optužba o prorežimskom delovanju ne može izreći opštinskom veću na čijem sam ja čelu - niko nam nikad, ni s republičkog vrha, nije tražio da se politički opredeljujemo u svom radu, niti smo tako nešto bilo kad i pomišljali da činimo. Može se raspravljati o našim rezultatima u zaštiti radništva, jer ni mi njima ne možemo nikad biti do kraja zadovoljni, ali o bilo kakvom stranačkom “navijanju” za bivši režim ni u kom slučaju ne može nam se izreći nijedna konkretna primedba - pa, mi u opštinskom veću imamo jednog istaknutog člana Srpskog pokreta obnove iz Dragačeva, koji je u prethodnom sazivu Skupštine opštine Lučani bio odbornik. No, ne liče li pomalo te jetke primedbe o našem “služenju” politici Slobodana Miloševića na onu narodnu duhovitu izreku o povici na vuka dok lisice meso jedu? Kad to kažem u prvom redu imam u vidu ono što je uradila Asocijacija nezavisnih i slobodnih sindikata, koju je njen lider Dragan Milovanović, bez ikakvog sustezanja i okolišanja, odveo direktno u političke “vode” - ona se još pre izbora svrstala uz jednu političku opciju i, zahvaljujući tome, zadobila nekoliko poslaničkih mesta u saveznom i republičkom parlamentu. Sada je jedan od učesnika u vlasti, sa kojom treba da pregovara kao suprotstavljeni partner, što je toliko nelogično i kontradiktorno zalaganju te asocijacije za radništvo da nikakav poseban komentar nije potreban”.

Nidžović naglašava: “Da ne bude nesporeduma - kada na previše uopštene i paušalne kritike sindikata u kome sam ja uzvraćam argumentovanim primedbama ne treba pomisliti da sam protiv sindikalne konkurencije, bilo da se zove nezavisna, slobodna, ili bilo kako drugačije. Ja se samo zalažem za ferplej, tim pre što je logično pretpostaviti da su nam interesi, ne kao pojedinaca, nego kao funkcionera pojedinih sindikata, u suštini istovetni. Plašim se da takvi “opponenti” koji olako ulaze u strukturu vlasti nisu svesni da upravo taj vlasti oni služe, nezavisno od činjenice koliko je ona demokratska. Osim toga, još je za radnička prava pogubnije kada taj stil rada prenose i u kolektive, gde je neophodno

sindikalni pluralizam svesti na što manju meru, ni u kom slučaju bilo kakvom prisilom, već spontano, stvaranjem autoriteta svakog sindikata, ali ne na olakim optužbama konkurenata, već na osnovu sopstvenog faktičkog doprinosa boljem materijalnom i socijalnom položaju članstva”.

Dragan Savić, regionalni poverenik Ujedinjenog granskog sindikata “Nezavisnost” za Moravički okrug (sa sedištem u Čačku), nije po svaku cenu za sindikalni pluralizam: *“U načelu, apsolutno se zalažem za pluralizam, ali pod jednim uslovom - da na “sceni” budu samo istinski sindikati, odnosno pravi zaštitnici radnika. Ubeđen sam da će sadašnja rascepanost u Čačku u dogledno vreme nestati. Opstaće samo najjači: “Nezavisnost” kojoj će, ubeđen sam, “pripasti budućnost”, Samostalni sindikat, koji će nesumnjivo opstati uprkos “političkim repovima” iz bivšeg režima u Srbiji, jer ima jaku infrastrukturu, a u poslednje vreme vrši značajne izmene u svom programu, i Sindikat obrazovanja Čačka. Ne želim nikoga da vređam, ali moram da kažem da su neki sindikati, maltene “fantomski”, s obzirom da imaju samo rukovodstva ali ne i iole masovnije članstvo. Ne može, na primer, opstati ASNS, koja pretenduje da nama ostalima bude nekakva “kapa” - ima u Čačku svog poverenika, nema članstvo, a “svojata” sve redom pa i “Nezavisnost”, koja je pravi uzorni sindikat, koji je, to posebno treba istaći, jedini međunarodno priznat. Naime, on je jedini jugoslovenski član Međunarodne konfederacije slobodnih sindikata. Ima budućnost onaj ko se dokaže radom, rezultatima sindikalne borbe, a ne privrženošću jednoj političkoj opciji, ma koliko ona bila demokratska. U konkretnom slučaju ASNS je, iako organizacija sa veoma malo članova, zahvaljujući svom otvorenom svrstavanju uz Demokratsku opoziciju Srbije, zadobila mesta u saveznom, republičkom i u nekim lokalnim parlamentima, ali uz visoku cenu, jer je postala deo vlasti koja je uvek “protivnička strana” svakom istinskom sindikatu, tako da će se naći u ulozi dvostrukog “igrača”, pošto će sa svojim predstavnicima u vlasti pregovarati o kolektivnim ugovorima, o zakonskoj regulativi položaja radnika, o poboljšanju uslova rada...”*

Savić kaže da nijedan sindikat ne treba po svaku cenu da “beži” od politike: *“U načelu, “Nezavisnost” je protiv “uplitanja” u politiku, ali nije mogla ostati izvan demokratskih nastojanja da dođe do sveopštih promena - uvideli smo da sa dosadašnjim političkim režimom za radništvo nema iole svetlije budućnosti: radnici su masovno slati na kojekakva prinudna odsustva, bavili su se svim i svačim da bi preživeli zajedno sa svojim porodicama, što znači da su sve manje bivali u fabrikama i da je neizostavno “otupljivala” oštrica sindikalne borbe. Sa 18 relevantnih političkih stranaka, osim sa Demokratskom strankom, potpisan je u proleće prošle godine ugovor o demokratskoj socijalno pravедnoj Srbiji, po kome smo obećali svoje glasove na izborima, a da, zauzvrat, dobijemo promene u socijalnoj zaštiti, zdravstvu, prosveti, sudstvu, penzionom sistemu... Nije reč o blanko podršci, političkoj ljubavi, ili navijanju, već o brizi za suštinski preobražaj celog našeg društva, a samim tim i svih radnika, nezavisno od toga kom sindikatu pripadaju. Ne bude li nova vlast ispunila ono na šta se obavezala tim ugovorom, bićemo joj “ljuta” opozicija, jer mi smatramo da moramo biti partner “preko puta” svakoj vlasti i svim poslodavcima, pa ni sa kim ne pravimo “dilove” na štetu interesa naših članova.*

Srećko Albić, predsednik Sindikata obrazovanja Čačka, pribojava se da će u sindikalnoj sferi izostati neophodne promene: *“Novi režim u našoj zemlji je na velikoj mucu. Ekonomija i nadgradnja su uništene, a radnici su nestrpljivi. U takvim okolnostima novoj vlasti odgovara većinski Samostalni sindikat, koji je već “proveren” u izdaji radničkih interesa, dok su svi nezavisni sindikati usitnjeni i, samim tim, nedovoljno “ubojiti”, a da su skoncentrisani u manjem broju bili bi velika snaga. Mi prosvetni radnici bili smo nezadovoljni i jednima i drugima, pa smo krenuli sopstvenim, potpuno autonomnim sindikalnim putem. Mogu, bez straha od preterivanja, da kažem da smo konkretnim potezima za ostvarenje interesa naših članova pokazali kako treba da funkcioniše i deluje pravi*

sindikata. Samostalnom sindikatu na opštinskom nivou izražavamo zahvalnost što nam je dosta pomogao u startu, ali njegova republička centrala, odnosno njegovo bivše republičko veće bilo je korumpirano i "trulo", u šta smo se posebno upečatljivo uverili u februaru 1996. i 1997. godine, zbog čega smo se i odlučili za potpunu samostalnost. S druge strane, zameramo UGS "Nezavisnost" što se, i pored verovatno iskrene želje da pomogne u akcijama, mnogo više angažuje u propagandi, preterujući u hvalisanju svog doprinosa, što zbunjuje naše članstvo. Ostale sindikate slabo poznajem, ali mi se čini da neću preterati ako kažem, na osnovu onoga kako sam informisan, da im vreme prolazi u nadmetanju u relativno beznačajnim "stvarima" - figurativno rečeno, njihovi ključni i skoro isključivi zgodici su, zapravo, autogolovi. "

Albić misli da bi eventualno formiranje novih sindikata praktično razorilo sindikalizam u našoj zemlji: *"Do pre jedne decenije na ovim prostorima postojao je samo jedan sindikat, koji je otvoreno služio vlastima. Pošto Savez komunista nije mogao da kontroliše kompletno radništvo, određeni broj njegovih ljudi bio je zadužen da vodi taj sindikat, koji je svrstavan u red društveno-političkih organizacija i koji je posle formalnog uvođenja političkog pluralizma samo preimenovan u Samostalni, a u suštini je ostao "produžena ruka" vlasti. Iz njega su izvučeni hrabri i sposobni ljudi i svoje suprotstavljanje režimu iskazali su na pravi način u drugim sindikatima, kojih u sadašnjem trenutku, po mojoj oceni, ima previše - verujem da bi opstajanje dva, ili eventualno tri, bilo najoptimalnije rešenje".*

"Uzajamnost" postoji od 1996. godine. Čini je veći broj nezavisnih i samostalnih sindikata iz privrednih firmi s teritorije Čačka, Lučana, Bajine Bašte, Ivanjice, Kraljeva, Gornjeg Milanovca i Užica, gde joj je i sedište. Potpredsednik njenog regionalnog povereništva je Radisav Gavrilović iz Čačka (istovremeno je i predsednik Nezavisnog sindikata u preduzeću "Sloboda-aparati") koji ne spori da je sadašnji pluralizam umnogome posledica političkih prilika: "Samostalni sindikat, kao "produžena ruka" bivšeg režima, nije hteo da se bavi pravim sindikalnim problemima. Zbog toga je bilo sasvim normalno da se jave alternative, ali su one dugo vremena potiskivane u drugi plan, smišljeno i sistematski. U "Slobodi", na primer, Nezavisni sindikat je "pastorče" koje je rukovodstvo firme nastojalo da ukloni, služeći se "svim i svačim", čak i prilikom nabavke školskog pribora za decu naših radnika ili nabavke životnih namirnica. Mi smo pre tri-četiri godine imali 2.300 članova, a sada imamo svega jednu trećinu od tog broja - dve trećine čine radnici koji su ili otišli na Tržište rada, ili su penzionisani. Naši preostali članovi nisu živeli dobro u bivšem režimu, ali nama ni na kraj pameti nije padalo da se zbog toga u vreme kampanje za nedavne savezne, lokalne i republičke izbore opredeljujemo za bilo koju političku stranku, ili koaliciju. Ako bismo tako nešto učinili, zaplivali bismo u reku bez povratka, jer bismo neminovno doveli do "cepanja" našeg sindikata, pošto ne možemo očekivati da svi članovi isto misle i za iste političke opcije se izjašnjavaju. Normalno je da niko ko je realan i ko logički razmišlja nije protiv sindikalnog pluralizma, ali samo ako su akteri organizacije koje se istinski bore za bolji položaj radnika. Ja, na primer, ne mogu da u taj demokratski "okvir" uvrstim i ASNS u Čačku, jer nju, praktično, predstavlja samo najuže rukovodstvo njenog opštinskog odbora, veoma unosno koristeći svoje funkcije. Ono za sebe mnogo dobija od rukovodstva "Slobode" i u tome se suštinski razlikujemo - mi u "Uzajamnosti" hoćemo da izborimo za radnike ono što im realno i zakonski pripada i upravo zbog toga smo "na belom hlebu", ali ma koliko nam bilo teško, ne žalimo što smo se opredelili za takav stil rada, jer je on najčasniji".

Nešo Puzić je, kao predsednik Opštinskog odbora i član Predsedništva ASNS, veoma aktivno učestvovao na nekim mitinzima DOS-a prethodnih meseci i u tom svom političkom angažmanu ne vidi ništa loše, ništa kompromitujuće za sebe kao sindikalnog funkcionera: *"Asocijacija nezavisnih i slobodnih sindikata postoji već 10 godina. U prvoj polovini tog perioda, iako se bavila rešavanjem suštinskih problema radništva, nije postizala*

odgovarajuće rezultate, jer nije postojao potrebni društveni i socijalni milje. Razlog je "pocepanost" i stranaka koje su oponirale bivšem režimu i sindikata koji su pretendovali da zamene Samostalni sindikat na poziciji glavnog partnera države. Kad smo uvideli da bi istrajavanje na dotadašnjem kursu u nedogled odužilo našu borbu za novu demokratsku državu odlučili smo se da se udružimo najpre sa koalicijom "Zajedno", a potom i sa DOS-om. To je samo način da se promeni ukupna društvena i politička "klima", kako bismo u izmenjenim uslovima mogli da kudikamo lakše ostvarujemo sindikalne ciljeve. Nadam se da će nova vlast pustiti da se sindikati razvijaju kao na Zapadu - da će shvatiti da ako oni nisu jaki, nema ni istinski demokratskog društva. Upravo zato mora nam pomoći. Način na koji je do sada funkcionisao sindikalni pluralizam navodi na pomisao da ga je "kanalisala" prethodna vlast, jer njoj je bilo stalo da stvori privid kako on postoji, a u suštini da zadrži Samostalni sindikat kao svog miljenika, kao glavnog pregovorača o interesima radnika, koji se sada, navodno, programski prestrojava i nastoji da radi u duhu novog vremena, nudeći saradnju s konkurencijom. A gde je bio kad je uživao u povlasticama kojima ga je obilno darivala prethodna vlast? Doduše, ne treba jednostrano svu krivicu svaljivati na režim Slobodana Miloševića što je sadašnji pluralizam "rogobatan" i nedovoljno efikasan. Nema sumnje da je u svemu tome nemalu ulogu odigrala i liderska sujeta pojedinih ključnih ljudi u novoformiranim sindikatima, koji nisu mogli da u tim okvirima zadovolje svoje ambicije, pa su se opredeljivali za nove deobe. Svesno ili nesvesno, oni su radili "u korist štete" radnika, ali im je bilo daleko važnije da stiču nekakve funkcije i "titule". Ne treba se zavaravati: i nova vlast, ma koliko se zalagala za demokratiju, priželjkivaće podeljenost sindikata, jer još su stari Latini smislili maksimu "zavadi, pa vladaj".

Zajedništvo, ali ne sa svakim

Samostalni sindikat u Čačku ne izbegava razgovore o većem stepenu zajedništva - čak ih podstiče. To proističe iz nesumnjive samouverenosti da i dalje predstavlja glavnu sindikalnu snagu, o čemu Dragan Nidžović kaže: "Mi druge sindikate ne "osećamo" kao konkurenciju i nimalo se ne pribojavamo da bi mogli i da nas "istisnu" sa centralne scene. Dovoljno smo jaki, sa izuzetno razvijenom infrastrukturom, i što je posebno značajno, na republičkom nivou dobili smo novo, veoma agilno rukovodstvo, koje će uskoro pripremiti novine u našem ukupnom programu. Ne želimo ni sa kim da se sukobljavamo i zato ne shvatam zašto neko stalno potencira podele i sebe predstavlja kao većeg zaštitnika radnika nego što je Samostalni sindikat. Zar nije jasno da se time najviše šteti upravo radnicima? Posebno je to očito na primerima "isforsiranog" pluralizma u relativno malim kolektivima. Valjalo bi svi da se setimo pouke iz one priče o ocu koji je snopom prutića svojim sinovima predstavio kako se podstiče zajedništvo - ceo, "ujedinjeni" snop ne može se slomiti, ali svaki prutić ponaosob može. Drugim rečima, ako se i dalje budu potencirale nekakve navodne unapred predodređene preferencije pojedinih sindikata da budu vodeći, pa čak, i jedini "pravoverni" zaštitnici radnika, pluralizam će donositi koristi prevashodno sindikalnim funkcionerima koji će tako zadovoljavati svoje liderske ambicije, predstavljajući sebe široj javnosti kao beskompromisne demokrate, neshvaćene, sputane svim i svačim. Nas ne treba da ujedini spremnost funkcionera da sednu da pregovaraju i da jedni drugima prave kojekakve ustupke, već upravo ono u šta se svi "kunemo" da nam je u našem delovanju najvažnije - interesi našeg članstva. Uostalom, liderske ambicije su nas u velikoj meri i podelile i ja ne verujem da se one mogu sada olako potisnuti u drugi plan. Meni, na kraju krajeva, nije mnogo jasan taj ostrašćeni pluralizam, jer zaštitnička uloga svih naših sindikata zasnovana je na istom zakonodavstvu. Valjda nam je svima u prvom planu želja da maksimalno poboljšavamo materijalni i socijalni položaj radnika, a ne da budemo što "grlatiji" čiji je to

konkretan doprinos. Savez sindikata Srbije, na primer, već godinama pruža besplatnu pravnu pomoć svojim članovima u svim sporovima iz radnog odnosa i u tome postiže svuda, pa i u Čačku, veliki uspeh, ali on, kako je rekao naš novi predsednik Milenko Smiljanić prilikom nedavne posete ovom gradu, nikad nije umeo da to marketinški "proprati" - od 120.000 sporova dobio je 95 odsto, odnosno duplo više nego sve advokatske kancelarije u Srbiji i nikad od toga nije pravio "pompu", a jedan konkurentski sindikat, čim dobije iole značajniji spor, o svemu veoma napadno obaveštava ne samo domaću, nego i inostranu javnost, koristeći najsavremenije elektronske medije. Ta vrsta konkurentskog transparentnog nadmetanja meni je strana".

Po rečima Dragana Savića, "Nezavisnost" je dovoljno jaka, i po broju članova i po obezbeđenoj infrastrukturi, da može da bude potpuno samostalna i da samouvereno planira svoju budućnost: *"Mi od "šarenolikosti" na sindikalnoj sceni ne bežimo, niti imamo bilo koji razlog da se nje pribojavamo. Nećemo se nikom priklanmati, pošto smo i finansijski dobro organizovani i imamo jaku teritorijalnu organizaciju regionalnih povereništava. Uz sve to, još pre tri godine smo jasno utvrdili programska načela. Drugim rečima, potpuno smo spremni za neminovnu "trijažu" među brojnim sindikatima kojih, realno govoreći, treba da ima znatno manje - možda najviše dva ili tri, kao na Zapadu, gde sindikalizam ima dugu tradiciju i odavno je "odbolovao" sve one "dečje bolesti" koje su nas sada zadesile. Mi iz "Nezavisnosti" se ponašamo u duhu novog vremena u našoj zemlji, što znači da smo uvek spremni za saradnju, ali na potpuno ravnopravnim osnovama, a ne da nas, kao ranije, neko proglašava za strane plaćenike i domaće izdajnike. "Legitimacija" svakog sindikata za razgovore o sinergetskim akcijama i aktivnostima mora pre svega biti ono što je on do sada svojim radom postigao, a ne samoreklamerstvo, ili deklarativno zaklinjanje u interese radništva. Ta vrsta komunikacije koja treba da dovede do jačanja ukupne pregovaračke snage predstavnika radnika u zvaničnim kontaktima sa nosiocima vlasti nikad neće izostati našom krivicom, ali je mi nećemo ni mnogo forsirati, jer smo dovoljno jaki da nam zajedništvo po svaku cenu nije potrebno. I u slučaju da neki nedavno započeti razgovori o konkretnoj saradnji sa Sindikatom obrazovanja Čačka i pojedinim organizacijama Samostalnog sindikata na lokalnom nivou, a koji treba da budu nastavljani u ovom mesecu, ne budu uspešni, nećemo odstupiti od svog stila rada, koji nam je u poslednje vreme "doneo" nagli priliv velikog broja novih članova, tako da sada imamo 37 svojih organizacija u čačanskoj, gornjomilanovačkoj, lučanskoj i ivanjičkoj opštini - čak 31 više nego što smo imali pre 5. oktobra prošle godine, to jest pre spektakularne "demokratske revolucije". Koristimo i novu političku "klimu" u našoj zemlji, ali i nastojimo da sami damo što veći doprinos omasovljenju članstva svojim autoritativnim i kvalifikovanim sindikalnim radom. Naime, živimo u državi bez velike tradicije u pluralizmu, koji je "uveden" tek pre jedne decenije, nakon nekoliko decenija sindikalnog "jednoumlja". To neiskustvo je sasvim razumljiv razlog što je prethodnih godina bilo dosta "lutanja" i nesnalaženja, pa je dovodilo i do nezadovoljstva među radnicima, koje se, pored ostalog, manifestovalo i u nepotrebnim deobama. Učili smo u hodu, a sada učimo studiozno, pa ovde u Čačku organizujemo i za rukovodstva i za članstvo škole za sindikalnu edukaciju. Jedan od seminara za rukovodstva organizacija formiranih posle 5. oktobra održan je prošlog meseca".*

U odgovoru na pitanje da li je moguća međusindikalna saradnja, Srećko Albić polazi od teze svog kolege profesora (i potpredsednika SOČ-a) Ivana Ružičića da mnoštvo sindikata ne treba "doživljati" kao raskol i da suština nije u broju, nego u borbi za interese zaposlenih, u kojoj se stvara akciono jedinstvo: *"I pored dosadašnjih problema u međusobnoj komunikaciji, treba da saradujemo. Konkretni oblici saradnje zavisiće, pre svega, od realne snage pojedinih sindikata - ili će svi opstati, nastojeći da na najbolji mogući način ostvaruju ciljeve zbog kojih su osnovani, ili će vremenom doći do žešće "trijaže", posle koje će opstati samo najjači. Svuda, pa ni u sindikalizmu, nema napretka bez konkurencije. Lično mislim da*

je društveno najcelishodnije da postoje najmanje dva, a najviše četiri sindikata. U oblasti obrazovanja sindikat na čijem sam ja čelu ispoljio je ogromnu snagu. To je razlog što ne uviđam u čemu bismo mogli da saradujemo sa ostalima. U Samostalnom sindikatu, na primer, ostalo je svega oko pet odsto nekadašnjih članova - to su, uglavnom, ljudi koje je prethodni režim na neki način korumpirao, pa su oni zbog "kulturnih" razloga ostali tamo gde su do sada bili. Mi ne možemo s njima da saradujemo, jer se ne bave pravim sindikalnim radom. Doduše, želimo da u nekom doglednom vremenu i oni postanu dovoljno jaki, kako bismo imali reper za dalje delovanje, jer je teško "igrati" kad protivnika nema".

"Uzajamnost" se, po rečima Radisava Gavrilovića, bezrezervno zalaže za viši stepen saradnje među sindikatima: "Da se zalaže za jedinstvo neko ima veće, neko manje moralno pravo, kao na primer Samostalni sindikat, koji se "prisetio" mogućnosti saradnje tek kada je shvatio da su mu politički "patroni" sišli sa domaće političke scene. No, ako je u interesu radnika, što je za nas u "Uzajamnosti" od ključnog značaja, pristajemo na bližu komunikaciju i čvršće kontakte sa svima".

Nešo Puzić kaže da je ASNS na primeru pobede opozicije (kojoj je i sam doprineo, pa sada "saučestvuje" u vlasti) uvideo kakav je značaj jedinstva: "Opozicija je 10 godina pokušavala da obori režim Slobodana Miloševića, uzaludno "lupajući glavom", dok nije shvatila da to može učiniti samo ujedinjenjem. Da bi bili dovoljni jaki pregovarači sa državom i sa poslodavcima, i sindikati moraju da postupe slično. Treba da postoje svega dve-tri sindikalne centrale, koje bi usvojile pravila svojih međusobnih komunikacija, zasnovana prevashodno na interesima radnika. Ne gajim iluzije da je to moguće brzo postići, jer će jednu od glavnih prepreka predstavljati "vrhuške" pojedinih sindikata, kojima neće biti jednostavno da izgube sadašnje pozicije vođa, ali na to će ih naterati njihovo članstvo, u prvom redu zbog ugroženosti svojih interesa".

Zebnja pred privatizacijom

Čelnici sindikata u Čačku jedinstveni su u oceni koji je najvažniji motiv koji bi trebalo da dovede do višeg stepena međusindikalne saradnje. To nije nijedan od "tradicionalnih" radničkih problema, kao što su, na primer, niski lični dohoci, ili pak ugrožavanje nekih od sindikalnih prava, već zebnja šta sobom može da donese predstojeća opšta vlasnička transformacija društvene imovine. Dragan Nidžović, na primer, ističe: "Bojazan proističe najviše iz činjenice da svi mi dobro znamo kako se ponaša većina vlasnika privatnih preduzeća prema svojim radnicima kad je reč o njihovim sindikalnim pravima. Pa, oni čak i ne prijavljuju sve svoje zaposlene, a, po pravilu, u poslovnim knjigama prikazuju plate daleko niže nego što one faktički iznose. Pravo na sindikalno organizovanje, koliko je meni poznato, u Čačku je svojim radnicima "priznao" jedino Miloš Marinković, vlasnik trgovinskog preduzeća "Videx". Ostali su to učinili samo "jednokratno" - pre dve godine morali su da traže mišljenje sindikata da li mogu da isplaćuju garantovane lične dohotke u svojim firmama, pa su kod nas prijavili svoje radnike, koji su tom prilikom dobili kartice sa odštampanim sindikalnim pravima. Tih 4.197 ljudi iz čačanske i gornjomilanovačke opštine, zaposlenih kod privatnika, pojavili su se kod nas samo tada i nikad više - ko zna da li su uopšte i pročitali ona prava, a i ako su pročitali, neizvesno je koliko mogu organizovano da ih ostvaruju".

I Dragan Savić misli da predstojeća privatizacija predstavlja jedan od ključnih motiva zbog kojih bi međusindikalna saradnja trebalo da bude što pre uspostavljena: "O privatizaciji svi pričamo, a niko tačno ne zna kakve će ona praktične posledice da ima za radnike. Teoretski, "na papiru", izgleda veoma "primamljivo", ali ko zna šta nas zapravo čeka, imajući u vidu neke ne baš uzorne manire novih bogataša koji će u perspektivi postati većinski, ako ne i jedini vlasnici naših preduzeća. Najveći je problem što će u vlasničkoj

transformaciji veliki broj radnika postati tehnološki višak, koji treba zbrinuti da se ne nađe na ulici. Neophodno je pripremiti socijalni program za te ljude koji nisu sami sebe zapošljavali, pa su sada “prekobrojni”, u čemu sindikati treba da imaju istovetne stavove”.

Sindikati su, po mišljenju Radisava Gavrilovića, upravo zbog vlasničke transformacije na suštinskoj prekretnici: *“Ako ništa drugo ne može, privatizacija nas mora ujediniti. Ukoliko ne budemo postigli visok stepen saglasnosti kako da spasemo imovinu koju smo kao radnici stvarali godinama ili decenijama u svojim preduzećima od raznih bogatih “nasrtljivaca”, spremnih i na balkanizirane verzije prvobitne akumulacije kapitala, iskompromitovaćemo sindikate u tolikoj meri da će moći da se govori i o svojevrsnoj “izdaji” radnika. A jedinstvo je neophodno i zbog nesporne činjenice da mi samo naslućujemo šta radnike čeka kod privatnika, kod kojih sada nema sindikata. Možda će nekom “zazvučati bombasto”, ali moram da kažem da samo monolitni možemo uspešno voditi borbu “na život i smrt” za sindikalna prava radnika”.*

Nešo Puzić ukazuje da će zbrinjavanje tehnološkog viška radnika koji nastane u procesu privatizacije društvenih preduzeća predstavljati najveći socijalni problem: *“Zaposlen sam u “Slobodi”, najmnogoljudnijoj čačanskoj privrednoj firmi, koja je posle strahovitih razaranja kapaciteta u toku agresije NATO-a na našu zemlju bila prinuđena da drastično smanji broj radnika i znam kako je bilo mučno rešavati taj problem, mada je država dala finansijska sredstva za otpremnine. Za sada, mi možemo samo da slutimo šta će nas u privatizaciji snaći. Da ne bismo izgubili mnogo više nego što dobijamo, sindikati, ukoliko su istinski zastupnici i zaštitnici radničkih interesa, moraju neizostavno da se udruže, da bi što više mogli da utiču na kreiranje praktične politike vlasničke transformacije”.*

Lidija Mihajlović

U SRPSKOM “BENETONU” NIŠTA NOVO

- Sindikalna i politička scena Vranja -

Oktobarski talas promena koji je zahvatio Srbiju, okrnjio je i bedeme grada, koji je doskora slovio za poslednje uporište komunizma. Sa petooktobarskim prelomom došlo je do ukрупnjavanja lokalne političke i društvene scene. Stvaranjem širokog društvenog fronta i izgradnjom strategije za demokratske promene, čiji je nosilac “Partnerstvo za demokratske promene”, postignuta je saradnja opozicije na lokalnom i regionalnom nivou, aktiviranje potencijala nevladinih organizacija i UGS “Nezavisnost”.

Pčinjski okrug smešten je na krajnjem jugoistoku Srbije, administrativno je podeljen na sedam opština, Vranje, Bujanovac, Preševo, Trgovište, Vladičin Han, Surdulica i Bosilegrad. Zahvata površinu od 3.519 kilometara kvadratnih na kojoj u 365 naseljenih mesta živi blizu 250.000 stanovnika. Prosečna gustina naseljenosti iznosi 70 stanovnika na kilometru kvadratnom, ali se drastično razlikuje u plodnom kotlinskom delu u odnosu na imigraciono planinsko zaleđe. Nacionalni sastav stanovništva u Pčinjskom okrugu je heterogen. Najbrojniji su Srbi sa 61%, zatim Albanci 26%, Romi 6% i Bugari 4%.

Za ekonomsko – socijalnu sliku Pčinjskog okruga od posebnog značaja je odnos gradskog i seoskog stanovništva. Proporcija je znatno izmenjena u periodu industrijalizacije šezdesetih godina kada je došlo do velike migracije iz seoskih naselja, uglavnom iz planinskih predela, prema osam naselja sa statusom grada. Iz tih razloga gradsko stanovništvo danas čini 63% ukupne populacije, dok u selima živi preostalih 37%. Još je značajnija činjenica da od 45.000 zaposlenih u Pčinjskom okrugu gotovo 80% živi od industrije i tercijalnih delatnosti, kao i podatak da isključivo od poljoprivrede egzistira svega 17% radnosposobnog seoskog stanovništva. Preostali, dakle, pripadaju sloju takozvanih “polutana”, u društveno-političkom smislu uglavnom konzervativne socijalne grupacije, po pravilu imune na sve oblike ekonomskih, socijalnih i ostalih društvenih potresa. Seosko stanovništvo koje isključivo živi od poljoprivrede izloženo je specifičnim, često teško rešivim problemima. Njega najpre pogađaju prirodni uslovi za odvijanje poljoprivredne proizvodnje, u prvom redu izrazita sušnost kraja i naročito neujednačen raspored padavina u vegetacionom periodu, kao fatalna odlika lokalne klime koja posebno dolazi do izražaja u uslovima ekstenzivnog navodnjavanja. Sitan posed, u proseku 1,5 hektara, ograničavajući je faktor intenzivne primene mehanizacije i savremene agrotehnike, kao i mali procenat površina koja se navodnjavaju, svega 2%. Iz takvih uslova nužno proizilazi težak ekonomski položaj poljoprivednika, sa redovno neugodnim socijalnim implikacijama, naročito kada su u pitanju ostarela domaćinstva u raseljenom i zapuštenom planinskom zaleđu.

Položaj 35.000 zaposlenih u industriji i tercijalnim delatnostima vrlo je šarolik i najčešće zavisi od položaja samih grana i likvidnosti peduzeća. U najtežem položaju su zaposleni u grani tekstila, kože i obuće, u kojoj je zaposleno oko 18.000 radnika, čija prosečna plata jedva prelazi 2.370 dinara. Vranjski “Jumko” je sa 9.700 radnika donekle izuzetak, jer je u proteklom periodu redovno obezbeđivao isplatu zarada i nije prekidao proizvodnju. Olakšavajuća okolnost je što se pred ovim holdingom polako otvara strano tržište, što u

uslovima bolnih posledica neizbežne tranzicije može da bude odlučujući faktor za budućnost ovog kolektiva. Ostala preduzeća iz ove grane, u prvom redu “Koštana” sa blizu 3.000 zaposlenih, nalaze se u teškom položaju zbog prezaduženosti, pa im preči uvođenje stečajnog postupka.

Metalski kompleks Pčinjskog okruga generalno gledano, u boljem je položaju nego u ostalim delovima Srbije. Vranjski “Alfa-plam”, bujanovački “Megal”, surdulička “Mačkatica”, preševski “Metal i vranjski “Zavarivač” sa blizu pet hiljada zaposlenih, ostvaruju prosečnu zaradu od 3.900 dinara. U ovim preduzećima se odvija kontinuiran proces proizvodnje. Izuzetak je surdulička “Zastava pres” u kojoj zarade ne prelaze 2.000 dinara, dok je 60% radnika stalno na plaćenom odsustvu. Uzroci su poznati, pre svega raspad sistema kragujevačke “Zastave”, prema kojoj je usmeren najveći deo proizvodnje pogona u Surdulici, ali vrlo bitan faktor je i sužavanje domaćeg tržišta.

Prehrambeni kompleks Pčinjskog okruga je u nepovoljnijem položaju u odnosu na metalski, što je malo ko mogao da očekuje. Približno 3.000 radnika ovog kompleksa ostvaruje prosečnu zaradu od 2.670 dinara i stalno su suočeni sa teškoćama u poslovanju i proizvodnji. Najveći problem je položaj “Živinoprodukta” iz Vranjske Banje. Ranija poslovodstva svesno su upropaštavala ovaj kolektiv kako bi moćni pojedinci iz socijalističko-julovskog establišmenta došli do vlasništva nad kapacitetima ove firme. Paradoksalno je da je “Fabrika hleba i mleka” u Vranju na ivici likvidnosti, dok radnici u surduličkoj Fabrici primaju prosečne zarade veće od 4.000 dinara.

Ono što socijalno-ekonomsku situaciju u Pčinjskom okrugu čini izuzetno teškom je podatak da je broj nezaposlenih od 19.300, koliko ih je bilo 1992. godine, narastao na 26.000 u 1999. godine i da bi na kraju prošle dostigao 29.000. Ekonomisti smatraju da će u procesu privatizacije u Pčinjskom okrugu bez posla ostati još oko 20.000 ljudi od ukupno 45.000, koliko ih trenutno radi. Perspektive su na ovom planu, po svemu sudeći, veoma mračne, jer će za možda manje od godinu dana bez posla biti gotovo 50.000 radnika, to jest, 60% od ukupnog broja radno sposobnih žitelja Pčinjskog okruga. U tom slučaju i najbolji socijalni program pokazaće se nemoćnim, jer poljoprivreda i profitabilna preduzeća objektivno neće biti u stanju da apsorbuju toliki broj nezaposlenih i time amortizuju neizbežan socijalni udar.

Stranke DOS-a doskora su imale minornu ulogu u ovom okrugu. Demokratska alternativa, Demokratski centar i Demohrišćanska stranka Srbije nisu ovde ni postojale dok se njihovi lideri nisu malo duže zadržali, kako bi rešavali nacionalne probleme. Nekako u isto vreme u Vranju je formiran opštinski odbori DSS i Demokratske alternative, a u Surdulici i Bujanovcu povereništvo DSS-a. U Preševu je u to vreme počeo sa radom Opštinski odbor Nove Srbije, dok je u Vranjskoj Banji konstituisana nevladina organizacija – Pokret za Vranjsku Banju, čiji je cilj izdvajanje iz Vranjske opštine i formiranje samostalne, kao i Opštinski odbor Demokratske stranke. Pojavile su se i neke nove NVO koje su otpočele sa radom nakon nemilih dešavanja u Bujanovcu i Preševu i dolaska stranih delegacija.

Nažalost, sve veći broj “goluba prevrtača” pronašao je svoje utočište u DOS-u, a dojučerANJI okoreli socijalisti i “julovci” zauzeli su, ponovo, udobne fotelje u pojedinim opozicionim strankama.

Lokalni mediji bitno su promenili svoju uređivačku politiku posle petooktobarskog “preloma”. Ma koliko te promene izgledale kozmetičke, ipak se uviđa pomak u odnosu na raniju uređivačku šemu, koja je bila rigidna i zatvorena za sve političke oponente. Međutim, ono što zbunjuje i zabrinjava demokratsku javnost u Vranju je činjenica da je doskorašnjem direktoru i glavnom i odgovornom uredniku Radio televizije Vranje koji je smenjen zbog jednostrane i partijski pristrasne uređivačke politike, poveren resor informisanja u Izvršnom odboru SO Vranje.

U Bujanovcu je odnedavno otvoren "Press centar" i postavljena nova poštanska centrala za efikasniji rad informativne službe. Zatim je usledila smena većeg broja direktora, a među njima i direktora Radija "Srpski venac". Iznenada je odlučeno da se otvari i nova televizija u Bujanovcu. Nakon svega što nas je snašlo, na pomolu je da Bujanovac postane jedan pravi "doscentar", u kome već sada kao vođe figuriraju "dosovski" neuki direktori, dok PDD i JUL ostaju po strani. Ista situacija je u celom Okrugu, dok vranjski socijalisti veruju da se u Srbiji ništa nije desilo i da će moći da vladaju kao proteklih deset godina.

Ogroman teret predizbornih i postizbornih tokova u Pčinjskom okrugu ponela je društvena opozicija - nevladine organizacije "Partnerstvo za demokratske promene", OTPOR, Ujedinjeni granski sindikati "Nezavisnost" i deo apolitičnog građanstva, za razliku od salonskih opozicionih krugova, koji su se, nažalost, bavili nekim drugim pitanjima – uglavnom kadrovskim.

Oni koji su poslednjih deset godina bili protivnici SPS i JUL-a, moraće da prihvate činjenicu da su ostali ono što su i do sada bili – opozicija, kako zbog neorganizovanosti, tako i zbog loše komunikacije sa građanima za vreme i posle izbora. Napominjemo da je došlo do izborne krađe, a potom i poništavanja izbora u lokalnu, pa sve kasnije priče o tome nisu dobile adekvatnu težinu. Na to, nažalost, niko nije reagovao, pa su socijalisti ostali na vlasti, a lokalni DOS, umesto da se pozabavi vitalnim problemom okruga, radi na formiranju ekspertske, paralelne vlade, čija će osnovna svrha biti snabdevanje grada energentima i pomoć socijalno ugroženom stanovništvu. - Ukoliko ideja o paralelnoj vladi ne zaživi na pravi način vreme će raditi za SPS.

Treba pomenuti i nedavne demonstracije ispred SO Vranje koje je bezuspešno pokrenuo UGS "Nezavisnost". Problem ovih demonstracija je zapravo bio u tome što su sindikalci, kako bi se to školski reklo, načisto promašili temu i mesto, umesto da su smenu opštinskih vlasti prepustili "dosovcima" koji su ih na kraju zbog toga prozvali. S druge strane, verovatno je vranjska opozicija zaboravila na svoje "nestašluke", učinjene samo mesec dana ranije, kada je upala u skupštinsku salu i prekinula izbor novog rukovodstva SO.

Ako pogledamo socijalno-ekonomsku sliku Pčinjskog okruga, nakon nedavnih demokratskih promena, možemo reći da je značajno izmenjena, pogotovo na planu odnosa snaga na sindikalnoj i političkoj sceni. Zajedničko je za sindikalnu i političku scenu, u prvom redu, naglo povećanje broja članova UGS "Nezavisnost" i DOS. Najveći broj novih članova zabeležila je "Nezavisnost", kao i stranke Koalicije, pre svih Demokratska stranka, dok članstvo ASNS u ovom okrugu ne postoji. Logično, to je dovelo do smanjenja broja članova Saveza sindikata Srbije i stranaka nekadašnje vladajuće koalicije. Zanimljivo je da su promene u Pčinjskom okrugu započele najpre na sindikalnoj, pa tek onda na političkoj sceni, što na svoj način govori o probuđenoj energiji i samosvesti sveta rada, koji je gotovo preko noći shvatio kolika je njegova društvena snaga i značaj.

U tom periodu moramo pomenuti i Savez sindikata koji se bavio kadrovskim promenama u Centrali i Regionu. Predstavnici tog sindikata su se u poslednjih nekoliko godina uporno borili za bolji status u samoj Centrali. Međutim, čelnici se nisu obazirali na dopise i zahteve za bilo kakvim promenama, pa su umesto promena regionalni poverenici dobijali "packe". Uprkos svemu, oni su istrajavali u tim zahtevima, ali i zahtevima za poboljšanje materijalnog i socijalnog položaja zaposlenih. Premda su uložili veliki napor da dođe do nekakvih promena, danas se i dalje o njima govori kao o pripadnicima "državnog sindikata", a direktna posledica toga je nagli odliv članova.

Na kraju, period koji predstoji predstavljaće veliko iskušenje, kako za socijaliste, tako i za DOS, ali i za sindikalne organizacije u preduzećima i ustanovama Pčinjskog okruga. Neminovnost tranzicije brojnih društvenih preduzeća od kojih trenutno živi gotovo 80% radno sposobnog stanovništva, sa tendencijom da bez posla ostane blizu 50.000 ljudi,

problemi su koji se mogu rešiti samo primenom odgovornih ekonomskih mera i donošenjem efikasnog socijalnog programa.

Promene u Vranju počele su 13. oktobra 2000. godine u Holding kompaniji "Jumko". Radnici su samoinicijativno pet dana pre generalnog štrajka krenuli u akciju izglasavanja nepoverenja kompletnom rukovodstvu i predstavnicima Saveza sindikata. Tu akciju su verifikovali svi zaposleni radnici i počeli štrajk. Treba pomenuti da su pokušavali da stupe u kontakt sa čelnicima Saveza sindikata koji tih dana nisu imali sluha za zaposlene u "Jumku", a još manju podršku su u to vreme dobili od ekonomista iz G-17 plus, od kojih su tražili savete i pomoć u pregledanju kompletne dokumentacije Kompanije. Potom je jedan broj zaposlenih radnika, koji su nekoliko godina ranije potpisali pristupnice sindikata "Nezavisnost", kao pojedinačni članovi, došli na ideju, koju su ubrzo i realizovali, stupili u kontakt sa rukovodstvom "Nezavisnosti" u Beogradu i zatražili njihovu pomoć. Štrajkači su uz pomoć Sindikata ostvarili svoje ciljeve, smenili rukovodstvo i Kompanije i Samostalnog sindikata i na Zboru, ispred zgrade, aklamativno doneli odluku o kolektivnom pristupanju Sindikatu "Nezavisnost". Naravno, kako postupak učlanjenja u sindikat "Nezavisnost" podrazumeva pojedinačno potpisivanje pristupnica, ta procedura je krenula istog dana. Vrlo brzo je 7.400 radnika (od ukupno 9.600) potpisalo pristupnicu UGS "Nezavisnost".

Analiza uzroka štrajka u najvećoj tekstilnoj Kompaniji ukazuje da je uporedo sa socijalno-ekonomskim faktorom presudno bilo i nezadovoljstvo radnika radom i ponašanjem pripadnika rukovodeće garniture preduzeća i organizacije Saveza sindikata, za koje se vezuju brojne zloupotrebe. Sindikalci su, kako se naglašavalo, bili produžena ruka smenjenog rukovodstva, te je istog dana je u još jednoj vranjskoj Kompaniji krenula inicijativa za smenu rukovodstva "Koštane", kao i vodeće garniture državnog Sindikata. Predsednik Kompanije "Koštana" Mirko Dimitrijević podneo je ostavku, da bi samo nakon dva dana izjavio da je na taj čin bio prisiljen. Nakon Zbora i smene Skupštine, Upravnog odbora i postavljanja novog v.d. predsednika, krenulo se u "pretresanje" kompletne dokumentacije, gde je pronađeno da su proneverena velika finansijska sredstva, kao i novac koji je država dala preduzeću kao zajam. Paradoksalno je da su namenska sredstva istog dana bila preneti na račun lokalnog SPS kao pomoć za predizbornu kampanju, da bi generalni sekretar SPS Gorica Gajević već sutradan svakom radniku dala po hiljadu dinara uz obrazloženje da to njena partija poklanja radnicima. Taj "poklon" uvećan za "zajam", koji je otišao na račun SPS, radnici i danas na rate vraćaju preduzeću. Treba znati da je zbog ovakvih "zajmova" i "poklona" "Koštana" došla na rub propasti.

Ovaj i slični primeri zloupotrebe položaja odgovornih lica primećeni su gotovo u svim firmama Pčinjskog okruga - neki su sredstva davali SPS a drugi, pak, JUL-u, kao što je bio slučaj u "Jumku". U mnogim preduzećima je sindikalna članarina upućivana u predizborne aktivnosti vladajuće oligarhije. Tog 13. oktobra, 1.600 od 2.300 radnika potpisalo je pristupnice sindikatu "Nezavisnost".

Osim "Jumka", dobar primer "preraspodele" članova sindikata je štamparija "Nova Jugoslavija", u kojoj je gotovo preko noći 140 radnika, od ukupno 190, pristupilo "Nezavisnosti" i samim tim preuzelo ulogu većinskog Sindikata.

Zakonite smene predsednika HK "Vrelo" Bujanovačka Banja Randela Veljkovića i njegovih ljudi još su jedan primer nezadovoljstva radnika poslovođstvom, koje je kulminiralo time što je i sam predsednik Saveza sindikata u Kompaniji potpisala pristupnicu za članstvo u "Nezavisnosti". Groteskno je izgledalo kada su svi direktori, sa predsednikom Kompanije na čelu, potpisali pristupnice istom Sindikatu.

Greške direktora iz prošlosti ponavljaju se, a oni smenjeni su i dalje u sprezi sa Savezom sindikata, kako bi se vratili na radna mesta sa kojih su izbačeni zbog pronevera i lošeg poslovanja. Međutim, pojedini novi direktori u ovom slučaju koriste "Nezavisnost" kako bi ostali na funkciji, iako nisu kadri da vode preduzeća. Postavlja se pitanje, da li se išta

promenilo u narodu, to jest, kod zaposlenih, kada dozvoljavaju da rukovodstvo i dalje vodi "glavnu reč" i koristi neslogu dve velike sindikalne centrale zarad svojih interesa i ciljeva. Do kada će poslovice "Zavadi pa vladaj" lebdeti nad "Švajcarskom na jugu Srbije"?

Vukašin Obradović

SINDIKAT U NOVIM USLOVIMA: PRIMER VRANJA

Uloga sindikata u državama koje prolaze kroz takozvani tranzicioni period svakako je jedno je od otvorenih pitanja koja se svom svojom ozbiljnošću nameću svetu rada. Različitost konkretnih društvenih okolnosti u kojima se odvijaju političke promene, s druge strane, isključuju nekakav šematizovan pristup oslonjen na modeliranje ponašanja sindikata na osnovu poznatih iskustava. - U takvoj situaciji, sasvim su moguća i izvesna lutanja sindikalnog pokreta u pokušajima da pronađe svoje pravo mesto na društvenoj sceni. Primer iz Vranja, čini se, upravo to i najbolje ilustruje.

Oko 1.000 članova UGS "Nezavisnost" iz Pčinjskog okruga okupilo se, 5. februara 2001. godine, na protestnom zboru ispred zgrade Skupštine opštine Vranje. Slavomir Kostić, regionalni poverenik, obraćajući se radnicima formulisao je tri najvažnija zahteva: revizija dužničko-poverilačkih odnosa između privrednih subjekata i banaka, zatim, personalne promene u pravosudnim organima, te ostavka opštinskog rukovodstva i raspisivanje lokalnih izbora. Tokom sastanka sa čelnicima lokalne samouprave na kome su predloženi zahtevi sindikalaca, u salu je upalo stotinak gnevnih radnika. Celih šest i po sati, uz pretnje, psovke, pa i pokušaje fizičkog obračunavanja, pojedini članovi UGS "Nezavisnost" pokušali su bezuspešno da nateraju Miroljuba Stojčića, predsednika SO Vranje, i Božidara Ilića, predsednika gradske vlade, da podnesu ostavke. Tek kad su i jedni i drugi bili na izmaku snaga, dogovoreno je da Stojčić sazove sednicu lokalnog parlamenta na kojoj bi se odbornici izjasnili o zahtevu UGS "Nezavisnost". Sednica je sazvana, odbornici, ogromnom većinom članovi SPS (od 65 odborničkih mesta 61 pripada levoj koaliciji, dva DOS-u, dva su zauzeli kandidati grupa građana), odbacili su, bez rasprave, sindikalne zahteve.

Sam događaj izazvao je, međutim, mnogo više pažnje nego li, ipak, očekivani epilog i sudeći prema reakcijama, gotovo ujedinio sve aktere političke scene u osudi protesta UGS "Nezavisnost". Uz "puno razumevanje za težak materijalni položaj radnika" stranke DOS-a, SPO, SRS, naravno i SPS, ocenili su da je Sindikat "krenuo u političke vode". Najeksplicitniji su bili predstavnici DHSS koji su zbivanja u i oko Skupštine opštine okarakterisali kao "manir najcrnjeg neokomunističkog, agitpropovskog modela borbe". Medijskim manipulacijama, nažalost, u prvi plan su stavljene psovke i uvrede izrečene tog dana. Da se neko potrudio i makar malo poslušao jezive ispovesti ljudi koji su prinudjeni da preživljavaju sa po 1.200 dinara mesečno, možda bi javnost ne opravdala, ali barem razumela otkud toliki negativni naboj kod sindikalaca.

Ipak, na račun zaista ružnih scena izostala je neka ozbiljnija analiza suštine ovog radničkog protesta verovatno zato što su kod gotovo svih zainteresovanih strana, uključujući tu i UGS "Nezavisnost", preovladali kratkoročni motivi i ciljevi. Stranke DOS-a, naime, bile su gotovo u paničnom strahu od ishoda što je i sasvim razumljivo. Da su kojim slučajem sindikalci uspeli u onome što se u Vranju bezuspešno pokušava već deceniju, bila bi to takva politička šamarčina od koje bi dugo crveneli obrazi ovdašnjoj opoziciji. Vlast, pak, duboko uzdrmana zbivanjima u Srbiji i još više potresima unutar SPS-a, strepela je iz suprotnog razloga. Samo svest da bi na nekim novim lokalnim izborima bili zbrisani s političke scene mogla je do te mere da motiviše Stojčića i Ilića da šest i po sati stoički podnose sve pretnje i uvrede i ne pokleknu pred zahtevom za ostavkama.

Što se tiče sindikalnog ugla, generalna karakteristika ovog protesta, pa u dobroj meri i ukupnog delovanja UGS "Nezavisnost" u Pčinjskom okrugu, svakako je neka vrsta nesnalaženja u novim društvenim okolnostima nastalim nakon demokratskog prevrata. Posledica takvog stava je konfuzija u prepoznavanju sindikalnih interesa i načinima sindikalne borbe. Rezultat - sindikalni protest sa svim što je doneo sa sobom.

"Nezavisnost" je, naime, u Pčinjskom okrugu, ne svojom voljom, bila gotovo prinuđena i to konkretnim političkim okolnostima da preuzme na sebe veći deo tereta u borbi protiv bivšeg režima. Katastrofalni rezultati DOS-a na lokalnim izborima (leva koalicija je nadmoćno osvojila vlast u svim opštinama Pčinjskog okruga, sem Preševa), kao i činjenica da 5. oktobar nije ostavio ozbiljnije posledice u lokalnim strukturama vlasti, uslovili su da se boj između SPS-ovske vlasti i demokratskih snaga iz političkih arena preselio na teren gde je to bilo jedino i moguće - u preduzeća. I koliko god izgledalo ili se objašnjavalo drugačije, smene direktora u više od 30 preduzeća u Pčinjskom okrugu nosile su dominantan, ni sindikalan, ni socijalan ili ekonomski, već prevashodno politički naboj jer su svi smenjeni direktori bili članovi ili visoki funkcioneri SPS-a i JUL-a. Logično, budući da je samo za nekoliko meseci UGS "Nezavisnost" sa svojih 25.000 članova postao većinski sindikat, najveći deo promena izveden je u njegovoj režiji.

U najvećem broju slučajeva smene su bile sasvim opravdane i nužne. Radilo se o direktorima koji su koristili položaj za bogaćenje i pljačku ili su potpuno instrumentalizovali preduzeća pretvorivši ih u osnovne poluge bivše vlasti. Nezadovoljstvo radnika je bilo poput bujice i UGS "Nezavisnost" je najžešće samo kanalisao, davao legalan okvir volji zaposlenih.

No, pomalo apsurdno i u svakom slučaju štetno sa sindikalnog aspekta, takve okolnosti, dakle pre svega taj politički kontekst, učinili su da se u preduzećima potre ona tako neophodna distanca između sindikata i posloводства, ili da budemo precizniji, između fabričkih sindikalnih rukovodstava i direktora. Radnici su tako umesto "njihovih" dobili "svoje" direktore!

Na drugoj strani, izmoreni desetogodišnjim siromaštvom i suočeni sa predizbornim obećanjima DOS-a o ekonomskom blagostanju koje će nastupiti sa njihovim ustoličenjem, radnici su sa nestrpljenjem iščekivali plodove svog angažmana u sopstvenom džepu. Nažalost, ekonomska realnost je očigledno drugačija. Pustoš koju je za sobom ostavio režim Slobodana Miloševića nije mogla, niti će moći u dogledno vreme da se pretvori u oazu. Sudar sa ekonomskom realnošću naročito je bolan za radništvo Pčinjskog okruga. Ovde je, naime, većina firmi kako-tako opstajala zahvaljujući dotacijama sa državnih jaslji i jasnoj nameri bivšeg režima da se održi na jugu Srbije, kako se smatralo, jakom uporištu leve koalicije. Sada, kada je toga nestalo, novopostavljeni direktori, ostavljeni na milost i nemilost nedefinisanog nadrižrišta, suočavaju se sa ogromnim dubiozama, nedostatkom obrtnih sredstava, nejasnom regulativom... i nezadovoljstvom radnika.

I tu sad negde dolazimo do odgovora na pitanje zašto su nezadovoljni članovi UGS "Nezavisnost" upali u zgradu SO Vranje sa zahtevima koji su zapravo trebalo da budu adresirani vladi Zorana Đinđića.

U nemogućnosti da svoje jasne sindikalne zahteve ispostave poslovodstvu (najpre zato što objektivno ne može da ih ispuni, a onda i zato što je "njihovo", "dosovsko", "mi smo ih doveli, kako da ih sada menjamo"), nevoljni da se konfrontiraju sa ogromnom političkom mašinerijom DOS-a i rizikom da budu optuženi kako žele povratak starog režima, a s druge strane, suočeni sa praznim stomacima, svoj bes, odnosno nemoć da se izbore sa realnošću, iskalili su na lokalnim funkcionerima koji mogu biti krivi za sve osim za ono za šta su optuženi. Ipak, oni su očito odabrani upravo kao simboli neke bivše vlasti, nekih prošlih vremena, ali i kao najlakša ali ne i prava meta. Jer, čak i da su sindikalni zahtevi prihvaćeni, radnicima "Koštane", "Zavarivača", "Jumka" njihov položaj ne bi bio znatno izmenjen.

Da bi bili do kraja jasni, opet koristeći se vranjskim primerom, sindikalna borba, recimo u “Koštani”, nije i ne može biti zahtev od novih vlasti da za nekoliko meseci anuliraju sve ono što je godinama upropaštavano. Sindikalna borba nije, takođe, organizovanje uličnih demonstracija da bi se dobile plate koje nisu zarađene, ali istinski sindikalni zahtev bio bio da se traži od Vlade Srbije, ako ništa drugo, ono barem aktivno učešće u razgovorima o budućnosti ovog kolektiva.

Ovaj primer sasvim dobro ilustruje vakuum u kome se sindikat, generalno gledano, našao u postoktobarskim previranjima u Srbiji. Koliko god da je suprotstavljanje autoritarnom režimu Slobodana Miloševića i opšta mobilizacija najširih društvenih slojeva na njegovom rušenju, samo po sebi, bez mnogo dilema, određivalo poziciju UGS “Nezavisnost” i u odnosu na vlast i u odnosu na opoziciju, sada se postavlja pitanje odnosa prema vladajućoj strukturi. Jednom prilikom, Branislav Čanak, predsednik UGS “Nezavisnost”, rekao je da u Srbiji neće biti sindikalne borbe sve dok se oni koji su iz fabričkih hala na ulice izašli kao Srbi, ne vrate za mašine kao radnici. Ova, inače, sasvim tačna dijagnoza za konkretan period nacionalističke histerije, mogla bi i ovoga puta da se primeni, samo u nešto izmenjenom obliku: sve dok se sindikalci, oni koji su 5. oktobra rušili prethodni režim, ne oslobode dosovskog političkog balasta, neće u Srbiji biti istinske sindikalne borbe.

LITERATURA

- Adler, F. 1956. "The value concept in sociology". *American Journal of sociology*. Vol. LXII, No 3.
- Antonć, S. 1999. "Stranke i sindikati u Srbiji 1990-1998". U: Stoilković, Z. (ed.). *Uloga sindikata u tranziciji*. Beograd: Centar za proučavanje alternativa i UGS "Nezavisnost".
- Arandarenko, M. 2000. "Ekonomska stvarnost Srbije". U: Lazić, M. (ur.). *Račji hod*. Filip Višnjić, Beograd
- Bernik, I. 1990. "Functions of egalitarianism in Yugoslav society". *Praxis international*. 9 (4).
- Čanak, B. 2001. "Zašto Vlada jednostavno ne ukine sindikate?". *Radio Free Europe*, 29.03. 2001. (internet).
- Deppe, R, Herding, R, Hoss, D. 1979. »Odnos između sindikalne akcije i političkih partija«. *Marksizam u svetu*. No 11-12.
- Đinđić, Z. 2001. Intervju. *Vreme*, Br. 533, Beograd, 22. mart.
- Đukić, P. 1999. "Ekonomski i socijalni ambijent: limitirajući činilac delovanja sindikata". U: Stoilković, Z. (ed.). *Uloga sindikata u tranziciji*. Beograd: Centar za proučavanje alternativa i UGS "Nezavisnost".
- Đukić, P. 1995. "Iskušenja ekonomske politike; hronologija života pod sankcijama". Grmeč - *Privredni pregled*, Beograd
- Golubović, Z. 1999. »Položaj, interesi i vrednosti zaposlenih i šanse društvenih promena«. U: Stoilković, Z. (ed.). *Uloga sindikata u tranziciji*. Beograd: Centar za proučavanje alternativa i UGS "Nezavisnost".
- Gredelj, S. 1999. "Preconditions and Obstacles to the Modernization of Serbian/Yugoslav Society". In: Golubović, Z. and G. F. McLean (eds.) *Models of Identities in Postcommunist Societies*, The Council for Research in Values & Philosophy, Washington D. C.
- Grupa 17. 1997. *Program radikalnih ekonomskih reformi u SR Jugoslaviji*. Radio B92, Beograd
- Haller, M. & Holinger, F. 1986. "Meritocracy and welfare state as ideologies of social equality" (working paper). Karl-Franzens-Universität, Institut für Soziologie, Graz.
- Havelka, N. 1975. "Istraživanje vrednosti kod nas". *Psihologija*. VII, 3-4, str. 139-150.
- ICFTU CEE Network*. Number 11, November 2000, Zagreb, Croatia.
- Jovanov, Z. 2000. "Novi svet rada i njegovi akteri". *Republika*. 248, 1-15. 11.
- Kitschelt, H. 1992. »The Formation of Party System in East-Central Europe«. *Politics and Society*. 1:29-50
- Kuzmanović, B. 1986. "Samoupravna orijentacija mladih". U: Mihailović, S. (ed.). *Omladina '86*. IIC SSO Srbije i IDN, Beograd, str. 128-135.
- Kuzmanović, B. 1995. "Društvene promene i promene vrednosnih orijentacija učenika". *Psihološka istraživanja*. 7, str. 17-47. Institut za psihologiju, Beograd.
- Kuzmanović, B. 1997. "Stav prema participativnom upravljanju". U: Mihailović, S. (red.) *Između osporavanja i podrške*. Friedrich Ebert Stiftung i IDN, Beograd, str. 168-191.
- Lehmbruch G. and Philippe C. Schmitter (eds.). 1982. *Patterns of corporatist policy-making*. Sage.

- Marinković, D. 1999. "Mogućnosti i objektivni dometi štrajkova u Srbiji". U: Stoiljković, Z. (ed.). *Uloga sindikata u tranziciji*. Beograd: Centar za proučavanje alternativa i UGS "Nezavisnost".
- Mihailović, S. 1982. *Društveno i političko angažovanje mladih* (rukopis).
- Mihailović, S. (ed.). 1977. *Između osporavanja i podrške*. Freidrch Ebert Stiftung i IDN, Beograd.
- Mihailović, S. (ed.). 2000. *Javno mnjenje Srbije*. Beograd: Centar za proučavanje alternativa, UGS Nezavisnost i Udruženje za unapređivanje empirijskih istraživanja.
- Mrkšić, D. 1994. "Dualizacija ekonomije i stratifikaciona struktura". U: Lazić, M. (ur.) *Razaranje društva*, Filip Višnić, Beograd.
- Ofe, K. 1999. *Modernost i država*. Beograd: Filip Višnjić.
- Panitch, L. 1979. "The development of corporatism in liberal democracies". In: P.C. Schmitter and Gerhard Lehmbruch: *Trends toward corporatist intermediation*, Beverly Hills and London, Sage Publications.
- Pantić, D. 1977. "Odnos omladine prema samoupravljanju". U: Goati, V. (ed.). *Društveno-političko angažovanje omladine*. IDN i RK SSO Srbije, Beograd, 105-135.
- Pantić, D. 1977a. "Vrednosti i ideološke orijentacije društvenih slojeva". U: Popović, M. (ed.). *Društveni slojevi i društvena svest*. IDN, Beograd, 269-406.
- Pantić, D. 1981. *Vrednosne orijentacije mladih u Srbiji*. IIC SSO Srbije, Beograd.
- Pantić, D. 1990. *Promene vrednosnih orijentacija mladih u Srbiji*. IIC SSO Srbije.
- Pantić, D. 1990a. Vrednosti mladih u vreme krize: anomična generacija. U: Mihailović, S. (red) *Deca krize*. IDN, Beograd.
- Pošarac, A. 1997. "Basic Facts About the Social Sector, Social Consequences of the Crisis and Employment in Yugoslavia", in: *Challenges and Opportunities for the Economic Transition in Yugoslavia*, International Conference Proceedings, 5-6, November 1997, Belgrade, USAID, Economic Institute & Chesapeake Associates
- Programska izjava UGS Nezavisnost, *Nezavisnost*, br. 60-61, Beograd, 21. januar 1998.
- Rokeach, M. 1973. *The Nature of Values*. Free Press, New York.
- Rot, N. 1994. *Osnovi socijalne psihologije*. Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd.
- Schmitter, P.C. 1979. "Still the century of corporatism?". In: Schmitter, P. C. and Gerhard Lehmbruch. *Trends toward corporatist intermediation*. Beverly Hills and London, Sage Publications.
- Schmitter, P. C. 1982. "Reflectins on where the theory of neo-corporatism has gone and where the praxis of neo-corporatism may be going". In: Schmitter, P. C. and Gerhard Lehmbruch. *Trends toward corporatist intermediation*. Beverly Hills and London, Sage Publications
- Schmitter, P. C. (eds.). 1982. *Patterns of corporatist policy-making*. Sage.
- Streeck, W. 1982. "Organizational consequences of neo-corporatist co-operation in West German labour unions". In: Lehmbruch G. and Philippe C. Schmitter (eds.). *Patterns of corporatist policy-making*. Sage.
- Slavujević, Z. 1993. »Sindikalizam«. U: *Enciklopedija političke kulture*. Beograd: Savremena administracija.
- South East Europe Review for Labour and Social Affairs*. Volume 3, Number 2 - 2000, Hans Bockler Stiftung, Baden-Baden, Germany.
- Social Dialogue in the Candidate Countries*. 2000. Study commissioned by European social partners ETUC/UNICE-UEAPME/CEEP, Brussel, Belgium.

Stojiljković, Z. 1998. *Rečnik demokratije*. Beograd: Građanske inicijative.

Stojiljković, Z. (ed.). 1999. *Uloga sindikata u tranziciji*. Beograd: Centar za proučavanje alternativa i UGS Nezavisnost.

Stojiljković, Z. 1999. »Sindikat pred izazovom promena«. U: Stojiljković, Z. (ed.). *Uloga sindikata u tranziciji*. Beograd: Centar za proučavanje alternativa i UGS "Nezavisnost".

Stojiljković, Z. 2000. »Sindikati i društvene promene«. U: Mihailović, S. (ed.). *Javno mnjenje Srbije*. Beograd: Centar za proučavanje alternativa, UGS "Nezavisnost" i Udruženje za unapređivanje empirijskih istraživanja.

Stojiljković, Z. 2000a. »Poverenje u organizacije i institucije«. U: Mihailović, S. (ed.). *Od pobjede do pobjede – Javno mnjenje Srbije*. Beograd: Centar za proučavanje alternativa (umnoženo).

Vasović, M. 1992. *Svest o socijalno-ekonomskoj nejednakosti u jugoslovenskom društvu*. Filozofski fakultet, Beograd (neobjavljena doktorska disertacija).

Vasović, M. 1996. "Ekonomске vrednosti, stavovi i uverenja i perspektive ekonomskih reformi". Zbornik: *Svojina i slobode*. IDN, Beograd.

Županov, J. 1970. "Egalitarizam i industrijalizam". *Sociologija*. 1.

Srecko Mihailovic

MAIN RESEARCH FINDINGS

"Fragmentation of the Union Scene and Potentials of Synergistic Action"

In the period 1945-1990 there was just one ("integral") labor union - the Trade Union Confederation of Serbia. It availed of the power that was granted to it by the regime. This was the situation at all levels, from the companies to the state top. The power distribution was realized by way of personnel distribution. The union was one of the agents of the mission of the Politburo and its officials; it was a function transmission.

This status continued (unnaturally) also after the beginning of pluralization of the political and social scene in 1990 to the extent that the Socialist Party of Serbia inherited the Communist League and its union. The relation between SPS and the Trade Union Confederation of Serbia was official as long as SPS performed passably the role of the power generator.

The alternative unions in the nineties had as much power as they could organize and accomplish. **Organization of power** is a result of the union organization of labor and the resulting potentials to stop the production process, that is the work process. **The accomplished power** is the power constellation quotient of all the protagonists at a certain level of social decision-making. It is the result of both the power of the unions as well as the power of other social protagonists in the game, but also the capacity to capitalize on own power.

The organization of union power depends on several factors. Prominent among them are: (1) need for union organization among the employees; (2) readiness of the employees to take part in the union action; (3) personnel and organizational capacities of the union to articulate the labor needs and interests. From the aspect of our Project our main hypothesis needs to be emphasized at the very beginning: **the aspirations of several unions to articulate and organize the labor interests unless coordinated and joint in action on several most major issues of the employees become counterproductive and turn into an enormous obstacle to any relevant display of union power.** We are placing the central issue of the Project within this very context: **labor perception of the union fragmentation and how from a fragmented action to reach a synergistic union action.** Or, *how to achieve to be together where needed the most, and how to remain sufficiently specific not to lose one's identity.* - The main concept of the Project is establishing the current status and the existing relations followed by their change influenced by concrete actions in a smaller number of selected environments at the beginning and finally at the level of union headquarters. - From the aspect of timing the Project is situated first in the second half of 2000 and then extends to the first quarter of the year 2001.

INTRODUCTION

A monistic union can hardly survive as the only union under the conditions of the long awaited and finally, at least formally, released pluralism. Actually, its division under the new

plural conditions is almost essential. It is questionable if it could survive as a unit even it underwent a radical transformation and adapted to the new circumstances.

The new unions²⁸, in the early nineties, were created (1) as opposition to everything that represented the old ("Party"²⁹) union (Labor Union Confederation of Serbia); (2) as an attempt to demonstrate the new pluralist reality on the union scene as well. Further three groups of reasons should be added to this which explain the relatively numerous division of newly founded labor unions: (3) disagreements and clashes on the subject of relations of the labor union and political parties and their coalition; (4) forming of a union by the Milosevic's regime in order to introduce an even greater confusion among the labor and further fragmentation of the union scene³⁰.

However, among the reasons of creation of new labor union organizations one should not underestimate (5) the leadership ambitions of the union activists³¹.

The crucial question of the new labor unions is the question of achieving one's identity, singularity, recognizability... They were halted, at the time, in the early nineties, by the **abrupt degeneration of all civilizational as well as their own civilized behavior**. Instead of developing their identity under new civilized conditions they were created in contact with famine and wars. It could hardly be expected that this could result in anything good.

The unions not only haven't entered the era of strong unionism but almost all of them have begun to "develop" **a decade of deunionization**. Instead of a fight for the labor interests the struggle to survive has been put to the fore. The "*FOS unions*"³² are more a bad version of humanitarian organizations than organizations fighting for the vital interests of the employees. Objectively speaking, an organization struggling (against the government and the party in power) for its formal survival could not reach the union issues. The union issues were neither

²⁸ It is difficult to reply to the question of the number of existing labor unions in Serbia and their identification. The ones most often mentioned are the Labor Union Confederation of Serbia, the United Craft Union "Independence" (1991) and the Association of Free and Independent Unions (1996) - and the problems appear after that because there are several industrial unions that do not belong to any union headquarters, and for several unions one is not certain whether they exist or not. The industrial unions (not linked to any headquarters) usually mentioned are: Labor Union of the Electric Power Industry of Serbia, Independent Labor Union of the Pharmaceutical Industry of Yugoslavia, Bankers Union... The minor unions (for which one is never sure whether they still exist or whether they have changed their name or disappeared) it is necessary to mention: the Independent Labor Union of Yugoslavia (1990, Sreten Sokic et al.), Independent Union of Serbia (1993, Sreten Sokic et al.), Association of Independent Unions of Yugoslavia (1994, Sreten Sokic et al.), Union of Free Unions of Yugoslavia (1998, Dragoljub Stosic et al.), Free Union of Yugoslavia (1998, Branislav Vukotic et al.)... There have also been registered regional unions, e.g. "Uzajamnost" (1996) in the region of Uzice and Cacak. There are also attempts of founding unions for a specific profession...

²⁹ For quite some time (and for good reason) the Union Confederation of Serbia was linked with the epithets "state", "party", "SPS" union. Because of the fact that we had a "party state" the epithet "party" union is more adequate, and "SPS Union" certainly even more precise.

³⁰ It is necessary to add to this, as the same family of reasons, the phenomenon that the managers of companies and institutions sometimes appear as initiators of founding of "new" union organizations - they need the unions to defend their position (in order to prevent attacks to his status the manager founds "his own" union).

³¹ In Cacak, one of the three local union environments on which our Project focused, we heard, for example, the following explanation of the "parthenogenesis" of new unions: "Whenever one of the more prominent union activists with pronounced leadership ambitions loses at the union elections - he founds a new union organization". These evaluations are probably exaggerated and not always realistic, but should not be neglected among the reasons of foundation of new union organizations.

³² "*FOS*" is a colloquial abbreviation for the victuals provided by the union for its members - "*Flour, Oil, Sugar*" (actually, this was performed almost exclusively by the "state union" - the Trade Union Confederation of Serbia)

contributed by the (extorted) attempts of one or more unions to make up for the absence of an organization of clear political demands related to the opposition of war, nationalism, militarism... The unions have, actually, been vanishing for an entire decade.

The unions have entered the times of changes, at the end of the last decade, divided and in mutual conflict; with insufficiently developed identity, with non-comprehension of the essence of pluralism, with a vague concept of attitude towards the centers of social and political power (state, political parties...), with an inadequate infrastructure....

Instead of building their organization the unions are focused on competing in attracting/retaining members³³, whereas some take active part in the struggle for political power.

A specific problem related to the unions are the union leaders and activists. We will mention here, somewhat simplified, three profiles of union activists. The first profile are those formed in the "party mould", infected with the notion of union as a "supporting" humanitarian organization, far from the modern union concept - they are unable to understand that the union is a representative of interests for the entire society of a decisive social group, the employed people. The second profile is the "rabble-rouser" type, the ever malcontent people that see nothing good anywhere at any moment in time. The union serves them as a stage where they can show that they are "first champions", that they are persecuted, yet always in the right... The third profile of a union activist, rare for the time being, means a modern, educated and able fighter for the interests of the employees³⁴. - It is necessary to point out on this subject what we have mentioned before: it is not so rare that the employees explain the inflation of unions by the unrealistic and dissatisfied ambitions of union activists.

Nevertheless, it is important to understand within this context that the unions today are faced with a chance to revitalize. At least four issues at the beginning of this era of comprehensive changes are of vital interest for the unions and are a kind of existential test for the unions. These issues are: **Removal of thieving, corrupted and incapable executives of companies and institutions; wages, that is, standard of living; revival of economy; and privatization.**

The point is that these issues cannot be resolved adequately without the participation of employees, that is, without a clear, powerful, organized and integrated union action.

This is not the question of creating a single union, but the idea to preserve the existing pluralism, achieve a minimum agreement on joint action in realizing the interests of the employees in the environment of intensified transition.

This is exactly the point to which the present research is aimed at, which has been made on a sample of over 2000 respondents in the middle of December last year. The research was organized by: Center for Social and Democratic Studies, Association for Advancement of Empirical Research, Center for Alternative Studies and with the financial and organizational support of the Friedrich Ebert Stiftung - Büro Belgrad³⁵.

³³ There is a significant result of findings of our research whereby the employees do not differentiate the unions very well. An impression is obtained that they differentiate just two types: the so called "state" union and the others: independent, free, autonomous, alternative... As though all these numerous epithets for them are just a metaphor for the "non-state union". However, as said by one union officer, "The attributes free, independent, autonomous do not characterize the union more closely; it just defines the degree of protection of the labor rights" (from the discussion of the research findings, Cacak, 19.1.2001).

³⁴ In any detailed analysis of the union personnel issue another profile should be mentioned, more present in the new unions that have come into existence in spite of the desires of the power holders in the companies and institutions or in minority unions, and more rarely in the original or majority union. This is the so called outcast type, a "victim", a union fighter suffering consequences of his union activism (punishment, suspensions, dismissal from work...).

The empirical research was finalized successfully in spite of some problems we had to face. We will mention some of them here within the context of evaluation of validity and reliability of our research. **(1)** It is a fact that there are no reliable data on employed population and main employee structures. We were therefore unable to make a respective sample; this is the reason we have interviewed equal strata of all educational groups, proportional to their sex, age and employment in the private, that is, social sector. **(2)** We were unable to perform the polling as planned in the companies; our interviewers were prohibited entrance³⁶. This particularly took place in private companies. We therefore desisted from making interviews at the companies and focused on a random selection of employees according to the following criteria: sex, age, education and type of sector in which they work. **(3)** The low level of knowledge about the unions on the part of the employees was also one of the problems we were facing out in the field. The findings seem absurd that 3% of the respondents do not know whether they are or aren't members of any union. There is also a considerable number of respondents who are members of a union but cannot state even approximately their proper name (5-6% of the respondents).

The stated reasons, beside the main reason - small subsamples (300 respondents each), relativize the findings of our research by subsamples in Subotica, Vranje and Cacak. Therefore **the findings obtained on the main sample³⁷ can be considered reliable, whereas the individual findings on the subsamples should be considered as approximations** (less because of the insufficient number of respondents and more because we were unable to obtain a representative sample).

x x x

The main research findings will be presented in four sections: (1) Position towards the unions, (2) Perception of rating of relevant unions, (3) How the labor sees the relation between the union and politics, (4) Position towards the union fragmentation and options for transcending; (5) Replies to the main research hypotheses.

I POSITION TOWARDS THE UNIONS

Half of the employees, according to the findings of our research, are members of some union, and one half is not in any union. The one half of the union members consists of 29% of those at the Trade Union Confederation of Serbia, 12% at the UCU "Independence", 2% Association of Free and Independent Unions (AFIU) and 7% of those that do not know to which union they belong to and those that indicate some other unions. Among the reasons for union membership, almost a third of the member (31%) indicated that

³⁵ The research team was headed by Srecko Mihailovic, sociologist, Institute for Social Sciences, and included as well: Cedanka Andric, union activist, Stjepan Gredelj, Ph.D., sociologist, Institute of Philosophy and Social Theory; Gradimi Ivanic, union activist, Bora Kuzmanovic, Ph.D. psychologist, School of Philosophy, Darko Marinkovic, Ph.D., union activist, Zoran Stojiljkovic, M.S. politicologist, School of Political Sciences and Mirjana Vasovic, Ph.D., psychologist, School of Political Sciences.

³⁶ In places where we turned to the union for help the employees received us, in spite of our transparent approach, as the people of that union or management, which was unacceptable from the aspect of research.

³⁷ The total size of the main sample is 1380 units. The main sample is formed on the basis of 1260 interviews in 60 cities in Serbia and 120 cases of random selected interviews from the 900 obtained in three subsamples. A total of 2160 respondents had been interviewed.

no one asked them whether they want to be or not in a union, the protection of labor rights is a motivation for membership in case of 28% of union members, and almost the same number is a member of a union because of the understanding that the labor can do something for itself only if they join together, etc.

Among one half of the employees that are not in a union **35% intends to remain there, whereas 15% would like to become a member of some union** (translated into absolute numbers it is approximately 300,000 employees). Among the desirable unions the first on the list is AFIU (one third of those that are not in unions and wish to join, want to enter this union), followed by UCU "Independence" (one fourth of those desiring to join a union want this union), for one sixth it is not important which union they would join, etc.

Every fourth person among the employed had been in one union or another at some time, some had crossed to other unions (11%), whereas other abandoned the union (15%). Out of the total number of those that have left some of the unions, there are most of those that have left the Trade Union Confederation of Serbia (61%), the "industrial unions" (whatever it meant), and then follows the UCU "Independence" (8%), AFIU (3%) and "other unions" (8%). Among the reasons for leaving a union there are two that dominate: because the given union had "openly protected the interests of the government and the management" (38%) and because "that union did not do anything for me" (30%).

Lack of/ information. Two thirds of the members of the union can quote at least some of the contents of work of his union organization, whereas one third does not know about it. The majority of employees (24%) declares that they are informed ("well" or "average") about the work of the Trade Union Confederation of Serbia, which is less than the number of those that say that they are members of this organization (29%). The level of information is almost identical in the case of the UCU "Independence" (21%) which is much more than the number of those stating that they are members of this organization (12%). Least employees (15%) are informed about the Association, however, this is much more than the number of those that say that they are members of this union (2%). - Comparing the number of union members and their statement on the level of information they dispose with about the union work indicates that in case of members of the Trade Union Confederation of Serbia there is quite a lot of fictitious memberships!

Evaluation of union work. Due to small samples (because of which we had a small number of members of individual unions), we measured the evaluation of the union work entirely, that is, satisfaction and dissatisfaction with the union work. Our findings are: **Union members are extremely dissatisfied with the work of their unions.** Measured in school terms, on the scale from one to five, the unions received just a passing grade - 2.4.

Another significant finding is that there is no union activity that the membership is satisfied more with one than with some other; the evaluations are very similar and - low. Best qualifications are given for: collection of membership fee and allocation, work of the basic organizations, work of the union branch, work of the union headquarters, whereas the worst are for: international position of the unions and cooperation, educational and research activities, cooperation with other unions and union impact on the government...

Looking at the total the following could be determined: **numerousness of the unions is just a union myth.** In the rush for this goal everything else has been left aside. The question is raised why the competition in the number of members when the unions aren't doing anything (or if they do work their members do not see or just vaguely discern an activity). What does the numerousness of unions mean if, in case of international position and cooperation of unions, there have been just 52% "units" marked, then the educational and research activities with 48% "units", inter-union cooperation - 42%, impact of union on the government - 40% units, etc. Nevertheless, the point in our findings is that **at the level of Serbia one third of the union members say that their union has done nothing for them to**

this moment, and 46% indicate that it had profited from the FOS system; whereas just 20% say that they were provided protection of their labor rights from the union, 8% that the union had entered a good collective agreement...

II PERCEPTION OF RATING OF RELEVANT UNIONS

Evaluation of success of union work. We have solved the question of efficiency indicators of union work by adopting the following position: **The work of a union will be considered successful if the employees deem that the given union realizes the needs and interests of the employees.**

The work of the Trade Union Confederation of Serbia is evaluated positively by 11% of respondents; AFIU received almost the same number of positive evaluations, whereas UCU "Independence" is considered successful by 18%. - It is necessary to observe this time as well a significant (indicative) difference in the evaluation of the work and the number of members of individual unions.

Perception of the social power of the unions. How do the employees see the (social) power of the union? Do they see them as strong or weak? Our conclusions thereon were based on three indicators of equality: evaluation of equality with (a) political parties, (b) the state and (3) the employer. We treated the unions evaluated as more equal in these relations as stronger, and those evaluated in these relations as less equal, that is, subordinated, as weaker.

Very few see the unions as strong (7-8%). However, when we put together those that have said that the unions are strong and those that said that they have an average power, we come up with the numbers which are not to be underestimated and which range between 19% and 24%. **The UCU "Independence" and the Trade Union Confederation of Serbia were evaluated equally - one fourth of the employees sees these unions as strong or of average strength** (however, the Trade Union Confederation of Serbia has more lower assessments). **One fifth of the respondents see AFIU as a strong or medium strong union organization.** - At the cost of being boring to the users of this paper, we draw attention once again to the need to compare these two evaluations of the union with the number of employees that have declared as being members of certain unions.

Confidence in the union leaders. Among the union leaders, from the aspect of the amount of confidence the most prominent is Branislav Canak, leader of UCU "Independence" which holds the trust of one fifth of the labor³⁸. The leader of the Trade Union Confederation of Serbia, Milenko Smiljanic and the AFIU, Dragan Milovanovic, is given the same volume of confidence (one tenth of the citizens each).

Confidence in the unions. As in the case of the union leaders the UCU "Independence" dominates here as well. It has the confidence of almost double the number of employees than the other two unions (of the same as the other two together). Whereas UCU "Independence" has the trust of 23% of respondents the Trade Union Confederation of Serbia and AFIU has the confidence of 13% of employees each.

One should bear in mind that the findings on confidence in the unions and the union leaders are very important from the aspect of union development. Unions that enjoy greater confidence of the employees have greater chances for better development. Hence, the findings on the lack of/confidence also have a significant forecasting value.

³⁸ These percentages may seem low. However, one should remember the rating of the politicians in Serbia before the appearance of Vojislav Kostunica (even now if not counting Kostunica); compared with the rating of the other politicians, the ratings of the confidence in the union leaders will seem rather high.

III

HOW THE LABOR SEES THE RELATION BETWEEN THE UNION AND POLITICS

Several aspects of attitude towards politics have been tested in our research: attitude towards politics in general, towards the government, the political parties, the elections, as well as a concrete phenomenon - towards the participation of representatives of the Association of Independent and Free Unions on the DOS lists at the past elections. **The employees have declared in favor of a politically powerful (politically and socially influential) union, but not in favor of a political union.** In six out of seven questions the "anti political" positions make the over-50% majority, whereas in one case it is a distinct but simple majority. The claim is *"Every union should candidate its own people at the elections as independent candidates or candidates of citizens group"* - the claim was accepted by 21% of respondents, 34% are indecisive or do not know, whereas 45% of the respondents discarded the subject claim. - However, one should bear in mind here that the employees are not still ready to declare themselves about the policy led at AFIU. Half of the respondents had said that they cannot declare themselves, that they do not know, one third thinks that it is a question of a bad move that is harming the respective union as well as the unions in general, whereas 14% approve the AFIU policy.

IV

POSITION TOWARDS THE UNION FRAGMENTATION AND OPTIONS FOR TRANSCENDING

Do the employees notice the fragmentation and clashes on the union scene of Serbia - is certainly the first question we are faced with in this part of the research. While doing so it was not important to us whether it is noticed directly at the jobs, or is the fact of clashes on the local or republic level learned of in some other way. We have seen already earlier that the inter-union cooperation is evaluated as very bad; simply, the union members are not satisfied with the inter-union cooperation.

It is necessary to say, first of all, that a great number of employees (between three fifths and two thirds) do not know what the relations are between the unions; of course, most often it is not known by those that are not members of any union. We are therefore providing data only for those that are acquainted with the subject issue. The conflicts are most often observed between the UCU "Independence" and the Trade Union Confederation of Serbia (78%) and between AFIU and Trade Union Confederation of Serbia (73%) whereas it is somewhat less in case of relation between AFIU and UCU "Independence" (52%). On the basis of this alone it is obvious that the good relations, or even average, are a rarity between our unions. For example, good relations between the Trade Union Confederation of Serbia and the other two relevant unions is observed by just 2-3% of the employees that have any information on the subject and just somewhat higher (11%) in case of relation between AFIU and UCU "Independence". - It is evident that the inter-union relations are a true rarity.

What do the employees think of the reasons for creation of several mutually opposed unions. Most often are indicated leadership ambitions (22%), followed by the attempts of political parties to create "their own" unions (16%), different understanding of the role of union is indicated by 14% of the employees, 13% find reasons in our mentality ("that's the kind of people we are, we like to quarrel"), 12% see reasons in the different understanding of

union organization, and just 5% find that the union fragmentation and conflict is caused by different interest of the employees (17% cannot answer the question). - We wanted to get the evaluation of the degree of responsibility for the disputes between the unions on the subject of: union leaders and union headquarters, union leaders at the corporate level, union members themselves, and finally, government and political parties. - The blame for the bad relations between the unions is most often ascribed to the union leaders and union headquarters (68% respondents blame them to a great or medium extent, and just 6% say that they are little to blame or not at all, the rest of 26% says that they do not know). Just a smaller number of respondents sees the blame in the government and the political parties (63%) and in the union leaders at the corporate level (57%). It is surprising that one fourth of the respondents finds the blame in the union members themselves.

How does the labor evaluate union pluralism, as good or bad. When we posed this question to our respondents we were unable to solve a problem that appeared there. Namely, we do not know whether in their answers they took into consideration the current situation (lack of tolerance and inter-union clashes) or, as we actually wanted, just the fact of the existence of several unions. It seems, judging by everything, that their answers had been quite affected by the current inter-union situation. Specifically **the same number of respondents (29% each) thinks that the existence of several unions is useful, that is, harmful;** 19% is of the opinion that this situation is neither harmful nor useful for the interests of the employees, whereas 23% does not know the reply to this question. - There remains, however, the question whether this is a question of an attitude towards bad pluralism (existence of several mutually conflicting unions which objectively speaking diminishes the power of the associated labor) or pluralism as such?

We have clarified the problem somewhat by the reply to another question; What to do from the aspect of the interest of the employees in the situation of existence of several unions? **Two fifths of the respondents see the solution in "working together on the most important issues of the employees", a bit more than one fourth thinks that it is necessary to work on "uniting and creating a single union",** 14% have decided in favor of creating "several powerful competing unions" and just 2% supports the situation as is presently (17% does not know).

How to explain this longing for a single union? Some things can be explained by tradition, habit, desire for harmony and unity. It is my opinion, however, that most of the explanations can be found in the weaknesses of the current union pluralism. It is not disputable that the mutually opposed unions reduce the potential power of labor action. Nevertheless, union power is not guaranteed even by the existence of just one union (even when there was just one union here, it was weak; we have seen that) just like, on the other hand, the power can be preserved under the plural conditions.

It is a fact that the union monism is strictly a thing of the past here. The existence of several unions, at least couple of strong ones, is a fact that must be appreciated. It is just a question how to reconcile this fact with the need to protect the labor interest with full might. For, who would benefit from the existence of mutually conflicting unions and hence, as one of our respondents said, essentially - "compact" unions?

In such a situation we have focused our attention in the research on the question of conducting joint union action as the most important question for the employees. We asked first whether something like this would benefit or harm the labor interests. We received answers according to which 72% of the respondents think that it would benefit, and just 2% think that it would be harmful. We asked the employees then if they support or do not support something like that. We found that as much as four fifths support this idea and just 4% do not support. And finally, we asked the people: Is it possible to reach such an agreement between

the unions? Majority of 44% believes that it is possible, 16% think that it is not, and up to 40% cannot reply to that question.

All in all, we can see that an enormous majority thinks that the inter-union agreement on the major labor issues is a good thing. They support this personally in great numbers, but are not certain whether it is practically viable with the unions now being as they are here! Thus, is the inter-union agreement possible? How to reach such an agreement? What would be its contents? How to begin?

V

REPLIES TO THE MAIN RESEARCH HYPOTHESES

(H.1) *"Members of various unions are not the proponents of fragmentation of union action; they are interested in the results and are not burdened with form (i.e. organization) by which the results are achieved. Hence, they can be the proponents of the synergistic action, of labor provenance, for example".*

Our findings mainly confirm the hypotheses. However, it is necessary to draw the attention to the relatively low level of unionization - 54%. Secondly, the employees themselves do not have a clear picture of the union fragmentation and the need for its transcending - for example, one fourth of the employees thinks that it is necessary to work on unification and creation of a single union, 15% thinks it necessary to work on creating several strong competitive unions, 1% thinks that everything should remain as is, and just 39% of the employees are in line with our idea - to work on the creation of basis for joint union action on main union issues of the labor (up to 22% says that they do not know, i.e. does not reply to this question). And thirdly, one should not exaggerate in the expectations that the employees themselves will participate, by special actions, in clearing up the union scene. It is true, however, that they will do this in some other sense - by deciding in favor of a union that contributes mostly to the realization of their interests and needs.

(H.2) *"The key of a comprehensive, above all, most practical union policy is in the hands of the union activists and union executives at the basic (local, and above all enterprising) level. This is the very strata on which the research should be focused. While doing so, one must not forgot that it is located between "two fires". On one side there are the union members and the potential members with their authentic interests, and on the other the union "headquarters", that is, leadership with its requests and its interests".*

We have found that there should be no illusions about possibilities of the local union leaderships initiating action for which they have no approval from their "headquarters". Such option is favored more by enterprising activists and the employees. However, chances are minimal in both cases. Therefore, we will focus the activity in the finalization of the project on the local union leaderships, and partially on union headquarters.

(H.3) *"Fragmentation proponents are outside the union scene and when inside, then it is the top list of union leaders".*

Our findings say that the proponents of union fragmentation are, nevertheless, not outside the union scene. The unions themselves are almost completely infected by fragmentation and conflicts. The conflicts are of the same intensity at the headquarters level as at the union leaders level; they are somewhat smaller on the activist enterprising level, and

least among the employees, although we have marked forms of intolerance and clashes even at that level.

Judging by everything fragmentation is the mark of the domestic political culture in the environment of social changes. On the other hand, the conflicts are involved in the very continuation of unions. The new unions have been created from conflicts in a single union, first within the Trade Union Confederation of Serbia, and then much more often the "parthenogenesis" started spreading from UCU "Independence". We found that the situation is identical or similar at the enterprising level. It happens very often that a person that has lost at the elections for a leader of one union appears as a founder of a new competitive union. Under such circumstances the inter-union cooperation is almost a pure illusion.

The employees most often see the cause of fragmentation in the leadership ambitions of the union leaders (23%), and from 11% to 14% of the respondents associate the fragmentation reasons to different understanding of the role of the union, the striving of the parties to form their own unions, different view of the union organization, as well as some general understanding of the nature of our people (we like to quarrel, mentality...). It should also be mentioned that a great number of respondents cannot say anything about the reasons of fragmentation and the conflicts between the unions.

(H.4) *"The ideological (i.e. in the domestic circumstances, nationalistic) mobilization of labor had the zenith in the gathering of the workers (mainly from the Rakovica basin) before the Yugoslav Parliament. This is actually when the decline of these possibilities started, as well as the power of disposal with labor will ("And now, everyone back to his work assignments!")".*

It is true that the above hypothesis also includes a deliberate simplification of the situation, but it is basically true. However, it needs to be pointed out that parallel with the waning of nationalistic mobilization grew an authentic orientation and turning of the workers to themselves; firstly, by orienting to individual survival ("orientation towards flea markets") and then turning to social changes, which finally yielded results. We have also followed this re-orientation at the action level - Kolubara case - and at the public opinion level - research on a sample of 2,160 respondents. We can just mention the findings between four social goals the employees place just in 8% of cases "a good solution of the national issue" in the first place. In that position is most often (48%) found the objective "Solving the social problems and raising the standard", then "Establishing a democratic political order" (36%) and "Establishing a market oriented economy and privatization" (11%).

(H.5) *"Dominating orientations among the labor are related to safety (on an individual level) and to patriotism (on the social level). These are specific "transformers" of socialism and nationalism. What is their present day status and role? To which extent can be registered the trend of growing present of political interpretation of "bad living and not seeing the future"?"*

At the general level we presume that the acceptance of an integral, synergistic labor action is a test for acceptance of a "rational choice" instead of the a priori ideological orientation to collectivist ideas like socialism and nationalism.

On the concrete plan, we presume that there has occurred a "great break" in the "base" - more frequent distancing from the stale ideas of socialism (operationalized through "social security") and nationalism (operationalized through "patriotism") and more frequent approaching the true interest (operationalized through the perception of "bad life" and "absence of future" in Serbia as it is today and through orientation to "living normally,

working and earning normally in a normal country"). Hence we presume that the virtual interest will be abandoned and observed that which makes the true interest of the citizens, that is, employees, and that everything else on the union stage had remained the same at the organizations level."

Our Project has confirmed this hypothesis in general. We have already seen the data that speak about the distancing from the "Serbian national entity". Here are data that speak about the "good way on the return to own interest!" (1) Half of the respondents, when in a dilemma between the secure job position regardless of the salary amount and a job position that provides a good salary, decides in favor of a good salary, and one fourth for a secure job position (one fourth is not capable of "solving" this dilemma. (2) Even three fifths of the employees is in favor of the price of basic victuals forming freely (without shortages), and just one sixth is in favor of dictated prices even if there are shortages (22% cannot choose between these two options). (3) Two fifths of the citizens decide in favor of a direct participation in the school and health insurance costs, whereas one third is against it. (4) However, that the situation is not clear completely can be seen on the basis of the replies to a dilemma on who should be responsible for providing the existence of an individual, the state of the individual himself. In favor of the greater responsibility of the state are 55% of the respondents and 27% emphasizes the responsibility of the citizens themselves. Although, the additional investigation indicate that behind this comprehension of the responsibility of the state is the assumption that the state is obliged to provide the jobs and the employees find the responsibility for everything else within themselves?

All in all, **the research findings and particularly the activities of the members of the research team in the selected local environments - Subotica, Cacak and Vranje - have shown that: it is possible to overcome the bad consequences of union fragmentation; initiating synergistic action is, hence, possible.**

At the same time we have found that this process has numerous opponents within the unions, and probably in the external environment (parties, state...) and cannot be expected that it will take place by itself or that it will drop from the sky! **A scientific, educational and direct-practical action is necessary in that direction.**

Operatively speaking four conclusions are derived from our Project:

It is necessary to undertake concrete actions - educational (for the activists of all unions and broader for the activists in the "civil sector") and actional (arbitration bodies, forums for discussing the common subjects) at the local level.

It is derived from our project that parallel action is required at the general level, that is, at the level of union headquarters: results of our research should be put up as agenda at official meetings, debates demanded on harmful consequences of fragmentation, personal contacts used for the promotion of Project results and indicate the ineffectiveness of partial appearance on the social scene.

It is necessary to make the union scene extremely transparent. Negative consequences of fragmentation and the attraction of the synergistic union action should be made public. Hence, the effect of media in this context is precious for the favorable outcome of the Project.

There are grounds to consider that it would be very useful to gather broadly activists-volunteers around our research team (also establish a volunteer group of activists interested in union subjects as non-government organization or their organization

within an existing one) for scientific, educational or practical activities on reducing the resistance to inter-union joining and promotion of synergistic action.

Enclosure

TABLES WITH RELEVANT RESEARCH DATA

Table 1: Dis/satisfaction with the union work entirely

Union activity	Sum of grades 4 and 5	Average grade (from 1 to 5)
<i>Union work at your company</i>	30%	2.64
<i>Work of the union headquarters</i>	25%	2.50
<i>Work of the industrial union</i>	22%	2.51
<i>Collection of membership fees and allocation</i>	28%	2.68
<i>Legal aid and protection</i>	27%	2.46
<i>Educational and research activities</i>	16%	2.13
<i>Information within the union</i>	27%	2/51
<i>Cooperation with other unions</i>	15%	2.24
<i>Influence of the union on the government</i>	18%	2.29
<i>International position and cooperation</i>	15%	2.09
AVERAGE GRADE FOR ALL	23%	2.41

Table 2: Evaluation of successfulness of the union

("To which extent do the union realize the needs and interests of the employees" - in %)

Unions	Realizes	Does not realize	Does not know	Total
<i>AFIU</i>	12	26	62	100
<i>Trade Union Confederation of Serbia</i>	11	32	57	100
<i>UCU Independence</i>	18	27	55	100

Key: Realizes= Sum of evaluations "Much" and "Average"; Does not realize= sum of evaluations "Little" and "Not at all".

Table 3: Perception of power of individual unions (in %)

Unions	Strong	Average	Weak	Does not know	Total
<i>AFIU</i>	7	12	24	57	100
<i>Trade Union Confederation of Serbia</i>	8	15	33	44	100
<i>UCU Independence</i>	8	16	26	50	100

Table 4: Confidence in the unions (in %)

Unions	Has confidence	Undecided	Does not have confidence	DK	Total
<i>AFIU</i>	10	16	21	53	100
<i>Trade Union Confederation of Serbia</i>	11	16	30	43	100
<i>UCU Independence</i>	21	15	20	44	100

Table 4: Confidence in the union leaders (in %)

Unions	Has confidence	Undecided	Does not have confidence	DK	Total
<i>Dragan Milovanovic</i>	10	16	21	53	100
<i>Milenko Smiljanic</i>	11	16	30	43	100
<i>Branislav Canak</i>	21	15	20	44	100

Table 5: Confidence in the unions (in %)

Unions	Has confidence	Undecided	Does not have confidence	DK	Total
<i>AFIU</i>	13	18	20	49	100
<i>Trade Union Confederation of Serbia</i>	13	16	37	34	100

<i>UCU Independence</i>	23	18	19	40	100
-------------------------	----	----	----	----	-----