

Marijana Milaković
Filozofski fakultet
Novi Sad
Pregledni rad
UDK: 316.422(497.11)

Sociološki godišnjak. Pale 2011. str. 161-179.

Sukobi u sferi rada u postsocijalističkoj transformaciji srpskog društva i mogućnost delovanja sindikata

Sažetak: *Promene koje se dešavaju u svetu imale su uticaja i na srpsko društvo, te je i ono krenulo putem tržišne privrede. Reforme, koje su nezaobilazne na tom putu, su zahvatile svaku sferu društva. Međutim, ni nakon više od jedne decenije one nisu okončane. Sve transformacije koje su se dešavale dovele su u nezavidan položaj i sindikat. Upravo u ovom radu se govori o sukobima u sferi rada i mogućnostima delovanja sindikata u postsocijalističkoj transformaciji srpskog društva. Prikazana je uloga sindikata u sukobima u sferi rada kao i posledice pluralizacije na mogućnosti sindikata. Njegove mogućnosti se sagledaju i kroz njegovu nezavisnost, obrazovanje i kompetentnost kadrova, brojnost, sklad između opštih i pojedinačnih interesa solidarnost, mogućnost organizovanja štrajkova, poverenje koje uživa kod građana. Ono što se nameća kao zaključak jeste činjenica da sindikat nije izašao kao pobednik iz odnosa sa državom i poslodavcima. Ipak, to ne umanjuje značaj uloge koju bi sindikat trebalo da ima postsocijalističkoj transformaciji srpskog društva.*

Ključne reči: *rad, sindikat, sukob, transformacija, tranzicija.*

UKRATKO O SINDIKATU

Pre nego pređemo na temu rada, biće reči o sindikatu kao organizaciji. Sindikat je samo jedno od brojnih udruženja građana kroz koje se manifestuju osnovna ljudska prava i slobode - pravo na udruživanje. U društvima u kojim ovaj oblik slobode nije priznat, ne postoje ni sindikati. Ovaj vid udruživanja se ostvaruje isključivo u sferi rada i radnih odnosa. Cilj udruživanja članova sindikata jeste zaštita prava i interesa zaposlenih.

Prva udruženja radnika koja predstavljaju osnovu sindikata su se javila u XIX veku kada je život radnika bio neizdrživo težak i kada se uvidelo da poslodavci svoje bogatstvo uvećavaju na račun radnika. Različiti oblici skupova, koji su najčešće bili spontani i neorganizovani, su predstavljali jedini način da se pokuša poboljšati položaj radnika. Najpre se javljaju u Zapadnoj Evropi. Od tada je sindikat prošao kroz različite faze: najpre period formiranja, nakon toga faza u kojoj se narušava jedinstvo sindikata, period institucionalne integracije, zatim period kize. (Stojilković, 2001: 4-12) Ovaj period krize sindikata svakako da još traje. Ovim Stojilkovićevim fazama u razvoju sindikata možemo dodati i petu, savremenu, fazu koju karakteriše nestajanje sindikata. U savremenom svetu rada dolazi do transformacija radnih organizacija. One postaju sve fleksibilnije, manje i okrutnije. Radnike je lako kontrolisati i ucenjivati. U takvim uslovima sindikat postaje nepoželjna, tačnije zabranjen vid organizovanja radnika.

Sindikata je po Ustavu Republike Srbije udruženje građana. On predstavlja pre svega organizaciju zaposlenih radnika koji imaju za cilj da zaštite prava i poboljšaju životni standard zaposlenih.

Kad je sindikat nastao u svom prvom obliku on je imao za cilj uzajamnu pomoć među radnicima i pomoć u slučaju nezaposlenosti. Vremenom se uočavaju tendencije sindikata da proširi svoje delovanje u vidu obrazovanja članstva i slično, kao i njegovo nastojanje da se utiče na određene političke procese.

Danas se osnovnim delatnostima sindikata smatra:

- obezbeđivanje određenih pogodnosti za sve članove sindikata - u ove pogodnosti spada sve od jeftinije zimmice do edukacije i pravne pomoći;
- kolektivna pregovaranja¹
- pregovori između sindikata i poslodavca o uslovima rada;
- industrijske akcije - jedna od najefektivnijih akcija je štrajk;
- politička aktivnost - sindikati mogu lobiranjem da se bore za određena zakonska rešenja.

Svim ovim delatnostima sindikata, možemo pripisati još jednu - sindikat je mehanizam pomoću kojeg se ostvaruje socijalni mir. Nije sporno da kao takav može biti od koristi kako poslodavcima, tako i radnicima.

Sindikati na osnovu svog unutrašnjeg uređenja mogu biti:

- strukovni - njegovi članovi mogu biti isključivo radnici određene profesije odnosno struke;
- industrijski - njegovi članovi mogu biti isključivo radnici jedne privredne oblasti;
- opšti - njegovi članovi mogu biti svi radnici.

Koji god kriterijum da se koristi pri oganizovanju osnovna načela sindikalnog oganizovanja- autonomija, dobrovoljnost, masovnost i borbenost, moraju biti primenjena.

U savremenom svetu kapitalizma sve je manje važno u odnosu na proizvodnju i sticanje profita. U tom poretku stvari radnik i njegove potrebe su takođe manje bitne od kapitala. Sindikat je taj od koga se očekuje da razume i zaštiti radnika, da promeni situaciju i da doprinese poboljšanju života radnika.

POLOŽAJ SINDIKATA U SVETU RADA MODERNIH DRUŠTAVA

U savremenom svetu rada se dešavaju izvesne promene. Naime, pod uticajem procesa globalizacije sferu organizacije rada prožimaju određene novoliberalne vrednosti: slobodno tržište, konkurentnost, sticanje profita zakidanjem socijalnih prava i otpuštanjem radnika... Da bi se postigli ciljevi koje nameće novoliberalizam moraju se postojeće organizacije rada preoblikovati. Poželjno je da oragnizacije budu promenljive, prilagodljive i privremene kako bi se lakše prilagođavale novonastalim okolnostima. U procesu transformisanja organizacija rada nastaju i nove složenije organizacije rada u kojima položaj radnika nije na zavidnom nivou². (Milošević, 2004: 145-160)

Ono što možemo da pripišemo ovim procesima transformacije jeste činjenica da oni posredno ili neposredno utiču na položaj sindikata u svetu rada. Poslovanje u skladu sa osnovnom vrednošću novoliberalizma (sticanje profita) znatno otežava položaj radnika - mnogi ostaju bez posla, najveći broj zaposlenih je zaposlen na određeno vreme, aktualizuju se

¹ Po međunarodnoj organizaciji rada kolektivni pregovori podrazumevaju: "metod određivanja uslova zaposlenja i rada pregovorima između poslodavca, grupe poslodavaca ili jedne ili više poslodavackih organizacija, s jedne strane, i jedne ili više reprezentativnih organizacija radnika, s druge strane, sa obostranim nastojanjem da se postigne sporazum." (ILO, navedeno prema Arandarenko, 1999: 115).

² Neki složeniji oblici organizacija su: klasteri, strategijske alijanse, organizacije rada visokog učinka.

kategorije radnika kao što su samozaposleni, radnici na određeno vreme, radnici po pozivu, rad u skraćenom radnom vremenu, ugovor na rok, rad na unajmljivanje. U takvim okolnostima znatno slabi mogućnost radničkog organizovanja i sindikalne borbe, jer zaposlenje na neodređeno i svaki oblik sigurnosti polako nestaju. S druge strane, mehanizmi kontrole zaposlenih jačaju. Preduzeće svojom ideologijom nastoji da manipuliše radnicima i njihovim mislima. Pokušava se stvoriti predstava kako su radnici sastavni i važan deo preduzeća, kako su svi oni zajedno jedna velika porodica. Kako u takvim okolnostima radnik može bilo šta zahtevati kad je radnik jednako preduzeće? Sindikat u ovakvim preduzećima nije potreban kad svi rade zajedno, svi su jednaki i svi će imati koristi od dobiti. Vremenom neki radnici počinju da veruju u ovu priču kako je svima jednako teško i kako se svi zajedno žrtvuju zarad zajedničkog dobra. Tada sindikat za radnika kao i njegova prava prestaju da postoje.

Zanimljivo je da su se u drugoj polovini XX veka javile teorije koje govore o slabljenju uloge i nestajanju sindikata. Takve ideje su u svojim delima izložili Danijel Bel³ (Daniel Bell) i Alen Turen⁴ (Alain Touraine). Ono što je bilo zajedničko u njihovim teorijama o postindustrijskom društvu jeste silazak sa društvene scene radničkog i sindikalnog pokreta. Bel je smatrao da će na njihovo mesto doći profesionalci, stručnjaci, naučnici, dok je Turen smatrao da će radnički i sindikalni pokret biti zamenjeni novim društvenim pokretima.

Belova i Turenova ideja se nisu obistinile, ali se ipak nešto menjalo u smeru koji su oni predviđali. Naime, desilo se to da je u poslednjim decenijama XX veka došlo do značajnog opadanja broja sindikalno organizovanog članstva u gotovo svim vodećim industrijskim zemljama sveta. Tako je SAD na kraju XX veka imao svega 17 % sindikalno organizovanog članstva od ukupnog broja zaposlenih, Velika Britanija je imala 1995. svega 35% sindikalaca, Francuska 10%, Nemačka 30% itd⁵.

Posebno su zanimljive postsocijalističke zemlje gde je stepen sindikalne organizovanosti bio gotovo 100 % zbog obaveznog članstva u sindikatima. A onda se broj sindikalno organizovanih radnika prepолоvio. Ističe se slučaj Poljske gde se ovaj broj spustio na 20%. Međunarodna organizacija rada (MOR) je na samom kraju XX veka u svom izveštaju objavila da je broj sindikalno organizovane radne snage opao za 10 godina na svega 20%. Sve te promene koje se dešavaju u modernim društvima u manjoj ili većoj meri utiču i na srpske organizacije rada i sindikate. Upravo će u ovom radu biti prikazano stanje u sindikatima, njegove mogućnosti i uloga, i sukobi u sferi rada u vreme postsocijalističke transformacije srpskog društva.

MOGUĆNOSTI DELOVANJA SINDIKATA U SPECIFIČNIM USLOVIMA SAVREMENOG SRPSKOG DRUŠTVA

Krajem XX veka tadašnja SR Jugoslavija, današnja Republika Srbija, našla se u veoma nezavidnoj situaciji - rat u okruženju, raspad bivše državne zajednice, embargo i sankcije, propast ekonomije, nezaposlenost, siromaštvo, bombardovanje. Tad se verovalo da je jedini izlaz iz takve situacije promena društvenog uređenja. Promena društvenog uređenja je značila prelazak iz socijalizma u kapitalizam. To podrazumeva pre svega ekonomsku liberalizaciju i privatizaciju, a uz to i promenu uređenja društva, demokratizaciju, promenu vrednosti. Na izborima septembra meseca 2000. godine građani Srbije su pokazali da žele

³ Dolazak postindustrijskog društva.

⁴ Postindustrijsko društvo i Sociologija društvenih pokreta.

⁵ Iz ovog trenda bile su izuzete Švedska, Danska i Finska koje su 1995. godine imale 80 % sindikalno organizovanog članstva od ukupnog broja zaposlenih.

promene. Ono što se želelo postići promenama može se svrstati u sledeće: demokratizacija društva i poboljšanje životnog standarda putem privatizacije.

Na osnovu načina i cilja koji se želi postići promenama, uočavamo uticaj globalnih tendencija i na srpsko društvo o kojima je bilo reči.

Započet je proces reformi. Jedna od najznačajnijih komponenti tranzicije je transformacija svojine (privatizacija). Ona se odvijala na tri načina: tenderska prodaja, aukcijska prodaja i privatizacija na tržištu kapitala. Prodaja je dobro išla dok su prodavana dobrostojeća preduzeća. A kada su na red došla manje atraktivna preduzeća, ona su prodavana višestruko ispod njihove realne vrednosti. Novi vlasnici su veoma brzo zaboravljali socijalne programe i svoje obaveze prema zaposlenima. Obećanja o investiranju u kupljene firme se nisu ostvarila. Onda ni ne čudi što su privatizacije veoma često raskidane.

Iako se očekivalo da će politika nestati iz sveta ekonomije i da će ustupiti mesto profesionalizmu, to se nije desilo. Ceo proces se odvijao pod uticajem političke vlasti.

Sav teret reformi pao je na obične građane i radnike. U cilju racionalizacije troškova poslovanja mnogi su ostali bez posla, zaposlenima su zakinuta mnoga prava i socijalna davanja, izlagani su različitim oblicima iskorišćavanja i maltretiranja. Vlast se nije potudila da teškoće ovog prelaznog perioda budu ravnomerno raspoređene.

Danas, nakon čitave decenije od početka reformi (iako je predviđano da će proces trajati 5 godina), čini se da se ništa suštinski, što bi doprinelo poboljšanju životnog standarda, nije promenilo. Zaposleni svakodnevno demonstriraju svoje nezadovoljstvo na organizovane i neorganizovane načine⁶, na birou rada je približno 20% radno sposobnih lica, rad na crno cveta, strah od gubitka posla postaje uobičajeno osećanje jer radnike niko ne štiti. Srbija je i dalje nestabilna država, te je privatni investicioni kapital mimoilazi a time i mogućnost napretka.

Jasno je da su se u ovim vremenima promena razlozi za postojanje sindikata uvišestručili. A da li su se i njihove mogućnosti uvišestručile? Da li je sindikat uticajniji i efektivniji? Da li ima potencijala da postojeće stanje promeni u korist zaposlenih? Pokušaćemo da damo odgovor na ova pitanja.

NORMATIVNI OKVIR DELOVANJA SINDIKATA U VREME POSTSOCIJALISTIČKE TRANSFORMACIJE SRPSKOG DRUŠTVA

Ustav republike Srbije građanima jamči slobodu sindikalnog udruživanja. Udruženja se osnivaju bez prethodnog odobrenja, uz upis u registar kod nadležnog organa. Zabranjeno je delovanje onih sindikalnih organizacija koje su usmerene na rušenje državnog poretka. Ovakav ustavni okvir je u potpunosti u saglasnosti sa međunarodnim standardima.

Druge, pozitivne norme, značajne za rad sindikata:

- sindikalnim organizacijama je prepušteno da svoj rad, aktivnosti i programe uređuju njihovi interni akteri;

- sindikati imaju mogućnost da zaključe kolektivne ugovore sa poslodavcem u kojim se utvrđuju određene obaveze i prava i jedne i druge strane: sindikatima je omogućeno pravo na zaradu, neposredno odlučivanje o najbitnijim pitanjima kao što su pravo na rad, odmor...;

- u skladu sa zakonom, zaposleni imaju pravo na štrajk;

- sindikat može da kontroliše uslove rada itd.

Ovi i drugi propisi bi trebalo da obezbede nesmetan rad sindikata, ali način na koji će oni biti protumačeni takođe ima veliki uticaj na njihovo sprovođenje. Najčešće se dešava da poslodavac tumači svoje obaveze na način koji njemu odgovara.

⁶ Jedna od jezivih priča koja je potresla javnost se dogodila februara meseca kada su dva radnika tekstilne industrije iz Novog Pazara zakucali sebi eksere u ruku kao vid protesta i iskazivanja nezadovoljstva zbog nerešenih radničkih problema.

Može se zaključiti da problemi sa kojima se sindikat susreće nisu posledica loših zakona i formalnih određenja, već zloupotrebe pri tumačenju određenih propisa ili/i neprilagođenost propisa uslovima u kojima se našlo društvo.

U Srbiji u periodu transformacije (tranzicije) reprezentativni⁷ sindikat je učestvovao u zaključivanju kolektivnih ugovora. Samo reprezentativni sindikat, kao jedna ugovorna strana, može uticati na bolji položaj radnika. Ovakvo uređenje stvara konkurentski odnos među sindikatima jer svaki sindikat želi da bude reprezentativni što utiče na pojačanu angažovanost svakog sindikata kako bi privukli što veći broj članova.

U Srbiji je u aprilu 2001. godine ustanovljen tripartizam⁸. Tada su postigli dogovor radi socijalnog dijaloga predstavnik tri najveće sindikalne organizacije, predstavnik Unije poslodavaca i predstavnik vlade. Pravna uloga države bi trebalo da se ogleda u njenom uključivanju kada dve strane ne mogu da dođu do dogovora, da učestvuje u arbitraži, a ne da i ona bude ravnopravan pregovarač.

Ono što je obeležilo rad sindikata 2000-tih godina je svakako i Zakon o radu iz 2001. godine. On je potpuno radikalniji u odnosu na dotadašnje zakone. Zakon o radu je „pravljn po merama“ kapitalističkih društava, što srpsko društvo u trenutku njegovog donošenja svakako nije bilo. Očekivalo se da će se Zakonom o radu i sličnim zakonima promeniti realnost.

Ovim zakonom radnicima su oduzeta mnoga prava u korist poslodavaca. Donosi veliku nesigurnost za zaposlene. Znatno je promenjen položaj radnika i sindikata. Verovalo se da će se pomoću ovog zakona ubrzati proces transformacije svojine i da će on stvoriti ambijent tržišne privrede.

Kao sociolozi znamo da ni zakoni ni bilo koje druge norme ne mogu biti prosto prepisivane iz drugih društava. Oni moraju biti prilagođeni postojećem stanju društva u kojem se žele primeniti. Samo u tom slučaju oni mogu uspeti. Novi društveni poredak se ne može stvoriti donošenjem radikalnih zakona. Zakonima se ne može promeniti svest zaposlenih koji su ceo svoj radni vek proveli verujući u egalitarne vrednosti.

Upravo u ovakvim okolnostima uloga sindikata treba da dođe do izražaja, da ne dozvole ovakva poigravanja sa zaposlenima. Sindikat se jesu usprotivili donošenju ovog zakona, ali nedovoljno⁹.

Normativni okvir je jedan od ključnih faktora koji utiče na rad sindikata. Ali nije presudan. Sindikat bi trebao da shvati da organizovanim i predanim radom mogu mnogo postići i u lošim normativnim okolnostima, kao i to da dobri zakoni nisu dovoljni za ostvarenje sindikalnih ciljeva. Potrebno je da prestanu sa unutrašnjim razmiricama i fragmentacijom i da udruženi krenu po svoja prava.

⁷ Koji sindikat će biti reprezentativni se odlučivalo u zavisnosti od vrste kolektivnog ugovora i od nivoa na kom se on zaključivao. Kada se kolektivni ugovor zaključuje sa poslodavcem, reprezentativni sindikat je onaj u koji je učlanjeno najmanje 15% zaposlenih kod poslodavca. Kada se kolektivni ugovor sklapa sa Republikom (lokalnom ili autonomnom jedinicom) reprezentativni sindikat je onaj u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih na koji se primenjuje kolektivni ugovor. Ukoliko je situacija takva da je nemoguće ispuniti uslove reprezentativnosti, onda je moguće da sindikat odnosno poslodavac zaključi sporazum o udruživanju radi učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora. Sve ovo je utvrđeno Zakonom o radu iz 2001. godine.

⁸ Tripartizam je vid odnosa između države, poslodavca i sindikata. Uloga države, sem kad je poslodavac, je posredna - zakonska i druga normativna regulativa. Takođe se često javlja i u ulozi arbitra.

⁹ Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata je čak podržala ovaj zakon, što ni ne čudi jer je bio tesno povezan sa politikom.

SUKOBI U RADU U POSTSOCIJALISTIČKOJ TRANSFORMACIJI SRPSKOG DRUŠTVA I ULOGA SINDIKATA

U radu se mogu sukobiti pojedinci, društvene grupe, pa čak i čitave organizacije i sektori delatnosti. U savremenom svetu najčešće se javljaju sukobi između poslodavaca i zaposlenih. Oni mogu biti inicirani od strane radnika ili od strane poslodavca. U prve spadaju: pretnje prekidanjem rada, usporavanje rada, formalistički rad [...]; bežanje na bolovanje i drugi vidovi odsustva sa posla (apsentizam i tzv. 'beli štrajk'); aljkava upotreba sredstava za rad, sabotaža na radu; štrajk. (Bolčić, 2003: 232) Sukobi inicirani akcijama poslodavca se odnose na: pretnje otpuštanjem i pri tom pojedinačna otpuštanja, premeštanje zaposlenih na nepovoljnija radna mesta, pretnje zatvaranjem firme, kao i razni oblici zlostavljanja.

Bilo da su sukobi inicirani od strane zaposlenih ili od strane poslodavaca, uloga sindikata je jasna. Obaveza sindikata je da predstavlja zaposlene i da nastoji da se u određenom sukobu izbori za zajedničke interese. On mora da obezbedi dobru organizaciju, jako i sposobno vođstvo, istrajnost i solidarnost. Za dijalog sa poslodavcima mora da izabere stručne, nepodmitljive i kompetentne predstavnike koji će biti jedinstveni u svom nastupu i kao takvi će moći da budu ravnopravni u odnosu sa najčešće dobro organizovanim predstavnicima poslodavaca. Snaga, a i uloga, jednog sindikata se najlakše uočava u njegovoj sposobnosti da organizuje štrajk, kao krajnjoj meri u sukobu sa poslodavcem.

Štrajk je najsloženija i najefikasnija vrsta društvenog sukoba u sferi rada. Reč je iz nemačkog jezika i znači udarac tj. (u ovom slučaju) udarac poslodavcima. Pravo na štrajk je fundamentalno pravo u oblasti radnog prava. Pod štrajkom se podrazumeva: „[...] najavljena ili iznenadna kolektivna obustava rada radi ostvarivanja određenog egzistencijalnog materijalnog, statusnog ili profesionalnog interesa grupe koja štrajkuje ili neke šire društvene skupine.“ (Bolčić, 2003: 232, kurziv u originalu)

Sindikat se decenijama borio da štrajk postane legalno sredstvo borbe. Danas štrajk i sindikalna borba spadaju u okvire osnovnih ljudskih prava i sloboda. To je jedna od najvećih demokratskih tekovina XX veka. Po pravilu se dešava da se ovo pravo teže ostvaruje u nerazvijenim društvima sa autoritarnim sistemom.

Sindikat ima zadatak da pažljivo proceni spremnost ulaska u štrajk. Da li postoje kadrovi, volja, podrška javnog mnjenja i materijalna sredstva za sprovođenje štrajka¹⁰. Potrebno je da jasno utvrdi šta zaposleni gube, a šta dobijaju obustavom rada.

Štrajk mora imati određene elemente: radnici - aktivni učesnici štrajka; poslodavac i država - pasivni učesnici; mora postojati prekid rada; namera da se nanese šteta poslodavcu kako bi ga prinudili na pregovore; namera da se zaštite zajednički interesi zaposlenih, a ne pojedinačni.

Štrajkovi su bili mogući tek kad su se sindikati omasovili i kad su postali solidarni. Najpre se javljaju kao neorganizovane akcije zaposlenih kojim se oni bore protiv loših uslova rada za koje je odgovoran poslodavac. Vremenom štrajk biva sve uređeniji i institucionalizovan. Ipak i sad se desi da se jave neorganizovani štrajkovi - takozvani „divlji“ štrajk¹¹ Stvarnom štrajku prethodi obično štrajk upozorenja.

¹⁰ Stojiljković ističe prednost štrajka koji se organizuje na ključnim tačkama proizvodnje i na taj način je u štrajk uključen mali broj ljudi koji se finansiraju iz štrajkačkih fondova, ali ipak se uspeva obustaviti rad na značajnim sektorima proizvodnje.

¹¹ Divlji štrajkovi predstavljaju i određen vid bojkota sindikalnog vođstva.

U savremenom društvu postoji nekoliko vrsta štrajkova: lokalni štrajk¹², generalni štrajk zaposlenih date delatnosti¹³, opšti generalni štrajk¹⁴, štrajk solidarnosti¹⁵, kružni štrajk¹⁶, štrajk glađu¹⁷.

Štrajkačka borba zaposlenih je jedan od najpouzdanijih pokazatelja u kakvom su stanju sindikati i koliku moć imaju zaposleni. Štrajkačka borba u Srbiji se odvija pod veoma specifičnim okolnostima koji u značajnoj meri utiču na sam tok štrajka. Ono što je interesantno je da je u početnom periodu tranzicije kod nas još uvek postojao uticaj nasleđa. Naime, na štrajk se gledalo kao u periodu socijalizma: štrajk je negativna, rušilačka pojava uperena protiv društva. Nekad je štrajk obajšnjavan kao pojava protiv samoupravljanja, a u početnom periodu tranzicije kao pojava protiv srpskih nacionalnih interesa.

Društvena kriza je bila faktor koji je istovremeno i podsticala i ograničavala organizovanje štrajka. Podsticala je tako što je prirodno da u takvim situacijama krize poraste tenzija i broj konflikata. Ali s druge strane, „tolerisanjem“ rada na crno na koje je veliki broj ljudi bio usmeren, otpuštanjem radnika se osipao broj onih koji su trebali biti predvodnici štrajkačkih borbi, izazivala je strah kod zaposlenih. „Krizu i dalje zadržava svoje demotivaciono dejstvo na štrajkove, održavanjem straha, socijalne nesigurnosti, nastojanjem da se zadrži kakvo-takvo zaposlenje, pa čak i njegov privid“ (Marinković, 1999: 187). S druge strane, kako raste socijalno nezadovoljstvo, raste i želja za štrajkom. Želja i potreba za štrajkom biva sputavana nedostatkom solidarnosti i saradnje.

Akteri štrajkova u demokratskim, razvijenim društvima su radnici i poslodavci. Država je samo arbitrar. Kod nas su u tom sukobu još uvek uglavnom radnici i država. To je posledica činjenice da je država još uvek značajan poslodavac. Tada je veoma teško radnicima da ostvare svoje ciljeve jer se država pojavljuje u dvostrukom svojstvu - kao poslodavac i kao arbitrar. Uloga sindikata u ovakvim okolnostima je dodatno otežana, jer je država znatno moćnija. Ona čak različitim oblicima manipulacije, preko medija najčešće, nastoji da pridobije javnost na svoju stranu što dodatno sputava sindikalnu borbu.

Uzrok štrajkova u našem društvu najčešće su male zarade ili velika kašnjenja u isplati¹⁸. Vremenom, kako se kriza produbljivala, radnici su štrajkačkom borbom nastojali da promene ekonomsku politiku, poresku politiku, želeli su pravednu privatizaciju.

U srpskom društvu u periodu transformacije možemo govoriti i o pojavi političkih štrajkova. Politički ciljevi sindikalne borbe se razlikuju od političkih ciljeva političkih partija i drugih političkih organizacija te im se ne sme osporavati pravo i potreba da utiču na činioce političkog života. Njihova politička aktivacija se najviše ogleda u pokušaju da se utiče na planove socijalno-ekonomskog i tehnološkog razvoja društva kroz uticaj na zakonodavce i političke partije. Činjenica da su članovi sindikata istovremeno i članovi i simpatizeri političkih partija je još jedan element koji povezuje politiku i sindikat.

¹² Štrajk zaposlenih na nekoj određenoj manjoj teritoriji.

¹³ Štrajk svih organizacija iz određene delatnosti.

¹⁴ Za vreme ovog štrajka rad obustavljaju svi ili većina zaposlenih iz svih delatnosti.

¹⁵ Podrazumeva davanje podrške onima koji su već u štrajku.

¹⁶ Da bi štrajk neprekidno trajao, zaposleni iz različitih organizacija naizmenično štrajkuju i rade.

¹⁷ Poseban vid štrajka koji podrazumeva pojačan pritisak od strane onih koji štrajkuju ne uzimajući hranu ili vodu (štrajk žeđu).

¹⁸ Radnici su u znatnom broju slučajeva stupali u štrajk gotovo svakog meseca kako bi dobili svoje zarade.

Politički štrajkovi imaju dosta toga zajedničkog sa klasičnim oblikom štrajka, ali postoje i značajne razlike. Činioci i društvene okolnosti koje utiču na to da sindikat odnosno štrajk dobije politička obeležja su:

- u početnom periodu procesa tranzicije društveni sistem još uvek nije bio dovoljno demokratski te je sindikat imao potrebu da se politički aktivira kako bi opstao;
 - proces transformacije koji podrazumeva radikalne promene (promenu uređenja i vrednosti) u društvu utiče da konflikti budu veoma česti što dovodi do pomeranja područja sindikalne borbe;
 - politička scena u Srbiji se uglavnom bavila i bavi nacionalnim i istorijskim pitanjima ostavljajući sindikatima mogućnost da prošire svoju ulogu u oblasti socijalnih pitanja.
- (Marinković, 1999: 191-192)

U društvima kao što je naše, organizatori štrajka su često, proganjani. Poslodavac merama represije prema organizatoru želi da zaplaši ostale učesnike ili potencijalne učesnike štrajka. Sindikat je taj koji bi morao da se izbori da inicijatori i svi drugi učesnici u štrajku mogu da koriste svoje pravo na obustavu rada, a da pri tome ne budu sankcionisani od strane poslodavca.

Možemo zaključiti da su štrajkovi u postsocijalističkoj transformaciji neuspešni. Štrajkačka borba je neorganizovana, javlja se nezadovoljstvo efektima štrajka, ne postoji dovoljno saradnje i solidarnosti što često dovodi i do sukoba unutar sindikata. Predstavnici sindikata su lako podmitljivi i prelako odustaju od borbe za zajedničke interese radnika. Zarad ostvarivanja ličnih interesa, njihova uloga se najčešće svodi na izigravanje tampon zone između radnika i kapitala. U takvim okolnostima zaboravlja se uloga sindikata i nestaje i smisao njihovog postojanja.

PLURALIZACIJA SINDIKALNOG ORGANIZOVANJA U SRPSKOM DRUŠTVU I NJEN UTICAJ NA MOGUĆNOST DELOVANJA SINDIKATA

Sindikat u Srbiji ima dugu istoriju. Prva organizacija na nivou sindikata bio je Radnički savez formirana 1903. godine. Od tada pa do danas, u periodu preko sto godina, mnogo toga se dešavalo na sindikalnoj sceni, ali će za potrebe ovog rada biti navedene samo neke činjenice iz bliže prošlosti.

Ono što je bilo karakteristično za Srbiju u periodu od 1945 do 1990. godine jeste „jedinstveni“ sindikat- Savez sindikata Srbije. On je bio jedini i imao je onoliko moći koliko mu je režim dodelio. Krajem XX veka dešavaju se promene u društvu, pa i u sindikatu. Naime, društvo teži pluralizaciji i demokratizaciji. Želelo se isto uraditi i sa sindikatima.

Međutim, pluralizacija sindikata je samo jednim delom bila posledica pluralizacije i demokratizacije društva. Cepanje sindikata je pre svega posledica sukoba u sferi rada i reakcija i izraz nezadovoljstva radom Saveza sindikata Srbije, koji je bio smatran režimskim sindikatom. Tada istupanjem iz redova Saveza sindikata Srbije nastaju novi sindikati. Tri najbrojnija i najstabilnija sindikata u Srbiji su:

- Savez sindikata Srbije;
- Ujedinjeni granski sindikat „Nezavisnost“;
- Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata.

Savez samostalnih sindikata Srbije je najbrojniji i najveći. Doživljavao je kao državni, kao partijski, 90-tih kao SPS sindikat. Svoju dominantnu poziciju je stekao tako što je bio jedini naslednik celokupne infrastrukture i sindikalne imovine. Ovo je bilo posledica toga što pre procesa pluralizacije sindikalne scene nije usvojeno normativno rešenje po kojem bi bila raspoređena sindikalna imovina između svih registrovanih sindikata srazmerno sa brojem članova. Još jedna od prednosti Saveza sindikata Srbije je ta što je bio jedini ovlašćeni pregovarač i potpisnik kolektivnih ugovora. I pri tome nikoga iz drugih sindikata nije uključivao u pregovore.

Ujedinjeni granski sindikat „Nezavisnost“ nastaje u Beogradu 1991. godine. U svom Statutu i programu definisan je kao organizacija koja je: „... nezavisna od države, političkih partija i poslodavaca i verski neutralna“ (Luković, 1999: 258). Presudnu ulogu u njegovom stvaranju imala je grupa sindikalnih rukovodilaca koja je zbog nezadovoljstva istupila iz redova Saveza sindikata Srbije.

Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata nastaje u julu 1996. godine. „[...] statutom je definisana kao 'dobrovoljno udruženje slobodnih i nezavisnih sindikata i nevladinih organizacija, koje se bore za zaštitu i unapređenje ekonomskih, socijalnih i kulturnih interesa svojih članova.'“ (ibid., 262) Ovaj sindikat su osnovali: „... oni članovi Nezavisnosti koji su bili za stvaranje političke koalicije sa tadašnjim strankama opozicije radi zajedničkog izlaska na izbore.“ (Stojković, 2003: 13)

Razlozi pojave novih sindikata mogu se navesti u okviru pet tačaka:

- kao opozicija svemu što je predstavljao stari („partijski“) sindikat (Savez sindikata Srbije);

- kao nastojanje da se i na sindikalnoj sceni iskaže nova pluralistička stvarnost;
- neslaganja i sukobi oko pitanja odnosa sindikata i političkih stranaka i njihovih koalicija;

- formiranje sindikata od strane režima kako bi se unela još veća zabuna među zaposlene i još više fragmentirala sindikalna scena;

- liderske ambicije sindikalnih lidera. (Mihailović, 2001: 14-15)

Pluralizacija sindikalne scene može doneti znatne prednosti u delovanju sindikata. Ona se pre svega odnosi na razbijanje monopola jednog sindikata i javljanje konkurencije među sindikatima. Na ovaj način se može postići kvalitetniji način organizovanja, a i članovi sindikata imaju veću mogućnost izbora.

Naravno da i pluralizacija sindikalne scene ima svoje mane i kako se čini, u srpskom društvu su samo mane došle do izražaja. Sindikalni pluralizam je znatno umanjio sindikalnu moć i mogućnost uticaja na poslodavce. Kada sindikat nastupa jedinstveno, on je svakako ozbiljnija pretnja za poslodavca, nego kad svaki nastupa za sebe. Ukoliko sindikati ponaosob predlažu svoje ideje, imaju svoje uslove i svoje ciljeve, umanjuje se njihova šansa za uspeh. Pored svega toga postoji i animozitet među sindikatima i međusobna javna kritikovanja i spoticanja.

Lako je uočljivo da sindikati u Srbiji nisu iskoristili prednosti pluralizacije. Sindikati koji su nastali iz revolta prema radu tadašnjeg jedinstvenog sindikata ni sami nisu uspeli niša značajno da postignu. Zapravo, sve promene su samo promene u formalno-pravnom smislu.

Ne postoji nikakva akciona povezanost među sindikatima što je svakako umanjilo njihove mogućnosti. Postojanje sindikata sa različitim programima ne mora biti prepreka ka ostvarenju zajedničkog cilja. Važno je da postoji bar minimum solidarnosti i zajedničke akcije kako bi bilo rezultata.

PODSTICAJI I PREPREKE ZA DELOVANJE SINDIKATA U SRPSKOM DRUŠTVU

Obeležja stabilnog i jakog sindikata su: nezavisnost, čvrsta organizacija, brojnost, jasna programska opredeljenja, statutarna disciplina, solidarnost, partnerska pozicija, sposobnost da se brzo i profesionalno organizuje štrajk, poverenje članova, obrazovani i kompetentni kadrovi, kao i ugled u javnom mnenju.

Dakle, ovo su obeležja jakog i stabilnog sindikata, a koliko su to odlike sindikata u Srbiji i kolike su njihove mogućnosti, videće se u nastavku rada.

Nezavisnost sindikata se pre svega ogleda u finansijskoj nezavisnosti¹⁹, samostalnom određivanju sindikalnih ciljeva i interesa, samostalnom izboru rukovodećih kadrova,

¹⁹ Finansijsku nezavisnost ima samo Savez sindikata Srbije.

nepodleganju političkim uticajima. Oni moraju ostati van nastojanja države da sve birokratizuje i kontroliše. To može postići jedino ako ima autonomnu i kritičku poziciju spram države odnosno poslodavca i politike odnosno političkih partija. Ni jednim od ovih oblika nezavisnosti ne može da se pohvale srpski sindikati što će i biti detaljnije objašnjeno u nastavku.

Stepen stručne spremlje vodećih ljudi nije jedini važan činilac za dobro rukovodstvo i kadrovsku strukturu. Od značaja je da ti ljudi znaju da rade svoj posao, da su sposobni da razumeju okolnosti u kojima se našlo srpsko društvo, da su sposobni i hrabri da preuzmu inicijativu, mobilizuju članstvo. Ali i stepen obrazovanja rukovodstva sindikata takođe ima značaja. Sindikatu su potrebni obrazovani ljudi koji će moći da pariraju političkim predstavnicima u dijalogu.

Obrazovano članstvo, pored ostalog, putem seminara i savetovanja treba da osposobi što veći broj članova za aktivnost u sindikatu. Stanje je takvo da mladi ne poznaju rad sindikata, a stariji su uglavnom opterećeni shvatanjima iz perioda socijalizma, te je osposobljavanje članstva neophodno. Takođe je potrebno da poznaje prilike u društvu kao i zakone kako bi mogli da pravilno informišu svoje članstvo.

Rukovodstvo sindikata treba da doprinese osećaju solidarnosti i pripadnosti sindikatu.

U našim sindikatima su često bili zastupljeni kadrovi iz perioda komunizma. Oni najčešće ne razumeju novonastale okolnosti. Smatraju da kao i u periodu komunizma i sad sindikat treba da saraduje sa vlašću. Na taj način postaju saveznici vlasti, ukoliko ne bivaju sprečeni u tome. Sindikat ovakve kadrove mora odstraniti iz svojih redova.

Najobrazovaniji, koji su sindikatima najpotrebniji, najčešće se distanciraju, jer ne žele profesionalno da se bave sindikatom.

Profesionalno obavljanje sindikalnih funkcija je preduslov jakog i stabilnog sindikata. Profesionalizam se pre svega odnosi na rukovodstvo sindikata. Kod nas se često dešava da je neko član rukovodstva sindikata, a i dalje ga plaća poslodavac. Na ovaj način je rukovodstvo pod direktnim uticajem poslodavca koji, najčešće, veoma lako manipuliše njima.

Značaj profesionalizma se uvideo još u periodu samoupravnog socijalizma, ali se na tom planu gotovo ništa značajno nije uradilo. Sindikat mora sprovesti radikalne organizacione promene da bi se došlo do profesionalizma.

Kao i u svim socijalističkim zemljama, i u Srbiji je članstvo bilo obavezno i s toga i veoma brojno. Međutim u periodu tranzicije i transformacije, broj članova sindikata veoma opada. Od svih promena posle 5. oktobra za sindikat je najznačajnije to što svojina više neće biti državna, već se nastoji da ona postane privatna. Stvara se kapitalistički sistem u kojem sindikati postaju nepoželjni i stoga se nastoje marginalizovati. Jedan od načina marginalizovanja članstva je obavezivanje radnika preko ugovora da ne sme stupati ni u kakva udruženja radnika. Ono što veoma utiče na smanjenje broja sindikalnog članstva je veliki broj onih koji ostaju bez posla što po automatizmu znači i bez članstva u sindikatu. Loša slika koju javnost o sindikatima ima takođe utiče na broj članova. Naime, ljudi ne veruju sindikalnom rukovodstvu te ni ne žele da budu članovi ni jednog sindikata. Ovo nepoverenje je uzrokovano time što rukovodstvo postaje produžena ruka kapitala.

U periodu 2003. godine poslodavci su neuporedivo bolje stajali nego sindikati. Svako poboljšanje položaja radnika, ma koliko ono mizarno bilo, plasira se u javnost od strane poslodavaca kao velika dobit za radnike. Svako pogoršanje položaja i onemogućavanje određenih prava se objašnjavalo kao odricanje zarad bolje budućnosti.

Veoma je važno za sindikat da postoji sklad između opštih i pojedinačnih interesa. Međutim, kod nas to nije slučaj - dešava da pojedinačni interesi bivaju nametnuti kao opšti. To je još jedna od stvari koje razaraju solidarnost u sindikatu. Troši se i vreme i energija i novac da bi se odradile neke neznatne stvari. Upravo takva situacija gde se sindikat bavi

malim stvarima odgovara poslodavcima. Dešava se da beznačajan pomak lideri sindikata predstavljaju kao veliki i značajan.

O štrajku je već bilo reči, te će ovde samo ukratko biti istaknuto da put do štrajka mora biti popločan jedinstvom sindikalne organizacije, solidarnošću, programskom jasnoćom, čvrstom disciplinom, dobrom procenom materijalnih mogućnosti sindikata da organizuje štrajk i podrškom javnosti. Samo profesionalno organizovanje i vođenje štrajka daje rezultate. U našem društvu štrajkovi su najčešće loše kordinisani, neistrajnost u početnim zahtevima, ne postoji dovoljno solidarnosti ... Dokaze koji ovo potvrđuju vidimo svakodnevno što u ličnom iskustvu što preko medija. Sindikat se čini potpuno nemoćan.

Poverenje zaposlenih i članova u sindikat takođe utiče na mogućnosti delovanja sindikata. Poverenje pre svega zavisi od odgovora na čuveno pitanje šta je sindikat uradio za mene. Dakle od sindikalne inicijative i akcije i efikasnosti tih akcija zavisi kredibilitet sindikata. Nekada se od sindikata očekivala samo povoljna zimmica i to je bilo dovoljno da bi im se verovalo. Danas to nije slučaj.

Poverenje u sindikate će se sagledati kroz upoređivanje dva istrživanja od kojih je jedno objavljeno u početnom periodu tranzicije (2001), a drugo 2010. godine.

U početnom periodu tranzicije najviše se verovalo UGS "Nezavisnost" - samo 23 % zaposlenih, zatim slede Savez Sindikata Srbije i Asocijacija samostalnih nezavisnih sindikata sa po 13% onih koji veruju u njih. (Marinković, 2001: 62)

Naredno istraživanje pokazuje da poverenje u sindikat ne gube samo zaposleni, već i građani uopšte. Dr Zoran Stojiljković smatra da je Srbija, nakon decenije od početka tranzicije, blizu istorijski najnižeg nivoa poverenja u sindikate. Po njegovom istraživanju poverenje u sindikate ima svega 15% građana, dok uopšte ne veruje u sindikate 46% građana (što je tri puta više).

On takođe ističe da je stopa sindikalizovanosti od 1998. godine sa polovine pala na manje od trećinu. Uzroke nemoći zaposlenih i nepoverenja u sindikate treba tražiti u dva povezana procesa:

- Tri i po puta je veći broj onih koji se smatraju gubitnicima tranzicije u odnosu na one koji sebe smatraju dobitnicima po ocenama samih ispitanika. Ovo potvrđuje i činjenica da je u Srbiji dva miliona onih koji žive na granici siromaštva ili ispod nje.

- Najviše je onih koji privatizaciju smatraju netransparentnom, koji tranziciju vide kao pljačkanje nekadašnje društvene imovine, smatraju je razvojno nedelotvornom i korumpiranom. (Stojiljković, 2010: 15-16)

Iz svega rečenog sledi da sindikati u srpskom društvu u periodu postsocijalističke transformacije ne odlikuje ni brojnost, ni dobra organizacija, ni nezavisnost, ni jasni i zajednički ciljevi, ni sposobnost da se organizuje uspešan štrajk, ... Sve nam to govori o (ne)mogućnostima njihovog delovanja. Mnogi razlozi su doprineli lošem stanju u sindikatima. Ali ono što smo mogli uvideti kroz ovaj rad jeste činjenica da mnogo tih razloga leži i u samim sindikatima. Sindikat mora biti sposoban da se prilagodi okolnostima u kojima deluje i da unese stabilnost u svoje redove kako bi mogao da ostvaruje svoje ciljeve.

Jasno je da je za svako demokratsko i civilno društvo važno je da postoje različite asocijacije i udruženja građana koje deluju u okviru predviđenih pravnih normi. Kroz različita udruženja građana se manifestuje njihova sloboda udruživanja i okupljanja, kao i mogućnost da utiču na donošenje nekih za njih značajnih odluka. Upravo je sindikat jedno od tih udruženja. U vremenima velikih reformi, sindikat je među najvažnijim organizacijama i to ne samo za zaposlene, već za sve građane tog društva. On bi trebalo da utiče na to da se promene pravilno sprovode, da svojim radom predstavlja nadzor onima koji promene sprovode kako ovi ne bi zloupotrebili svoj položaj. Takođe treba da štiti interese zaposlenih i da ne dozvoli da oni budu jedini koji će snositi sve nevolje reformi. Sindikat mora odgovorno biti uključen u proces reformi.

U srpskom društvu u kojem reforme traju više od jedne decenije, u kojem je gotovo 20% nezaposlenih, u kojem su radnici obespravljani i nezadovoljni, stabilan i pouzdan sindikat je preko poteban.

Izlaganje o sindikatu u srpskom društvu danas, možemo da završimo baš kao i autori koji su govorili o sindikatu pre više od jedne decenije - nadamo se da će sindikat u budućnosti preuzeti svoj deo odgovornosti i da će pomoći onima zbog kojih postoji.

LITERATURA

Arandarenko, M. (1999). Kolektivno pregovaranje i tripartizam. U: Z. Stojiljković (prir.), Uloga sindikata u tranziciji. Beograd: Centar za proučavanje alternativa i UGS „Nezavisnost“.

Bolčić, S. (2003). Svet rada u transformaciji. Beograd: Plato.

Krkobabić, V. (2003). Neiskazana moć sindikata. Pančevo: Vojo Krkobabić.

Krkobabić, V. (2003). Tranzicija i iskazana nemoć sindikata. Pančevo: Vojo Krkobabić.

Luković, S. (1999). Sindikalna scena u SR Jugoslaviji i Srbiji. U: Z. Stojiljković (prir.), Uloga sindikata u tranziciji. Beograd: Centar za proučavanje alternativa i UGS „Nezavisnost“.

Ljubinović-Andrejić, B. (1999). Sindikalna prava i slobode i radno zakonodavstvo u Srbiji. U: Z. Stojiljković (prir.), Uloga sindikata u tranziciji. Beograd: Centar za proučavanje alternativa i UGS „Nezavisnost“.

Marinković, D. (2001). Obaveštenost o radu sindikata, poverenje u sindikate i sindikalne lidere. U: S. Mihailović (prir.), Sindikati Srbije od sukoba ka saradnji. Beograd: Friedrich Ebert Stiftung i Centar za socijalne i demokratske studije.

Marinković, D. (1999). „Mogućnosti i objektivni dometi štrajkova u Srbiji“, u: Stojiljković, Z. (prir.), Uloga sindikata u tranziciji. Beograd: Centar za proučavanje alternativa i UGS „Nezavisnost“.

Mihailović, S. (2001). Fragmentacija sindikalne scene i mogućnosti sinergetske akcije. U: S. Mihailović (prir.), Sindikati Srbije od sukoba ka saradnji. Beograd: Friedrich Ebert Stiftung i Centar za socijalne i demokratske studije.

Milošević, B. (2004). Umeće rada. Novi Sad: Prometej.

Milošević, B. (2004) Transformacija organizacija rada u procesima globalizacije: uticaj novoliberalne ideologije. Sociologija XLVI (2): 143-166.

Pavlović, V. (1999). Civilno društvo i sindikati u tranziciji. U: Z. Stojiljković (prir.), Uloga sindikata u tranziciji. Beograd: Centar za proučavanje alternativa i UGS „Nezavisnost“.

Petrović, A. (2009). Međunarodni standardi rada. Niš: pravni fakultet Centar za publikaciju.

Radenković-Jocić, D. (2003). Proučavanje pravnih dokumenata koji regulišu proces privatizacije i sindikalno organizovanje u Srbiji. U: M. Stojković (prir.), Sindikati Srbije u tranziciji. Niš: SVEN

Stojiljković, Z. (2001). Sindikat osnovne odrednice. Beograd: UGS Nezavisnost i Savez Samostalnih sindikata Crne Gore.

Stojković, M. S. Kostić, S. Spasić. (2003). Sindikati Srbije u tranziciji. U: M. Stojković (prir.), Sindikati Srbije u tranziciji. Niš: SVEN

Stojković, M. (2003). Strategija delovanja sindikata u zemljama centralne i istočne Evrope i Srbiji u procesu tranzicije. U: M. Stojković (prir.), Sindikati Srbije u tranziciji. Niš: SVEN

Stojiljković, Z. (2010). Sindikati i zaposleni u raljama tranzicije i krize. Dometi tranzicije od socijalizma ka kapitalizmu . < <http://www.cssd.rs/images/stories/kako-gradjani-srbije-vide-tranziciju.pdf>> 31. 05. 2010.

<http://www.sindikat.rs/istorijat.htm>

<http://hr.wikipedia.org/wiki/Tranzicija>

<http://sh.wikipedia.org/wiki/Sindikat>

<http://www.stojkovic.co.rs/pdf/zoradu.pdf>

<http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/>