

## **Sindikati i zaposleni u raljama tranzicije i krize\***

U metodskim pristupima razvijanim unutar „političke ekonomije sindikata“ konstatuje se da su sindikati uspešni ukoliko uvećaju realne zarade i poboljšaju uslove rada i to u uslovima očuvane ili čak uvećane ukupne zaposlenosti, odnosno ostvare, unutar koncesionog pregovaranja, bar jedan od ova dva strateška cilja. Ukoliko nema ni jednog ni drugog, a to je sa retkim izuzecima, slučaj u dve decenije tranzicionog tumaranja u Srbiji, onda se - bez obzira na namere i pokušaje, ne može govoriti o uticajnim i kredibilnim sindikatima.

### **1. Sindikalno članstvo**

Stopa sindikalizovanosti - udeo članova sindikata u ukupnom broju zaposlenih, za nešto više od decenije, pala je sa polovine (1998) na manje od trećine (2010. godine). Uz istovremeni pad broja zaposlenih samo u poslednjoj deceniji za pola miliona ili faktičku četvrtinu, lako je zaključiti kakve to razorne posledice ima po raspoložive resurse i moć sindikata.

U sindikatima je, sredinom 2007. godine (Cesid), po sopstvenom iskazu, bio približno svaki treći zaposleni. Problem je u tome što je sindikalno članstvo sve starije – gro njih je između 40 i 55 godina. Sindikalni kolač je razdeljen tako da SSSS-u, krajem 2007, pripada oko tri petine svih članova sindikata, odnosno približno četvrtina svih zaposlenih, a UGS Nezavisnost daljih 20-25% sindikalnog članstva, odnosno svaki deseti zaposleni. Dve vodeće, reprezentativne sindikalne centrale okupljaju oko četiri petine sindikalno organizovanih.

Tri godine kasnije, sredinom 2010. godine, u sindikate je učlanjeno oko 31% zaposlenih – znači, ni svaki treći radnik. Međutim, kada razdvojimo one koji su u stalnom radnom odnosu od onih koji su zaposleni na određeno vreme, onda nalazimo da je u članstvu sindikata 33% od ukupnog broja stalno zaposlenih, dok je od ukupnog broja zaposlenih na određeno vreme u članstvu nekog od sindikata, tek 8%.

**Kad posmatramo samo ispitanike koji su učlanjeni u neki od sindikata nalazimo da je u Savezu samostalnih sindikata Srbije 50%, u UGS Nezavisnost 14%, u Asocijaciji slobodnih i nezavisnih sindikata – 6% i u ostalim sindikatima 30%, to rečito govori o održanoj, čak produbljenoj nestabilnosti i fragmentiranosti sindikalne scene.**

---

\* Prilog u knjizi: Mihailović Srećko (ur.). *Kako građani Srbije vide tranziciju. Istraživanje javnog mnjenja tranzicije*. Beograd: Friedrich Ebert Stiftung, 2010. Str. 149-164.

Sindikati su u Srbiji, kao i u većini zemalja u tranziciji, snažno utemeljeni u opadajućem državnom sektoru, dok je, bar za sada, njihovo prisustvo, odnosno stopa sindikalizovanosti u narastajućem privatnom sektoru gotovo četiri puta manja (46%:12%). Na drugoj strani, izvan kruga zaposlenih sindikati uživaju istina malobrojnu ali snažnu podršku svojih aktivističkih jezgara među samozaposlenima, kao i aktuelnim penzionerima i nezaposlenima (3-4%), koje logično najčešće čine nekadašnji zaposleni sindikalni aktivisti (Cesid, septembar, 2007).

Zanimljivo je da se žene češće nalaze u sindikatima nego muškarci – od ukupnog broja zaposlenih žena u sindikalnom članstvu je 35%, a od ukupnog broja zaposlenih muškaraca u sindikatima je 28%.

Mlađi se ređe učlanjavaju u sindikate, pa tako među zaposlenima koji imaju 30 i manje godina nalazimo 15% članova sindikata, među onima koji su u četvrtoj deceniji života (30-39 godina) – 25%, a najviše među onima u petoj deceniji (40-49 godina) – 41%, a u narednoj deceniji života stopa sindikalizovanosti opada na 36% (Mihailović, 2010).

Gledamo prema zanimanja zaposlenih, najveću stopu sindikalizovanosti nalazimo kod NK i PK radnika (37%) i među srednjeobrazovanim službenicima (36%), potom kod tehničara (34%), a onda slede visokoobrazovani stručnjaci (29%) i kvalifikovani i visokokvalifikovani radnici (28%), što pokazuje da obrazovni status ne utiče u značajnijoj meri na odnos prema sindikatima.

## **2. Učešće u štrajkovima i sindikalnim protestima**

Sposobni sindikati pri organizovanju protesta i štrajkova polaze od „minimaks strategije“, odnosno od nastojanja da sa minimumom troškova postignu optimalne efekte. Radi se zapravo o planski organizovanoj aktivnosti definisanja pregovaračke platforme i maksimalnih i minimalnih ciljeva i zahteva, proizvođenju publiciteta i zadobijanja podrške, kao i definisanju „izlazne strategije“, posebno u (najčešćem) slučaju tek delimične realizacije zahteva.

Sasvim suprotno, gotovo cinično i krajnje deprimirajuće deluju primeri dogovorenih „štrajkova“, čak naručenih od (delova) posloводства ili konkurentskih vlasničkih struktura koje pretenduju na preuzimanje određenog preduzeća ili ustanove pri čemu se ne retko sindikati nađu na suprotnim stranama. Ili pak politički motivisani, usmeravani i od stranačkih struktura protežirani „spontani“ štrajkovi i protesti. U njima sindikalna rukovodstva igraju ulogu epizodista i naivčina, ali mnogi i korumpiranih „mlađih partnera u sklopljenom dilu“.

U vremenima tranzicije radnički protesti su prošli kroz tri plime i oseke. Prvo su tek probuđeni protesti zamenjeni nacionalnim okupljanjem - "ljudi su došli na protest kao radnici a razišli se kao Srbi"(Popov). Neproduktivni "socijalni brak iz računa" uspostavljen je kroz formulu "nema otpuštanja dok traju sankcije" U sveopštem propadanju niži društveni slojevi na koje se režim oslanjao prošli su tek nešto malo manje loše od (kritičkih) srednjih slojeva. Nakon

1996/1997. radnici su se "probudili" i njihov otpor i otkazivanje podrške su u značajnoj meri omogućili promene. Sledio je "medeni mesec" građana i novih demokratskih vlasti.

Posle 2002/2003. godine, kao reakcija na neuspele privatizacije, stečajevе i otpuštanja sledila je nova plima protesta, koja u klimi beznade, ne retko dobija radikalne oblike štrajka glađu i zauzimanja prostora.

Gledano u celini, u poslednje tri godine relativne oseke, u štrajkovima i protestima je učestvovalo oko 8% građana Srbije. Nešto veoma malo ispod ovog proseka su zaposleni koji nisu članovi sindikata (6%) i građani koji sada nisu u radnom odnosu (7%), dok su zaposleni koji su sindikalno organizovani znatno ispred – u štrajkovima i protestima učestvovalo je 16%. Prosek za zaposlene, bez obzira na članstvo u sindikatima je 10%.

Tabela 1: Učešće u štrajkovima i sindikalnim protestima (u %)

	Građani izvan radnog odnosa	Zaposleni koji nisu članovi sindikata	Članovi sindikata
nije bilo štrajkova	20	22	28
nije učestvovao	73	72	56
da, jednom	4	4	9
da, više puta	3	2	7
ukupno	100	100	100

Povezanost između učešća u štrajkovima i protestima na jednoj strani i članstva u sindikatima, na drugoj, osrednjeg je intenziteta i iznosi 0,32. U štrajkovima i protestima najčešće su učestvovali članovi UGS Nezavisnost – 23%, potom članovi „ostalih sindikata“ – 17%, a najmanje članovi Samostalnog sindikata – 14%. (Mihailović, 2010).

**Osnovni motivi za učešće u štrajkovima su bili ugroženost prava i neodgovarajuće, male zarade. Na učešće u štrajku pozitivno je uticala odluka sindikata o stupanju u štrajk, kao i pozitivan stav u prilog štrajka najbližih kolega kao i većine zaposlenih.**

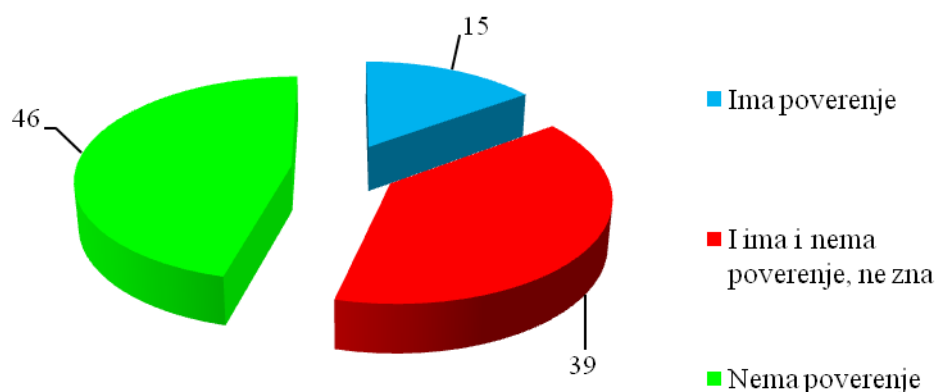
Relativno ograničeno učešće desetine zaposlenih, praćeno je, međutim, pozitivnim stavom prema opravdanosti štrajkova i protesta tri četvrtine zaposlenih. Pritom, 16% anketiranih štrajk smatra opravdanim. Dalja trećina opravdanim smatra tek štrajkove sa dominantnim ekonomskim (11%) i socijalnim (24%) zahtevima. Efekat pridruživanja pokazuje, odnosno deli stav da su štrajkovi opravdani samo ako ih podržava većina zaposlenih, dalja četvrtina anketiranih (27%). Na drugoj strani, manje od četvrtine zaposlenih ili ne razmišlja uopšte o protestima i štrajkovima (17%) ili pak smatra da ih se, bez obzira na opravdanost, treba kloniti (5%).

Protesti su očito za znatnu većinu zaposlenih opravdano i legitimno ali i praktično iznuđeno sredstvo koje se primenjuje tek kada se kroz dijalog nije moglo doći do, po zaposlene, prihvatljivog rešenja. Šta raditi, međutim, kad već postoji oformljeno nezadovoljstvo sadržajima, kvalitetom, i karakterom vođenog socijalnog dijaloga?

### 3. Poverenje u sindikate

**Poverenje u sindikate u Srbiji je blizu istorijski najnižeg nivoa - u sindikate u značajnoj meri veruje tek 15% građana.** Na drugoj strani, tri puta je više onih koji u sindikate uglavnom ili uopšte nemaju poverenje. - Gotovo dve petine onih koji se dvoume i veruju i ne veruju sindikatima predstavljaju svakako bar potencijalnu osnovu za reforme u sindikatima i rezultirajući rast njihovog kredibiliteta.

Grafikon 1. Poverenje u sindikate



Za nizak rejting sindikata postoje četiri grupe razloga. Nesporno prvi po značaju jeste objektivno stanje, odnosno odsustvo pozitivnih razvojnih efekata. Ako sindikati nisu uspeli da zaustave, naravno u saradnji sa drugim demokratskim akterima, sunovrat privrede u okruženju rata i izolacije, ali ni da spreče da troškove tranzicionih promena plate samo ljudi sa dna socijalne piramide, što za posledicu ima da je DBP na nivou od tri četvrtine onoga iz daleke 1988. godine, a udeo onih koji izjavljuju da žive nepodnošljivo ili teško podnošljivo konstantno oko dve petine svih građana, onda ovako rašireno nepoverenje ne treba nikoga da čudi. - Posledično, i među sindikalnim aktivistima raširena je svest o nemoći i nedovoljnom uticaju sindikata.

Uzroke nemoći sindikata treba potražiti u poluvekovnom odsustvu tradicije autonomnih borbi i zauzimanja kritičke pozicije prema vlastima. U deceniji Miloševićeve vladavine "većinski" SSSS je iz pozicije mladog, poslušnog brata sledio nacionalpopulističku ratnu avanturu režima, bez volje da pokaže minimalnu solidarnost sa "alternativnim" sindikatima. Sindikati su nakon promena bar prvih nekoliko godina pokazivali i previše razumevanja za poziciju novih demokratskih vlasti. Istini za volju to je i u jednom i u drugom slučaju bila i volja velikog dela zaposlenih. Na javnoj

sceni su se našli slabi i rivalski sindikati, neprofilisane poslodavačke strukture i nestabilne i za efektivan socijalni dijalog nemotivisane vlade - akteri i bez dovoljne podrške građana.

Na drugoj strani, čini se da je ovakav rezultat posledica i nedovoljne spremnosti građana i zaposlenih na angažovanje, straha od gubitka posla, nedovoljne solidarnosti i ukupnog disciplinujućeg delovanja krize. Građani Srbije se pobune samo "kad dogori do nokata", oni nemaju kulturu svakodnevne rovovske borbe za svoje interese i prava. Postoji drastičan jaz između polovine koja se ne miri sa sudbinom, tek petine koja ne misli da neko drugi treba da rešava društvene probleme i samo desetine koja bi reagovala i kad nije lično pogođena (Stojiljković, 2008: 132). Ne radi se samo o ego-tripu, već i o razočaranosti efektima prethodnih protesta i nepoverenja u kolektivne aktere, uključiv i sindikate i njihove lidere.

Postoji i treći, unutarsindikalni razlog. Raširen je naime, u velikoj meri opravdan, utisak da lideri sindikata zbog strateških, ali u još većoj meri i taktičkih, političkih, razloga, kao i ličnih interesa i animoziteta, nisu pokazali dovoljnu spremnost za međusobnu saradnju. Liderska pozicija, čak i u nekoj od brojnih, minijturnih "sindikalnih centrala" nosi nekakvu prepoznatljivost i publicitet i uticaj koji se, posebno bez visokoškolske diplome, može imati još samo u sportu i na estradi. Brojni sindikalni aktivisti uz to nemaju ni izbor - njihova radna mesta su ugašena i oni moraju ostati u sindikalnoj orbiti. Poraz u sindikalnoj utakmici jednostavno nosi preveliki rizik. Logika konkurencije oko raspodele mesta u sindikalnim forumima i odborima socijalnih fondova često vodi sukobima umesto saradnji na sindikalnoj sceni. Povratno, ta atmosfera se prenosi na povereništva u preduzećima i ustanovama.

Na četvrtoj strani, u znatnom delu establišmenta, kao i intelektualne javnosti postoji, na neoliberalnoj paradigmi raširena antisindikalna (gotovo) histerija jer su, kao, baš sindikati kočničari, remetilački faktor reformi. Socijalni dijalog se vidi kao neka vrsta ukalkulisanog, što manjeg, gubljenja vremena i javnog pokazivanja prihvatanja mantre evropske, socijalno- tržišne orijentacije. Radikalniji, čak proračunavaju troškove postojanja sindikata i drže da je dijalog tek netržišni juriš na rente i privilegije.

Pokazalo se, međutim, da su koruptivna privatizacija, odsustvo dovoljne konkurencije i privatni i partijski monopli i vlasništvo nad preduzećima i ustanovama - "politički kapitalizam" (Veber), uz odsustvo koherentne razvojne strategije, pravi uzrok naših nevolja

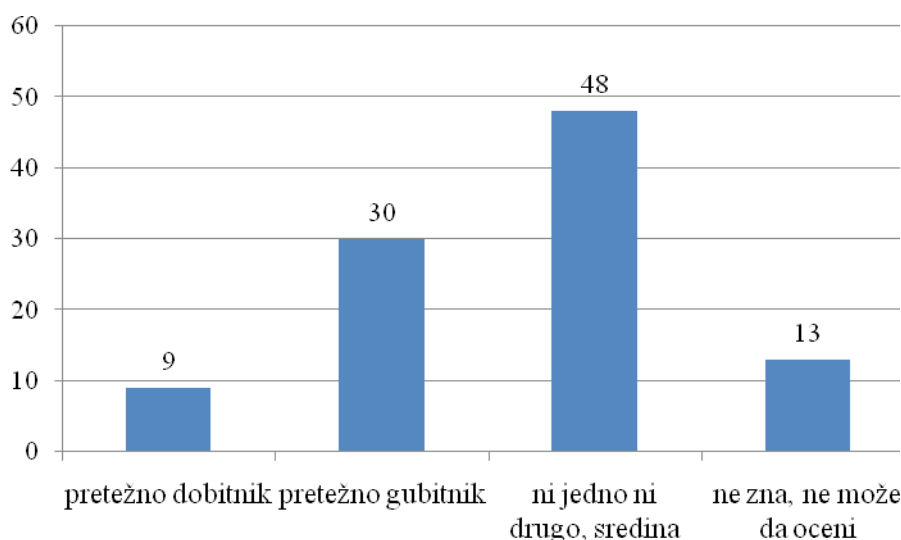
#### **4. Socijalni temelji nemoći sindikata**

Temeljne uzroke društvene nemoći zaposlenih i nepoverenja u sindikate treba potražiti i u dva međusobno tesno isprepletana procesa:

**Prvi** uzrok čini, po oceni samih ispitanika, **daleko (tri i po puta) veći broj onih koji sebe smatraju gubitnicima tranzicije u odnosu na broj tranzicionih dobitnika** čiji je udeo, unutar

aktuelne krize pao na manje od desetine građana Srbije. Subjektivni osećaj gubitništva gotovo trećine građana, u kulturi u kojoj se siromaštvo i gubitništvo prikrivaju, govore o razmerama problema. I podatak da u Srbiji ima oko dva miliona ljudi koji žive ispod ili tik iznad granice siromaštva, odnosno spadaju u grupe siromašnih ili materijalno nedovoljno obezbeđenih lica potvrđuje težinu situacije.

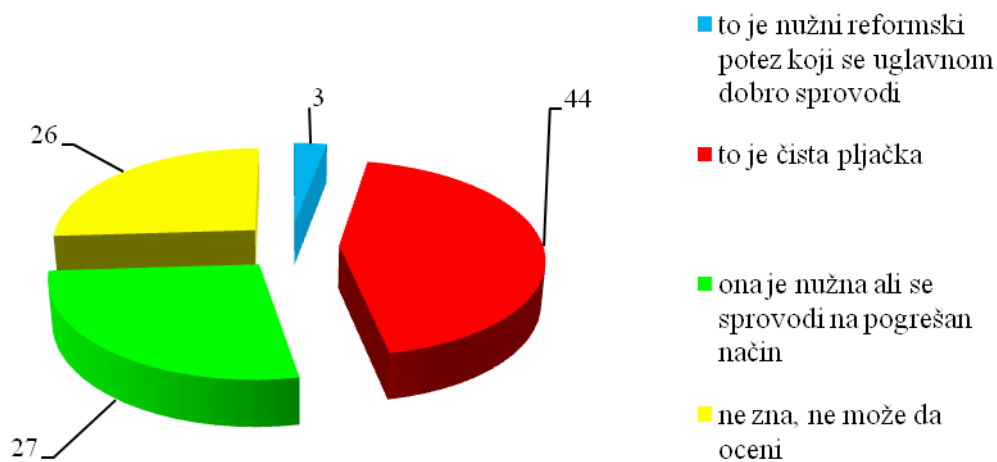
Grafikon 2. Dobitnici ili gubitnici tranzicije



Svakodnevno suočavanje sa preživljavanjem otežano je prisutnim sećanjem na sigurnost i standard iz vremena Titovog socijalizma što životnu svakodnevicu dovodi u vezu sa poznatom kletvom „Dabogda imao pa nemo“.

**Drugi** uzrok treba potražiti u **procesu privatizacije koji je, uz bar srednjoročnu redukciju broja zaposlenih i njihovih prava, bio u velikoj meri netransparentan, koruptivan i, bar u četvrtini slučajeva, ugovorno neodrživ i razvojno nedelotvoran**. Zvuči u najmanju ruku alarmantno da istovremeno konstantno raste, od 2002 -2003. godine, broj onih koji između privatizacije i pljačke stavljaju znak jednakosti i da se on približio polovini ispitanika.

Grafikon 3. Šta mislite o dosadašnjem toku privatizacije?



Na drugoj strani, udeo onih koji smatraju da je privatizacija nužan reformski proces koji se uglavnom uspešno sprovodi pao je na gotovo simboličnih 3%. Između ovih polarnih grupa su oni koji istina drže da je privatizacija nužna, ali da se sprovodi na uveliko pogrešan (i neuspešan) način, kao i oni koji ne mogu da ocene njene efekte – jednih i drugih je približno po četvrtina. Očito, dve decenije eksperimentisanja sa različitim modelima privatizacije zadovoljne njenim tokom i efektima čini samo uzak krug njenih kreatora i beneficijara. Zvuči cinično da danas ni političke elite ne spore da je i dominantni model tenderske i, posebno, aukcijske prodaje bio sve samo ne transparentan i socijalno, pa ni razvojno uspešan. Prvo se govorilo da je svaki investitor dobro došao da bi se tek pred kraj privatizacije, kad su karte podeljene, počelo da govori o poreklu novca i bonitetu „strateških partnera“. Dubina aktuelne krize ponovo vodi političke elite u iskušenje da prodajom „bud zašto“ preostale imovine kupi socijalni mir pred izbore, ostavljajući nas istovremeno bez strateških resursa.

### 5. Ima li izlaza za zaposlene i sindikate

Logično se otvara pitanje postoji li u ovakvo kriznoj situaciji izlazna strategija za sindikate? Iz stanja neravnoteže moći zaposleni i sindikati mogu izaći samo ako uspešno rekombinuju šest raspoloživih strategija delovanja:

- prvu, internu čini intenzivan proces socijalnog učenja i uvećanja socijalnog kapitala, kao i preko potrebno modernizovanje, primereno konfliktnom partnerstvu sa državom i poslodavcima, i prateće redizajniranje imidža sindikata;

- drugu, spremnost sindikata na uvođenje fer pravila igre u međusobnoj kompeticiji za podršku zaposlenih i građana, kao i akcionu efektivnu saradnju oko vitalnih zajedničkih interesa;

- treće, optimalno i „isplativo“ korišćenje (minimum troškova - maksimum koristi) štrajkova, protesta i drugih oblika građanske neposlušnosti;

- četvrto, organizovanje prosindikalnih kampanja u medijima i javnosti;

- peto, kontinuirano učešće u kolektivnom pregovaranju i tripartitnom socijalnom dijalogu;
- šesta strategija (kao dopunska i korektivna strateška opcija) sastoji se iz različitih oblika političkog lobiranja i učešća sindikata u politici, oko kojih, inače, nema saglasnosti među građanima i zaposlenima.

Osnovna, trajna misija sindikata sadrži se u promociji i zaštiti individualnih prava po osnovu rada ali i četiri grupe kolektivnih prava zaposlenih: prava na slobodno i, u odnosu na poslodavce, državu i političke stranke, autonomno sindikalno udruživanje, kao i prava na štrajk, kolektivno pregovaranje i participaciju u odlučivanju o uslovima rada i raspodeli profita. Ovakva misija, gotovo nužno, sindikate čini reprezentom za državu izuzetno strukturno važnih, ekonomskih „privatnih“ interesa zaposlenih. Istovremeno, sindikati promovišu jedan broj opštih, „javnih“ interesa i vrednosti, poput temeljnih ekonomskih i socijalnih prava – što im daje specifičnu političku težinu. Primera radi, vođenje socijalne politike i politike (de)regulacije tržišta rada je praktično nemoguće bez otvorenih kanala komunikacije sa sindikatima.

### *5.1. Reforma i modernizacija sindikata*

Sama „kupovna moć“ sindikata na političkom tržištu, odnosno sposobnost zastupanja i lobiranja interesa zaposlenih, određena je, pre svega, organizacionom snagom, resursima, brojnošću i poverenjem koje uživaju sindikati, uključiv i stepen ostvarenog unutarsindikalnog i međusindikalnog jedinstva.

**Brojan, organizacijski funkcionalno ustrojen, kadrovski sposoban, finansijski stabilan i u okruženju dobro pozicioniran sindikat, koji karakteriše i dovoljan stepen efikasne akcione koordinacije, relevantan je socio-politički faktor.** Takav sindikat može usmeravati volju znatnog dela biračkog tela i time uticati na karakter ponude koju sindikatima daju potencijalni politički partneri. To je istovremeno i krunski argument za tezu o dubokoj povezanosti (ne)uspešne interne, sindikalne i njihove, „eksterne“ strategije političkog delovanja (Stojiljković, 2008: 263). Sam društveni položaj zaposlenih, njihova interesna struktura i različiti vrednosni profil, odnosno mera njihove (ne)saglasnosti i rezultirajuće (ne)mogućnosti svođenja na optimalan zajednički imenitelj, predstavljaju drugu ključnu determinantu „snage sindikata“.

Članstvo i potencijalna sindikalna klijentela objektivno su podeljeni, pa i interesno suprotstavljeni, na zaposlene u privatnom i javnom sektoru, u perspektivnim i dobro stojećim i zaposlene u delatnostima sa niskim platama i akumulacijom, na one u sektoru „realne ekonomije“ i one u javnim službama, delatnostima i uslugama, na tranzicione gubitnike i (relativne) dobitnike, nisko i visoko obrazovane, prevashodno zainteresovane za otpremnine i penzije ili za obuku, razvoj i ulaganja. Usaglašavanje, harmonizovanje i povezivanje njihovih interesa unutar sindikata je, ne retko, zadatak rešiv poput izračunavanja kvadrature kruga.



Problem građenja novih organizacionih struktura i prisustva pre svega u malom i srednjem, privatnom sektoru urgentno se otvara pred sindikatima i praktično će odrediti njihovu pregovaračku moć i sudbinu.

### 5.2. Sindikalni pluralizam i međusindikalna saradnja

Očito, da uz teško objektivno stanje koje najviše pogađa (i disciplinuje) same zaposlene i sindikate, podeljenost sindikalne scene i odsustvo akcionog jedinstva sindikata, predstavljaju ključni razlog nemoći sindikata i zaposlenih da efektivno prinude vladu i poslodavce da ispune data obećanja.

Na drugoj strani, neophodna bliža akciona saradnja između sindikata praktično je ograničena nasleđenim, decenijskim nepoverenjem, sporovima i animozitetima. Boljim odnosima, pre svega između dva reprezentativna sindikata, mogla bi doprineti koordinacija unutar radničke delegacije u tripartitnim organima, zajedničko učešće u usvajanju razvojnih strategija, kao i reafirmacija kolektivnog pregovaranja i edukacija vezana za članstvo obe centrale i njihovih grana u (istim) međunarodnim sindikalnim forumima i organizacijama, nakon 2006. godine.

Pored sporenja i sukoba “starog” i “novih” sindikata, nastalih nakon 1991. godine, aktuelne su i podele između “velikih i malih” – reprezentativnih i nereprezentativnih sindikata, odnosno sporovi oko regularnosti procedura utvrđivanja reprezentativnosti sindikata. Međusindikalnu koordinaciju i saradnju otežava i postojanje brojnih minijaturnih granskih i strukovnih sindikata izvan sindikalnih centrala.

Posledica svega toga je opredeljenje većine zaposlenih u prilog međusindikalne saradnje, uz paralelno raširenu svest i iskustvo da to, za sada, nije moguće i sve manje očekivanja od objedinjavanja sindikata<sup>1</sup>. Problem je, međutim, u podeljenosti “sindikalne ponude” - činjenici da članovi jednog sindikata uglavnom nemaju poverenje u drugi sindikat.

Tabela 2: Putevi prevazilaženja sindikalne fragmentacije (u %)

	Građani izvan radnog odnosa	Zaposleni koji nisu članovi sindikata	Članovi sindikata
stvoriti jedan sindikat	15	16	23
da sve ostane isto	1	1	2
radi zajedno na najvažnijim problemima	25	33	63
ne zna	59	50	12
ukupno	100	100	100

<sup>1</sup> U istraživanju, izvršenom 2003. godine, odnos onih koji podržavaju saradnju sindikata i zalažu se za potpisivanje dogovora između njih i onih koji ne podržavaju takvu ideju i praksu, bio je čak 10 : 1 u korist pristalica saradnje. Kada se pak radi o proceni šansi da do nje zaista dođe, tek je dva puta veći broj onih koji veruju od onih koji isključuju takvu mogućnost (38% : 19%), uz čak više od dve petine anketiranih zaposlenih koji ne mogu da procene šta će se desiti (Ivanić, 2004: Sindikalni barometar 3, 70-71). I četiri godine kasnije, krajem 2007. godine, u istraživanju SLA, ideju da svi sindikati treba da potpišu dogovor o saradnji podržava 8 od 10 članova SSSS, 7 od 10 članova UGS Nezavisnost i ostalih sindikata, ali i 6 od 10 zaposlenih izvan sindikata.

Članovi sindikata rešenje za podeljenost sindikata vide u zajedničkim sindikalnim akcijama (62%), nepuna četvrtina vidi rešenje u objedinjavanju svih sindikata u jednu sindikalnu organizaciju (23%), dok 2% misli da treba sve da ostane isto kao što je sada, a 12% ispitanika nisu obavешteni o ovoj temi. Zaposleni koji nisu učlanjeni ni u jedan sindikat, su pre svega neobavešteni (svaki drugi), jedna trećina rešenje vidi u akcionom jedinstvu, a 16% u organizacionim jedinstvu. Građane izvan radnog odnosa u prvom redu karakteriše neobaveštenost (čak 60%), sledi 25% onih koji rešenje vide u akcionom jedinstvu i 15% onih koji se zalažu za organizaciono jedinstvo.

**Ogromna većina članova sindikata podržava eventualni međusindikalni dogovor o saradnji i zajedničkim akcijama – čak četiri petine (82%), a samo dvoje od 100 odbija da podrži takav dogovor (ostali su neobavešteni).** Kada je reč o zaposlenim, onda je polovina za pomenuti dogovor, a druga polovina izjavljuje da ne zna i da nije obavешtena o takvim mogućnostima. Građani izvan radnog odnosa su preventivno neobavešteni (55%), a oni koji su obavешteni, takođe podržavaju međusindikalni dogovor.

Tabela 3: **Stav prema mogućem sindikalnom dogovoru o saradnji i jedinstvu u akcijama** (u %)

	<b>Građani izvan radnog odnosa</b>	<b>Zaposleni koji nisu članovi sindikata</b>	<b>Članovi sindikata</b>
podržavam	43	49	82
ne podržavam	2	2	2
ne zna	55	49	16
ukupno	100	100	100

**Trećina članova sindikata, međutim, misli da je međusindikalni dogovor moguć, četvrtina da nije moguć, a dve petine nije u stanju da proceni ostvarivost jednog takvog dogovora**

Činjenica da i među članovima sindikata relativno dominira neobaveštenost upozorava na to da pitanje sindikalnog dogovora nije postalo ključna sindikalna tema. Teško je očekivati da će sindikalna rukovodstva, bez pritiska „odozdo“ učiniti nešto ozbiljnije na međusobnom približavanju. Time, jedan od retkih, relativno lako dostupnih resursa, za povećanje sindikalne moći i poboljšanje pregovaračke pozicije, ostaje marginalizovan (Mihailović, 2010).

### *5.3. Civilne strategije delovanja*

Šta u ovako suženom socijalnom i političkom okviru još preostaje sindikatima? Principijelno, njima na raspolaganju stoje i na vladu i političke institucije orijentisana politička i na javnost i medije orijentisana civilna strategija realizovanja uticaja

Nezamenljivu, dopunsku i korektivnu ulogu imaju civilne strategije realizovanja uticaja. Partnerska projektna saradnja sa nevladinim sektorom, poput iskustva Partnerstva za demokratske promene UGS Nezavisnost u periodu 1999-2003, i zajedničke kampanje i inicijative imaju poseban

značaj u uslovima kada sindikati i druge organizacije civilnog društva nemaju sredstava za “kupovanje političkog uticaja” kroz političko zastupništvo i pokretanje zahtevnih i skupih marketinških kampanja<sup>2</sup>. Ograničen i selektivno otvoren pristup “velikim medijima” može se iskoristiti samo “proizvodnjom događaja” - dobrom medijskom promocijom i “naplatom” sopstvenih inicijativa i protestnih aktivnosti u svrhu povećanja sopstvene prepoznatljivosti i poboljšanja imidža.

Civilne, na društvo i građane pre nego na vlast usmerene strategije, moraju pre svega biti, kroz građanske inicijative, političko lobiranje, zastupništvo i promovisaje zakonskih promena, ali i akte protesta i građanske neposlušnosti, vezane za promociju i razvoj: evropskih vrednosti i socijalnog i političkog dijaloga; socijalnih i ekonomskih prava; rodne i nacionalne ravnopravnosti; antikoruptivne, kao i strategija održivog razvoja, zapošljavanja i smanjenje siromaštva<sup>3</sup>.

Partneri sindikata mogu biti samo one NVO i udruženja koji imaju značajne resurse i potencijale i autonomnu poziciju i status, odnosno kritičnu poziciju u odnosu na vlast i aktere politike, ali i jasan otklon od jeftine, kvazi-kritičke političke zloupotrebe i manipulacije.

#### *5.4. Strategije i akteri socijalnog dijaloga*

U Srbiji je, 2001. godine, formiran Socijalno-ekonomski savet kao institucionalni okvir za tripartitno pregovaranje. Tako je, bar posredno, prihvaćen model pluralnog, “društvenog” neokorporativizma kojim se stvara mreža institucija za formalan konsultativni proces i dijalog. No, on je, pre svega zbog tendencije vlade da ga pretvori u telo naknadne verifikacije već donetih rešenja ali i nerešenih pitanja reprezentativnosti i ravnopravnog statusa učesnika ostao tek

---

<sup>2</sup> Partnerstvo za demokratske promene (PDP) UGS Nezavisnost je, zajedno sa Fondacijom za mir i rešavanje kriza i još oko 60 NVO sa teritorije čitave Srbije, formirala odmah nakon bombardovanja, leta 1999. godine, sa ciljem okupljanja svih demokratskih, reformskih snaga. Skup „Kako do promena“, održan novembra 1999. godine bio je prvi skup koji je na zajedničkim ciljevima i platformi okupio aktere civilnog društva i stranke budućeg DOS-a. PDP je odigralo, unutar kampanje „Izlaz 2000“ veoma značajnu ulogu, organizovanjem stotinak tribina i akcija i sa mrežom saradnika u 17 gradova, u obaranju autoritarnog Miloševićevog režima. Nakon promena iz 2000-te redukovana mreža saradnika bavila se pre svega promocijom i zagovaranjem demokratskih i evropskih vrednosti sindikata i socijalnog dijaloga, borbom protiv korupcije i partokratije, odnosno za koncept decentralizovane, participativne demokratije. Potreba za ovim tipom umrežavanja sa srodnim organizacijama, zajedničkim kampanjama je danas jednako urgentna.

<sup>3</sup> Odbrana i zastupanje posebnih interesa u sferi ekonomije je razlog da jedan broj autora, poput Habermasa, koji privredu i industrijske odnose isključuje iz polja civilnog društva, sindikate ne vidi kao organizaciju civilnog društva. Sindikati su, po njima, zajedno sa poslodavcima, „privilegovana grupa“ šire shvaćenog građanskog društva, inkorporirana, kao socijalni partner vlade, u mehanizme funkcionisanja državne vlasti. Privilegovan status u odnosu na organizacije civilnog društva, i nea zastupanje parcijalnih interesa aktuelno zaposlenih, rezultat su, po ovim autorima, same mogućnosti da sindikati interese zaposlenih afirmišu i brane u zakonodavnom postupku (Molnar, 2003: 122).

Ova stanovišta prvo redukuju civilno društvo na polje ekonomske pasivnosti, zanemarujući pri tom i značajne javne interese i vrednosti koje promovisu sindikati. Džon Kin, na drugoj strani, kao primere civilnog angažovanja sindikata, pored odbrane socijalnih prava, navodi sindikalne kampanje za odbranu građanskih i političkih prava, ali i samo suprostavljanje sindikata svakom obliku diskriminacije na radnom mestu (Kin, 2003 :26).

Temeljni razlog i kriterij za prihvatanje sindikata kao organizacija civilnog društva čine, sami principi autonomije organizovanja i sloboda ugovaranja odnosa sa poslodavcima koje sindikati imaju samo u uslovima postojanja tržišta i pluralizma svojina (Pavlović, 2003: 98-100).

institucionalni kroki. Bez realnog uporišta u postojanju tripartitnih organa na nivou lokalnih zajednica, bez učešća socijalnih partnera u radu parlamentarnih odbora i sa iskustvom tek povremenog, pretnjom štrajkom pretežno iznuđenog vođenja “granskog socijalnog dijaloga” sa resornim ministarstvima, institucionalni dijalog je lišen realnih šansi i efekata.. Ključne odluke, poput usvajanja budžeta, razvojnih politika, strategije privatizacije i restrukturiranja velikih sistema, ili se ne razmatraju ili se tek, manje-više formalno, “provuku” kroz SES, na putu od Vlade ka parlamentu

**Posledično, socijalni dijalog, iako ocenjen kao potreban, čak nužan po mišljenju većine zaposlenih pretvara se u praznu institucionalnu ljušturu unutar koje vlada kupuje vreme i radi po svome, eksploatišući sukobe između i unutar sindikata i poslodavaca** (Stojiljković, 2008: 318).

Osnovni problem u odnosima socijalnih partnera, pored njihove organizacione strukture nedovoljno razvijene i prilagođene potrebi paralelnog vođenja bipartitnog i tripartitnog socijalnog dijaloga predstavlja **asimetrija resursa, moći i organizovanja poslodavaca i sindikata**. Naime, tamo gde ima “pravih” privatnih poslodavaca – u malim i srednjim preduzećima, po pravilu, nema organizovanih sindikata. I obratno, “sindikalne tvrđave” - preduzeća i ustanove u kojima je još gotovo polovina zaposlenih u nekom od sindikata, čine javni sektor, kao i velika privatizovana preduzeća gde je novi vlasnik zatekao ranije formirane sindikalne strukture. Sindikalno organizovanim zaposlenima poslodavac su najčešće država, lokalna samouprava ili predstavnici stranog kapitala. Na drugoj strani, u firmama čiji vlasnici su članovi poslodavačkih unija najčešće (i ne slučajno) nema sindikata sa kojima bi se sklapali kolektivni ugovori. Strategiju znatnog broja poslodavaca pri tome odlikuje „antisindikalni krizni menadžment“. Poslodavci naime, disciplinovanjem zaposlenih i širenjem priče o njihovoj lenjosti i nepreduzimljivosti, stvaraju pretpostavke za krajnje pooštavanje radnih normi i redukovanje efektivnih mogućnosti za organizovanje i otpor ili pak direktnim pritiscima, uslovljavanjem, premeštanjem i otežavanjem uslova rada nastoje da iznude ustupke zaposlenih.

Sušтина promena sadrži se u razumevanju prirode socijalnog dijaloga kao puta da se, u dobroj volji i poverenju, kroz razmenu argumenata i konsenzusom dođe do prihvatljivih, ka razvoju okrenutih, produktivnih rešenja. U objektivno krajnje suženom manevarskom prostoru to, pored dobre volje, zahteva i visok nivo znanja, odgovornosti i veština i umeća pregovaranja i regulisanja konflikata..

Srbija i njeni građani danas, međutim, nemaju vremena i razumevanja za ponavljanje već viđenih scenarija.

Sindikati svakako žele da u drugoj, odlučujućoj fazi tranzicije, odnosno procesu restrukturiranja i (delimične) privatizacije infrastrukturnog i javnog sektora privrede i realizovanju

strategije razvoja i zapošljavanja imaju ravnopravnu poziciju i status. Da bi ga i ostvarili oni prvo moraju postići puni međusobni dijalog i akcionu koordinaciju a zatim formirati, kroz javne kampanje i zastupanje, i interesne koalicije sa penzionerima, poljoprivrednicima i samozaposlenima, profesionalnim udruženjima, studentskim organizacijama i drugim asocijacijama civilnog društva. Pregovaračke, dijaloške taktike, pristupi i strategije moraju biti kombinovani i nadopunjavani sa spremnošću da se primene i umećem uspešnog organizovanja peticija, inicijativa, štrajkova, protesta i javnih demonstracija, realizuju i konfliktne strategije delovanja. Iskustvo pokazuje da poslodavci, pa i resorna ministarstva kao predstavnici države i vlade kao poslodavca, pristaju na ozbiljan razgovor i dogovor tek pod pretnjom organizovanjem štrajkova i protesta.

#### *5.5. Modeli i strategije političkog uticaja sindikata*

Kada je o političkim instrumentima ostvarivanja uticaja reč, tradicionalnu – izbornu-političku stratešku opciju uticaja na politiku čine različiti modeli uspostavljanja odnosa sindikata sa političkim partijama.

Drugi model –institucionalne, interesno-političke reprezentacije čine: (1) različito razvijena praksa uključivanja predstavnika sindikata u rad odbora i radnih tela parlamenta i vlade i vladinih agencija, kao i (2) stvaranje posebnih tela za vođenje tripartitnog i multipartitnog socijalnog dijaloga (na lokalnoj, nacionalnoj i regionalnoj ravni) sa pretežno konsultativnim i savetodavnim funkcijama i ovlašćenjima.

Radi se zapravo o nastojanju da se, kroz direktnu komunikaciju sa institucijama vlasti, politički nadgradi i koristi pregovaračka strategija sindikata.

##### *5.5.1. Političko lobiranje i uticaj*

Orijentacija na formalne kanale i komunikaciju sindikata je držala izvan prakse razvijanja lobiranja i stvaranje političkih mreža – “zajednica praktične politike” koje, pored sindikalnih lidera i lobista čine i vladini funkcioneri i visoki administratori, ključni poslanici, sindikatima naklonjeni eksperti i vodeći novinari (Hejvud, 2004: 523-530).

Istovremeno, tradicionalna varijanta ostvarivanja izbornu-političke strategije kroz različite modele relativno trajne saradnje i koordinacije aktivnosti sa političkim strankama, takođe je dala ograničene efekte. Fragmentiranost, “prenaseljenost” i nestabilnost partijske scene, na jednoj i podeljenost sindikata i njihova orijentacija na različite političke taktike i partnere, na drugoj strani, predstavljaju osnovne razloge tankih efekata primenjenih političkih taktika i sklapanih sporazuma.

Svi prethodni primeri simbioze sindikata sa vlašću očito su dali katastrofalne rezultate. I modeli političke ekvidistance (SSSS) ili samostalnog izbornog nastupa “laburista” su ništa manje neuspešni. Pokušaj Nezavisnosti da, kroz sklapanje sporazuma o saradnji (sa SDP i DS) i oročenih ugovora o razvoju socijalnog dijaloga i sklapanju socijalnog pakta (sa DSS i G17 Plus), realizuje

celovitu (in)direktnu političku strategiju, ima perspektivu u meri u kojoj postoji: (1) održivi elementarni konsenzus unutar i između sindikata, ali i ukupnog demokratskog političkog bloka i, istovremeno, (2) dođe do profiliranja pouzdanog političkog partnera sindikata.

Sve dok dakle, ne dođe do ukрупnjavanja i profiliranja partijske, ali i sindikalne scene, ovi sporazumi će imati ulogu, karakter i sudbinu malih, jednodržavnih parcijalnih uloga sa kojima se ozbiljno ne računa i na koje se, u međuvremenu, zaboravlja. Partnerstvo, na drugoj strani, predstavlja relativno trajan odnos zasnovan na svesti o značaju i snazi partnera, poverenju u njega i jasnoj računici o uzajamnoj isplativosti i koristi od uspostavljanog partnerskog odnosa.

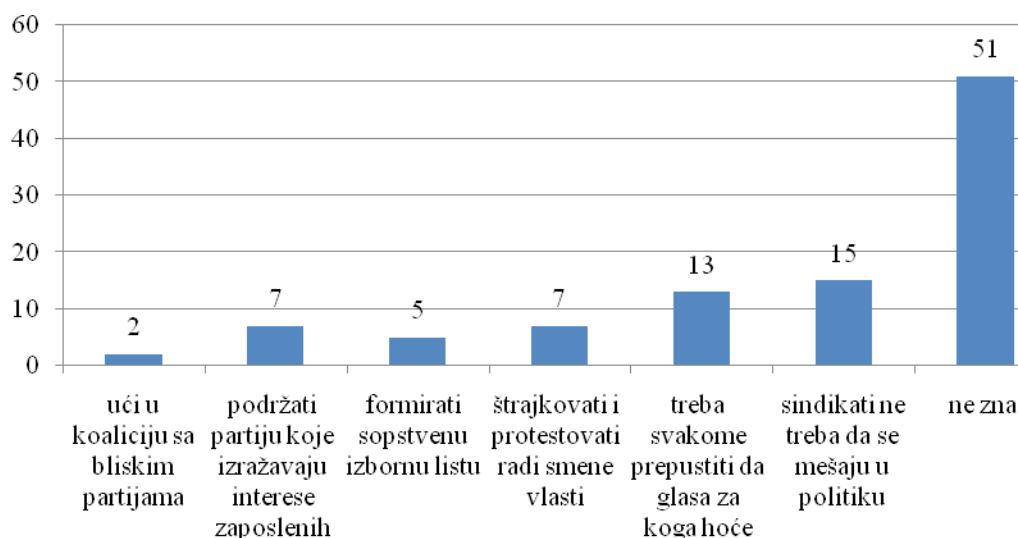
### *5.5.2. Sindikati i politika u Srbiji*

Mogu li se na osnovu analiza i istraživanja bar hipotetički formulisati celovitiji i potpuniji i trajniji uvidi u odnos na relaciji: zaposleni – sindikati - politika, koji vladaju u Srbiji?

Na osnovnoj empirijskoj ravni sudeći po nalazima istraživanja vršenih nakon 2000, grubo rečeno, polovina zaposlenih, ali i svih građana, sindikate ne vidi u polju aktivne politike. Pri tom je približno podjednak udeo, po četvrtina, onih koji svesno odbijaju aktivnu, političko-izbornu strategiju sindikata i onih koji ne znaju da odrede svoj odnos – koji su nedospeli do (sindikalne) politike. Prvi se nadprosečno regrutuju među najobrazovanijima, drugi, očekivano među onima sa najmanje obrazovanja, kao i zaposlenima izvan sindikalnog članstva.

Drugu polovinu čine, pored desetine „politički ostrašćenih“ koji bi da sindikat bez ikakve zadržke uđe direktno u politiku, relativna većina – približno dve petine zaposlenih, koji su za aktivnu, ali ne i kvazistranačku političku poziciju sindikata. Naime, tek desetina zaposlenih prihvata direktan samostalni izborni nastup sindikata ili njihovo delovanje pod okriljem neke jake stranke. Na drugoj strani, zaposleni u Srbiji su sve bliži postizanju većinske saglasnosti oko zauzimanja aktivne, kritičke pozicije sindikata prema akterima politike. Više od dve petine njih prihvata dva komplementarna stava – da sindikati treba da sarađuju sa strankama koje štite interese zaposlenih, ali i da istovremeno budu u principijelno opozicionoj poziciji prema svakoj vladajućoj partiji – koaliciji. (Stojiljković, 2004: 99)

Grafik 4. Mišljenja građana o najboljem načinu ostvarivanja izbornog i političkog uticaja sindikata



Analizirajući, 2010. godine, mišljenja građana o najboljem načinu ostvarivanja izbornog i političkog uticaja sindikata, vidimo da tek relativno značajnu ali ne i većinsku podršku, i to samo među polovinom ispitanika koja ima bilo kakvo mišljenje o relaciji sindikata i politike, ima stav da sindikati ne treba da se mešaju u politiku.

U odnosu na relativno mali broj (14%) onih koji misle da sindikati treba da učestvuju na izborima (bilo kroz okrilje delovanja i podršku određenoj partiji ili koaliciji - bilo, zbog indiferentnog, čak ciničnog odnosa velikih partija prema zaposlenima i sindikatima, formiranjem sopstvene sindikalne izborne liste) - relativno značajnu podršku može imati jednokratna, ugovorna saradnja po modelu: glasovi za podršku zahtevima zaposlenih i sindikata (takođe 7%).

Najzad, jedan broj ispitanika se opredeljuje za sindikalizaciju moći zaposlenih, odnosno za autonomno organizovanje protesta i štrajkova protiv poslodavaca i mera vlasti usmerenih protiv interesa zaposlenih, ali i penzionera i loše samozaposlenih. Naravno, prinudno izjašnjenje za jedan od ponuđenih odgovora ima svoja jasna ograničenja, jer, na primer, autonomne protesne akcije moraju biti sastavni deo svake razvijene, nužno složene i „lepezaste“ strategije sindikalnog nastupa. Pojednostavljeno rečeno, posebno se članovi sindikata zalažu za sledeća četiri „pravila“ o odnosima sindikata i politike (Mihailović, 2010).

Sindikati:
<b>* ne treba da se mešaju u politiku</b>
<b>* treba da saraduju sa partijama koje štite interese radnika</b>
<b>* treba da budu opozicija svakoj vlasti i</b>
<b>* ne treba da budu pod okriljem neke jake političke partije</b>

Nakon svih iskustava s transmissionom pozicijom sindikata kako u sistemu „socijalističkog samoupravljanja“, u kome je posedovanje širokog kruga formalnih ovlašćenja plaćeno gubitkom

samostalnosti, 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 partnerskog odnosa sindikata sa političkim partijama koji traje samo dok se ispunjavaju međusobne obaveze, jeste okvir u kome se smešta relativno 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 očekivati da će zaposleni prihvatiti demokratsko razumevanje politike. Do tada, zaposleni će biti za autonomnu poziciju sindikata i njihov politički uticaj, ne smatrajući to učešćem u politici.

## **6. Ima li svetla na kraju (tranzicionog) tunela**

Jedno od mogućih objašnjenja za slab uticaj zaposlenih i sindikata na politiku leži u oceni da je u Srbiji još uvek na sceni svojevrсни politički maskenbal u kome stranački lideri tvrde jedno a rade drugo u skladu sa konstatacijom bugarskog sociologa Ivana Krasneva da na Balkanu sve stranke i koalicije u vreme izbora uđu u strasnu ljubavnu vezu sa biračima a nakon njih u brak sa međunarodnim finansijskim organizacijama.

Političke stranke, suočene sa većinom biračkog tela koje čine siromašni i nedovoljno uposleni, u manifestima frekventno pominju vrednosti solidarnosti, socijalne pravde i socijalnog dijaloga i odgovorne države. Na drugoj strani, u praktičkoj politici kroz veze sa tajkunima i finansijerima i raspodelu političkog plena deluju kao strojevi za eksploataciju vlasti i federacije interesnih grupa i lobija. Proces i efekti privatizacije, vođena poreska politika, slabo antimonopolsko zakonodavstvo i gotovo endemski raširena korupcija i trgovina uticajem su dovoljno dobri argumenti za ovu tezu.

U uslovima aktuelne krize planetarnih razmera Srbija, međutim, mora napustiti dosadašnji model razvoja zasnovan na pregrejanoj tražnji i uvozu, prenaduvanoj i javnoj i privatnoj potrošnji i posledično stvorenim, spoljnim i unutrašnjim deficitima i neravnotežama. Sledeći razvojnu logiku i strategiju EU za narednu deceniju Evropa 2020, novi model razvoja bi se, sasvim suprotno, bazirao na štednji, ulaganjima, proizvodnji i povećanju izvoza. Ključni, finalni cilj strategije bi trebalo da bude uvećanje zaposlenosti i blagostanja stanovništva.

Prelazak na novi razvojni model ne ide, međutim, bez bar kratkoročnih odricanja, gubitaka i redistribucije u kojoj neko dobija ako neko drugi gubi. U zaoštrenom, kriznom okviru u kome budžetski deficit pada na gotovo simboličkih 1%, javna potrošnja mora biti svedena na dve petine BDP, uz promenu njene strukture tako da relativni rast učešća javnih investicija prati smanjenje finalne potrošnje. Cena će biti plaćena smanjenim učešćem penzija u BDP sa 13% na 10%, kao i



izdataka za plate zaposlenih u javnom sektoru sa 10% na 8%, čime će biti pogođena brojna distributivna koalicija budžetskih korisnika od preko dva miliona ljudi. Među gubitnicima se mogu naći i izuzetno moćne grupe političke, u slučaju da dođe do delimičnog gubitka kontrole nad javnim resursima, i onog dela privredne elite koja se prezaduzila preinvestiranjem u sektore koji više neće uživati prioritetnu podršku. Privremeno, kroz pad standarda i potrošnje izgubiće i deo srednjih slojeva.

Na drugoj strani, dobitnici pre svega treba da budu, kroz uvećane redistributivne transfere usmerene ka socijalnoj pomoći i aktivnim politikama tržišta rada, ali i kroz progresivno oporezivanje visokih dohodaka, siromašni i nezaposleni, dakle grupe lišene ključnih resursa moći. Koliko je u takvoj situaciji uopšte moguće i realno očekivati da će novi model razvoja biti realizovan, sem u krajnje iznuđenoj i socijalno razvodnjenoj varijanti? (Arandarenko, 2010)

Poslednje decenije su prepune primera situacija u kojima se pred izazovima odustajalo od ključnih promena sklapanjem razvojno neproduktivnog socijalnog braka iz računa kojim su moćni štitili privilegije a grupe sa dna socijalne piramide se zadovoljavale mrvicama sa stola. Čini se da to više neće biti moguće, bar ne u dosadašnjoj meri. Vreme bala pod maskama prolazi i nakon decenijske dominacije nacionalnih komada sa pevanjem i pucanjem i socijalnog populizma u stranačkoj politici će morati da u prvi plan dođu suštinska pitanja razvoja i razvojnih strategija. Konačno, na pomolu je novo političko prerazvrstavanje.

Poruka je jasna – u Srbiji nakon dugogodišnje recesije više nije prihvatljiva mogućnost privrednog rasta koji ne bi bio praćen istovremenim rastom zaposlenosti i standarda. Na drugoj strani, rasta nema bez obimnijeg akumuliranja, kao i uvećane konkurentnosti i produktivnosti rada. To, po pravilu, ide uz privatizaciju i dalje restrukturiranje i oslobađanje od viškova zaposlenih. Postići i jedno i drugo u krajnje suženom manevarskom prostoru nije ni malo lak zadatak. Uspešna evropska praksa sklapanja socijalnih paktova između vlada i socijalnih partnera pokazuje da rešenje treba tražiti u skladnom povezivanju rasta dinamične, otvorene tržišne privrede sa ulaganjem u socijalni kapital – u stvaranje obučene i fleksibilne radne snage koju onda karakteriše spremnost na rizik i visoka uposlenost.

Sklapanje paktova aktere usmerava ka uzajamnoj odgovornosti i lišava ih suviška nerealnih očekivanja i obećanja. Dogovoreni makroekonomski pokazatelji razvoj čine predvidljivim i omogućuju kontrolu i merenje učinaka svakog od učesnika u socijalnom i političkom dijalogu. Odgovornost i samoograničavanje na trusnom socijalnom i političkom tlu Srbije, lišenom značajnije demokratske tradicije, međutim, nikada nisu bili previše rašireni manir i praksa.

Imajući u vidu da, bar od oktobra 2000, ne postoje nepremostive programske razlike između sindikata, njihovu zajedničku pregovaračku platformu i, istovremeno, kriterije za odabir političkih partnera mogla bi činiti, inače široko prihvaćena opredeljenja za Srbiju kao građansku,

evropsku, socijalno odgovornu, pravnu i demokratsku državu i društvo. Radi se zapravo o opredeljenju da se unutar demokratskog političkog dizajna, aktivnog civilnog društva i dinamične tržišne privrede, ostvaruju puna pravna i politička jednakost, nacionalna i rodna ravnopravnost, socijalna pravda i solidarnost. Prethodno, država bi morala antikoruptivnim zakonodavstvom i praksom ozbiljno redukovati, gotovo endemski raširenu političku korupciju i kriminal.

Dalje programsko preciziranje i, istovremeno sužavanje kruga potencijalnih partnera, podrazumeva i efektivno zalaganje za ekološki i socijalno održiv razvoj, aktivnu politiku zapošljavanja i smanjenja siromaštva, održivu socijalnu politiku, pre svega održiv obrazovni, zdravstveni i penzioni sistem. Naravno, opredeljenje da se izbalansirano radno i socijalno zakonodavstvo donose unutar bipartitnog i tripartitnog socijalnog dijaloga, uz uvažavanje ključne uloge sindikata i priznavanje prava na participaciju zaposlenih, kolektivno pregovaranje i štrajk predstavlja takođe neku vrstu kvalifikacionog testa za ulazak u krug potencijalnih političkih i socijalnih partnera sindikata.

Na kraju treba reći da **umeće formulisanja sopstvene pregovaračke platforme unutar novog modela razvoja Srbije do 2020. godine i sposobnost korišćenja svih raspoloživih sredstava sindikalne borbe od odlučujućeg su značaja za samu sudbinu sindikata.**

#### LITERATURA

- Arandaraenko, Mihail (2003) Razvoj socijalne politike u Srbiji i Crnoj Gori, SCEPP, Beograd  
Arandarenko, Mihail(2010), Politička ekonomija nezaposlenosti, Zbornik Ekonomskog kultura, Beograd  
CeSID (2005-2007), Demokratski kapacitet društva i proevropske vrednosti 1 - 4.  
Hejvud, Endru (2004) Politika, Clio, Beograd  
Kin, Džon (2003), Filip Višnjić, Beograd  
Molnar Aleksandar (2003) Civilno društvo, u: Kritički pojmovnik civilnog društva, Grupa 484, Beograd  
Mihailović, Srećko, Ivanić, Gradimir, Stojiljković Zoran, Sindikalni barometar 2 (2003), 3 (2004) i 4 (2007)  
Mihailović, Srećko (2010), Sindikati u javnomnjenjskom obzorju, SLA, Beograd  
Ofe, Klaus (1999) Modernost i država, Filip Višnjić, Beograd  
Pavlović, Vukašin ( 2003 ) Demokratija i društvene promene, Čigoja štampa, Beograd  
Stojiljković, Zoran (1998) Rečnik demokratije, Građanske inicijative, Beograd  
Stojiljković, Zoran (2008) Konflikt i/ili dijalog, SLA, FPN, Beograd  
Stojiljković, Zoran (2010) Socijalni dijalog i konsolidovanje demokratije, SLA, Beograd.