

| | | | |
|---|----------------------------------|--|---|
|  | Centar za razvoj sindikalizma | www.sindikalizam.org sindikalizam@gmail.com | Jovana Subotića 1 11400 Mladenovac/Beograd |
|---|----------------------------------|--|---|

| |
|---|
| Projekat Centra za razvoj sindikalizma, januar – decembar 2018. |
| <i>The activity of workers and civil society: Protecting and strengthening labour rights</i> |
| Grant – Olof Palme International Center |



Projekat:

Zaštita i jačanje radnih prava - aktivnost radnika i organizacija civilnog društva

Autorski tim: Srećko Mihailović (ed), dr Mario Reljanović, dr Zoran Stojiljković, dr Marija Martinić, Dušan Torbica i Gradimir Zajić

| |
|--|
| Predlog: Nekoliko ideja na temu |
| Mogu li se očuvati radnička prava u Srbiji? |
| Decembar 2018. |

Radnička prava su danas na visokoj grani. Radnik je danas okačen na nisku granu i samo vrhovima prstiju dodiruje zemlju! Naravno da preterujem, neki stoje na zemlji, oklembesila se grana sa koje vise. U isto vreme, vlasnici kapitala su bogatije nego ikad. Bez preterivanja!

U poslednje tri-četiri decenije postepeno nestaju rezultati dvovekovne borbe za radnička prava. Rad se vraća u svoju prošlost, a nekada osvojena radna prava postaju tek sećanje na bolju prošlost. Radnici (u radnom odnosu) danas kažu da je socijalizam bio bolji; gotovo tri četvrtine od onih koji su znali da odgovore na ovo pitanje, tvrdi da su radna prava bila više poštovana u socijalizmu, petina da je sve to isto, a samo sedam posto kaže da se radnička prava danas više poštuju.

Radnici u radnom odnosu procenjuju da se radnička prava u Srbiji nalaze negde između malog i osrednjeg poštovanja (prosek u ocenama od 1 do 5 iznosi 2,39) – polovina je rekla da se radnička prava ili uopšte ne poštuju ili da se malo poštuju, dve petine je reklo da se prava osrednje poštuju, a samo 8% je izjavilo da se radna prava poštuju prilično ili potpuno. Poštovanje radnih prava najgore su ocenili nadničari (1,94) – tri petine je reklo da se radna prava ili uopšte ne poštuju ili se malo poštuju, petina je rekla da se prava osrednje poštuju, a tek tri posto je izjavilo da se radna prava prilično ili potpuno poštuju.

Radnici u radnom odnosu ne ocenjuju tako loše svoje poslodavce, kada je u pitanju poštovanje radnih prava. Prosečna ocena poštovanja radnih prava, u ocenama od jedan do pet, nalazi se negde između trojke i četvorke s tim što je ocena nešto bliža četvorci (3,62). Sa jedinicama ili dvojicama svoje poslodavce ocenilo je 12% radnika, sa ocenom tri 30% radnika, a sa četvorkama i peticima čak 56% radnika.

Blizu dve trećine (63%) radnika u radnom odnosu izjavljuje da im radna prava nikada nisu bila zakinuća, slično je i kod ostalih grupa radnika osim kod nadničara gde je taj postotak manji. S druge strane, trećina radnika u radnom odnosu (37%) izjavljuje da su im tokom radna karijere radna prava u nekom trenutku bila povređena. Najveći postotak osujećenih radnih prava nalazimo kod nadničara, svaki drugi ima takvo iskustvo.

Neposredno iskustvo tj. doživljaj kršenja radnih prava, ocena kršenja radnih prava na nivou firme i percepcija kršenja radnih prava uopšte u manjoj ili većoj meri - povezani su sa obrazovnim nivoom ispitanika (manje obrazovani su više izloženi povredama radnih prava) i sa visinom plate (radnici sa manjim platama su češće izloženi kršenju radnih prava).

Podatak da je svaki treći radnik iskustio povredu svojih radnih prava, sam po sebi jeste porazan ali ne predstavlja katastrofu, **katastrofičan je pak nalaz, da je od svih radnika u radnom odnosu koji u svom iskustvu imaju povređena radna prava, čak tri četvrtine (75%) to prećutalo i istrpelo** (kod ugovornih radnika i nadničara za deset posto je više onih koji ćute i trpe - 84%, odnosno 86%).

Među objašnjenjima mirenja sa ropskom sudbinom izdvaja se percepcija o sigurnosti radnog mesta: sa opadanjem percipirane sigurnosti raste percipirana ugroženost radnih prava: 20% - 27% - 39% - 57% - 67%, ali raste i obim ćutanja i trpljenja: 10% - 19% - 29% - 46% i 54% kod onih koji misle da im radno mesto uopšte nije sigurno. Kod radnika koji se plaše mogućeg gubitka radnog mesta 80% ćuti i trpi povredu radnih prava, kod onih koji se donekle plaše – 73%, a kod onih koji se ne plaše mogućeg gubitka radnog mesta - 68% ćuti i trpi. Postoji korelacija i sa poznavanjem radnih prava. Ćute i trpe oni koji ne poznaju radna prava ili malo ili osrednje poznaju – u četiri petine slučajeva, dok oni koji dobro poznaju, ćute u dve trećine slučajeva. U istraživanju ima i indicija o korelaciji pasivnog prihvatanje povrede radnih prava sa opštim sindromom pasivnosti, pa su tako proaktivni radnici manje skloni trpljenju povreda zakinućih prava od onih koji su pasivni.

Da li ovakvi nalazi o odnosu prema radnim pravima i relativno velikoj spremnosti radnika da podnose, trpe, da prećutkuju kršenje svojih radnih prava, da li to znači da radna prava nisu u vrednosnom korpusu radnika? Nalazi našeg istraživanja drukčije govore. Ispitanicima smo ponudili 10 obeležja posla i zaposlenosti sa molbom da ocene njihov značaj za njih lično.

Radna prava dele sa obeležjem „sigurnost posla bez plašenja otkazima“ treće i četvrto mesto – 92% ispitanika je reklo da su ova dva obeležja prilično ili veoma značajna. Bolje su ocenjena samo obeležja: „dobra zarada dovoljna za pristojni život“ (96%) i „dobri uslovi rada“ (94%).

Dakle, **ako su radna prava u sistemu radničkih vrednosti zašto se onda radnici u većoj meri ne bore za zaštitu svojih prava, za njihovu odbranu i širenje?**

x X x

Kako radnici vide i doživljavaju rad, posao, zaposlenost, ili najjednostavnije: kako radnici vide ono od čega žive ili preživljavaju? Nema sumnje da mnogi žive od svojih ruku, od svojih sposobnosti i svoje pameti ili, što bi rekli vrli eksperti, od svojih radnih kompetencija. No izgleda da je mnogo više onih koji žive od svoje muke, od svojih mogućnosti da izdrže sve nepravde nadničjenja, od svog „trpila“, od sposobnosti da „odčute“, da saviju kičmu, da ne reaguju na nepravdu. - Tražili smo od 2500 ispitivanih radnika da kažu koja su za njih značajna obeležja posla i zaposlenosti (1), da ocene ličnu važnost određenih obeležja rada (2) i da se izjasne o radu kao vrednosti (3). Dobijeni podaci su pokazali da se rad retko percipira jednoobojno, jer je rad isuviše složen fenomen da bi mogao da se sagleda jednostrano. Najčešće su u percepciji i doživljaju rada pomešane različite ocene i različita vrednovanja, i dobro i loše, i lepo i ružno, i pozitivno i negativno... Na osnovu tih različitih podataka konstruisali smo četiri idealno-tipska modela rada:

(1) **model dobrog rada** - na osnovu onih aspekti rada koji se vide kao dobri, poželjni i privlačni (uz istovremeno propitivanje postojanja utopijskog modela rada);

(2) **model lošeg rada** - na osnovu istih pokazatelja kao i model dobrog rada, ali sada uzimajući u obzir samo mere odbacivanja i negativno ocenjenih različitih aspekata i dimenzija rada, posla i zaposlenosti;

(3) **model realnog (empirijskog) rada** kao „rada koji se sada radi“ a na osnovu istraživanja akutne radničke percepcije i svesti o radu;

(4) **pravni model rada** - konstrukcija na osnovu aktualnih pravnih normi koje regulišu rad i odnose između radnika i poslodavaca. Taj model rada postoji kao jedan imaginarijum, isto kao što model dobrog rada postoji kao idealna, utopijska zamisao, kao vizija poželjnog rada koja je u kapitalizmu manje ili više neostvariva kao celina.

U navedenim modelima rada imamo dva para socijalnih i potencijalno klasnih protivrečnosti i potencijalno klasnih sukoba: „**loš rad**“ **naspram** „**dobrog rada**“ i **model realnog rada naspram pravnog modela rada** (tj. konstrukt rada koji postoji u stvarnosti naspram konstrukta pravno uređenog rada). U prvom paru modela nalazimo sučeljavanje lošeg i dobrog rada, a u drugom paru modela nalazimo sučeljavanje rada onakvog kakav on jeste (kako ga percipiraju ispitanici) i rada onakvog kako je normiran.

Dinamičko protivrečje prekarnog i dostojanstvenog rada je zajednički imenitelj obe socijalne protivrečnosti i potencijalno klasnih sukoba. Prekarni rad je na opštem planu percipiran na osnovu brojnih indikatora „lošeg rada“ i manjih ili većih povreda pravnih normi koje regulišu

rad i odnose vlasnika rada i kapitala. Dostojanstveni rad je na opštem planu percipiran na osnovu brojnih indikatora „dobrog rada“ i poštovanja pravnih normi koje regulišu rad.

Prekarnost nije rezultat truda i aktivizma radnika, za razliku od dostojanstva rada koje se mora osvajati i štititi. Dostojanstvo se postiže, a prekarnost se spolja nameće. Dostojanstvo je postignuće a prekarizacija je porobljavanje i ropstvo. Širenje granica dostojanstvenog rada je rezultat radničkog aktivizma, dok je prekarnost rezultat radničke nemoći; jačanje i širenje prekarizacije rezultat je nadmoći kapitalista u odnosu na radnike kao vlasnike radne snage.

U ljudskom radu i ljudskom životu stalno se sučeljavaju utopijsko dostojanstva i distopijska prekarizacija. U surovoj realnosti života stalno se mešaju elementi distopije i utopije. U dinamici života oni se u svakom od nas polarizuju i uspostavljaju jedni protiv drugih (distopija vs. utopija). Najčešće ta polarizacija i suprotstavljenost ipak biva integrisana u egzistirajuću celinu; preživljavanje zahteva kakvu takvu integraciju logički nespojivog; život i preživljavanje nameću uporedno postojanje nespojivih utopijskih i distopijskih elemenata. Ako su dostojanstveni rad i ljudsko dostojanstvo utopijski san, onda su prekarni rad i prekarni život paklena java, stvarnosna distopija iz koje možemo izaći samo borbom vođenom snom o ljudskom dostojanstvu. Utoliko je taj prostor između prekarnog rada i života na jednoj strani i dostojanstvenog rada i života na drugoj strani – politički prostor. To je prostor za aktivizam, kolektivno delovanje i politiku.

Između modela lošeg i modela dobrog rada (pogotovo u njegovoj utopijskoj varijanti) postoji određeni **(1)** motivacioni politički prostor za različite oblike kolektivnog delovanja usmerenog na približavanja utopijskom karakteru rada. Isto tako, u razmeđu modela realnog rada i pravnog modela rada, takođe postoji znatan **(2)** motivacioni politički prostor za kolektivno delovanje usmereno na odstranjivanje jaza između pravnog modela rada i „rada koji se radi“. I dok je u prvom slučaju reč o potencijalno antisistemskom delovanju u odnosu na kapitalizam, dotle je u drugom slučaju u pitanju reformsko delovanje koje jedni karakterišu kao „popravljanje kapitalizma“, a drugi kao „stvaranje boljih uslova za preživljavanje i život“. Oba tipa delovanja zasnovana su prvenstveno na mobilizaciji radnika, na samoorganizovanoj radničkoj aktivnosti usmerenoj bilo na radikalnu promenu, bilo na poboljšanje statusa vlasnika radne snage. **(3)** Treći i verovatno ključni motivacioni politički prostor za različite oblike radničkog samoorganizovanja i radničkog kolektivnog delovanja, nalazi se u samoj prirodi prekarizacije kojoj su izloženi rad i radnici. Naime, proces prekarizacije i na tom osnovu nastale prekarnosti radnika, danas predstavlja i jeste najkrupniji vid **i** deklasiranja radnika **i** dezidentifikacije radnika, a kao takva prekarizacija je najveći izvor i relativne (i apsolutne) deprivacije koja čini potencijalnu osnovu velikog **i** organizovanog **i** spontanog otpora civilizacijskoj degradaciji rada i radničkog života.

x X x

Na osnovu normativne analize i terenskog ispitivanja, moguće je uočiti nekoliko bazičnih problema koji utiču na nezavidno stanje radnih prava i visok stepen prekarizacije rada. Oni se odnose kako na nedovoljna ili nefunkcionalna normativna rešenja, tako i na praksu primene propisa ali i na politike socijalnih partnera. Imajući u vidu sve prethodno izloženo, može se

preporučiti više modela i načina intervencije u cilju poboljšanja opšteg položaja radnika, uspostavljanja vladavine prava i pravne sigurnosti i zaštićenosti, kao i punog ostvarivanja individualnih i kolektivnih prava radnika u skladu sa međunarodnim standardima.

1.

Proširenje pojma zaposlenog lica na privremene i povremene poslove i približavanje položaja radno angažovanih lica položaju zaposlenih

Jedan od osnovnih sistemskih problema koji trenutno postoje jeste usko razumevanje i tretman pojma zaposlenog. Kritike na postojanje ugovora o privremenim i povremenim poslovima, kojim se „simulira“ radni odnos u pogledu obaveza radnika ali ne i u pogledu njegovih radnih prava, postoje već duže vreme i pojačavaju kako se pojačava udeo ovog ugovora u ukupnom broju radno angažovanih lica. On je od simboličnih vrednosti ispod 1% tokom osamdesetih godina došao do značajnih nivoa 10-15% prema raznim procenama i podacima iz Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja. Budući da deregulisanost samog ugovora nosi značajne mogućnosti za zloupotrebe koje se u praksi po pravilu i realizuju, čini se da je krajnje vreme da se efikasnom i jednostavnom izmenom Zakona o radu privremeni i povremeni poslovi uvedu u domen radnog odnosa kratkog trajanja, sa jednostavnijom procedurom prijave i odjave zaposlenog. Sadašnje stanje je neodrživo i ne postoji niti jedan argument koji bi išao u prilog njegovom opstanku. Tako bi se na primer moglo regulisati u novom režimu da privremeni i povremeni poslovi podrazumevaju radni odnos u trajanju kraćem od 30 dana, dok bi se za svako duže (ali ipak oročeno angažovanje) koristio ugovor o radu na određeno vreme.

Sa druge strane, u delu Zakona o radu kojim se reguliše rad van radnog odnosa, nužno je izvršiti izmene kako bi se svim licima koja se radno angažuju dodelila određena minimalna prava vezana za prirodu njihovog radnog angažovanja – makar kada je reč o osnovnim pravilima koja se tiču radnog vremena, zarade, socijalnog osiguranja, kolektivnih prava.

2.

Smanjenje zloupotreba postojećih odredbi Zakona o radu i sprečavanje njihovog izobičajavanja

Kao što je istaknuto u normativnoj analizi, postoje odredbe Zakona o radu koje se jednostavno krše od strane poslodavaca u takvom obimu, da se tokom vremena može očekivati njihovo izobičajavanje. Ovde je pre svega reč o odredbama koje se odnose na minimalnu zaradu i ugovor o radu na određeno vreme. Pravilnom primenom zakona i efikasnim nadzorom od strane inspekcije rada, uz nužno sankcionisanje poslodavaca bez obzira na obim kršenja, ovakav trend bi se mogao preokrenuti. U suprotnom je realno očekivati da će neka od osnovnih prava zaposlenih i dalje biti kršena a njihov rad prekarizovan, bez obzira na stvarne potrebe poslodavca i konkretan način radnog angažovanja.

3.

Ukidanje Zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u pojedinim delatnostima

Ovaj propis donet je u pokušaju da se reguliše oblast rada na crno u poljoprivrednim delatnostima na sezonskim poslovima. Međutim, način regulisanja je takav da zapravo

omogućava značajnu slobodu poslodavcima i ograničava prava angažovanih radnika, čak i gore nego kod rada na crno. Vrhunac takvog lošeg regulisanja jeste mogućnost takozvanog usmenog ugovora o angažovanju između angažovanog lica i poslodavca, koji će zasigurno u budućnosti predstavljati izuzetan izvor zloupotreba i dovesti do veće prekarizacije nego što je do sada zabeležena u ovim delatnostima.

4.

Donošenje Zakona o agencijama za privremeno zapošljavanje

Nužno je donošenje zakona kojim bi se uredio takozvani „lizing zaposlenih“. Ova kategorija zaposlenih sasvim opravdano spada u jednu od trenutno najugroženijih, a povećanje broja zaposlenih i radno angažovanih lica na ovaj način samo dodatno ukazuje na potrebu za hitnim reagovanjem. Osnovni problemi koji se javljaju jesu mogućnost zloupotreba deregulisanosti materije, koja proizvodi niz negativnih posledica u smislu diskriminacije, nerešenog radnopravnog statusa, nemogućnosti ostvarivanja niza individualnih i kolektivnih prava, kao i nemogućnosti efektivne i efikasne zaštite ovih radnika. Zakonski tekst bi morao obuhvatiti evropsku regulativu, kao i Konvenciju 181 MOR o privatnim agencijama za zapošljavanje ali bi zakonopisci morali da dužnu pažnju posvete i kompleksnim odnosima tri strane koji nisu do detalja regulisani navedenim instrumentima.

5.

Povećanje kapaciteta Inspektorata za rad, pojašnjenje i uvećanje njihovih nadležnosti i ovlašćenja

Kapaciteti, kao i opremljenost inspektora rada, na veoma su niskom nivou. Otuda se mora razmišljati o povećanju broja inspektora ali i o obezbeđivanju boljih uslova rada i veće zaštite pri obavljanju inspekcijaskog nadzora. Druga novina koja je potrebna jeste detaljnije regulisanje njihovih nadležnosti i ovlašćenja, budući da se inspekcijaski nadzor u značajnom broju slučajeva ne vrši zbog oglašavanja nenadležnim inspektorata rada, koja je najčešće posledica kako pogrešnog tako i rigidnog tumačenja postojećih (nedorečenih) odredbi iz Zakona o radu. Istovremeno, trebalo bi veoma ozbiljno raditi na uvrstavanju efektivnih internih mehanizama unutrašnje kontrole i odgovornosti inspektora rada. Postojeći mehanizmi predstavljaju samo birokratsku formu koja neće u realnosti dati pozitivne rezultate u vidu poboljšanja kvaliteta inspekcijaskog nadzora.

6.

Izmena Zakona o besplatnoj pravnoj pomoći

U trenutku pisanja ove analize, u proceduri usvajanja pred Narodnom skupštinom Republike Srbije nalazi se Zakon o besplatnoj pravnoj pomoći čija sadržina, upravo suprotno njegovom nazivu i formalnom cilju donošenja, značajno ograničava mogućnosti pružanja besplatne pravne pomoći građanima i praktično daje monopol advokatima na pružanje ovakve pomoći. Takav pristup zakonodavca pogodiće mnoge građane, a čini se najpre one najsiromašnije. U radnim sporovima je veoma važno da se prizna specifičan položaj zaposlenog kao tužioca, budući da je ironično tražiti od njega da plaća adokata radi zastupanja i sve sudske takse koje je potrebno platiti da bi uopšte mogao da dobije pristup sudu, u slučajevima kada na primer

zaposleni tuži poslodavca zbog neisplaćivanja zarade ili nezakonitog umanjenja zarade, nezakonitog otkaza, i tome slično. Zbog toga bi trebalo razmišljati o izmenama ovog Zakona i pre njegovog formalnog usvajanja.

7.

Povećanje kapaciteta sindikata da se bave problemima svih radnika umesto fokusiranja na radnike zaposlene na neodređeno vreme

Regulacija sindikata mora se detaljnije urediti, kako bi se garantovala nezavisnost od poslodavaca i kako bi se sprečile zloupotrebe koje trenutno postoje. Međutim, od velikog značaja je i da sindikati koji deluju u trenutnom normativnom okviru promene svoje politike uskog fokusiranja samo na one teme koje se tiču položaja zaposlenih na neodređeno vreme, odnosno njihovih potencijalnih članova. Iako su članarine važan izvor prihoda sindikata, iako je faktički osnovni cilj sindikalnog udruživanja dostizanje reprezentativnosti da bi se kolektivno pregovaralo sa poslodavcima, sindikati moraju shvatiti da njihove funkcije u savremenim uslovima i aktuelnim državnim politikama, nisu dovoljne da zaštite radnike. Na taj način se stvara začarani krug nepoverenja – radnici gube osećaj za kolektivnost i kolegijalnost, zajedničke ciljeve i borbu; sindikate percipiraju kao birokratizovane i politizovane mašinerije koje ne mogu načiniti promenu na bolje u njihovom konkretnom slučaju. Rezultati takvog viđenja sindikata od strane radnika su poražavajući, jer sindikati gube članstvo a samim tim i formalnu i faktičku moć uticaja na poslodavce i državu. To opet dovodi da jačeg fokusiranja sindikata na preživljavanje, pre nego na načine ne koje mogu pomoći zaposlenima. Dok god postoji rigidna norma da je članstvo u sindikatu ograničeno samo na trenutno zaposlena lica, dakle ona u radnom odnosu, sindikati se ne mogu zadržavati samo na onim pitanjima koja su od značaja za njihove najuže i neposredne interese. Naprotiv, delovanje sindikata prema onima od kojih ne mogu imati neposredne koristi, kao i delovanje sindikata u lokalnoj zajednici, budući su pravci razvoja sindikalnog organizovanja. Ukoliko se to ne dogodi, čini se da će sindikati imati sve beznačajniju ulogu u zaštiti i ostvarivanju prava radnika, što će posledično dovesti do veće obespravljenosti i eksploatacije radnika van zakonskih pravila.

8.

Odblokiranje socijalnog dijaloga i stvaranje kulture socijalnog dijaloga

Još jedno važno pitanje koje može uticati na smanjenje prekarizacije, jeste razvoj socijalnog dijaloga. Ovde su prisutni problemi koji nastaju kroz pokušaje reprezentativnih sindikata da odbrane svoj privilegovani položaj ali i zbog veoma negativne politike države prema socijalnom dijalogu. Prvo se ogleda kroz blokadu Odbora za utvrđivanje reprezentativnosti. Drugo se ogleda najpre kroz direktno mešanje države u zaključene kolektivne ugovore (ukidanje svih kolektivnih ugovora 2014. godine); potom i kroz otvoreno svrstavanje na stranu jednog broja poslodavaca (takozvanih „stranih investitora“) koji dobijaju ne samo preferencijalan položaj u međunarodnim ugovorima i propisima države, već i u sprovođenju svakodnevne politike – često u situacijama kada državni funkcioneri otvoreno brane poslodavce za koje je nesumnjivo utvrđeno da krše zakone. U takvoj atmosferi ovi poslodavci nemaju nikakav podsticaj za udruživanje i vođenje socijalnog dijaloga. Naprotiv, oni po

pravilu čine sve da izbegnu bilo kakav kontakt sa drugim socijalnim partnerima, uključujući i aktivno sprečavanje kolektivnog pregovaranja i sindikalnog udruživanja. Ovakva situacija je neodrživa i mora se rešiti najpre izmenama zakona a potom i izmenama državnih politika, tako da se pruži realna šansa socijalnom dijalogu i svi njegovi akteri tretiraju kao ravnopravni.

9.

Savremeno regulisanje određenih kolektivnih prava

Zaštiti individualnih prava zaposlenih svakako može doprineti detaljnije regulisanje pojedinih kolektivnih prava. Pored prava na udruživanje, svakako najznačajnije kolektivno pravo jeste pravo na štrajk. Postojeći Zakon o štrajku sadrži relativno dobra rešenja ali je generalno zastareo i nedorečen. Naročito su sporna pitanja koja se tiču minimuma procesa rada u posebnom režimu štrajka, dok je ceo institut štrajkovanja postavljen suviše rigidno. Ovakva regulativa dovodi kako do kolektivnih sporova povodom zakonitosti štrajkova, tako i do destimulacije zaposlenih da uopšte razmišljaju o štrajku kao sredstvu kolektivne borbe za radnička prava. Može se čak konstatovati da je u štrajkovima u Srbiji važniji fakticitet od pravne osnove za štrajk – događa se da se štrajkovi koji nisu pokrenuti u skladu sa zakonom završe uspešno po zaposlene, ukoliko oni solidarno istraju u odbijanju da rade. Ovakvi pokazatelji dosta govore o tome koliko je važno uvesti fleksibilnije regulisanje zakonitog štrajka. U poslednjih desetak godina bilo je nekoliko pokušaja da se donese novi Zakon o štrajku ali oni uglavnom nisu naišli na odobravanje sindikata, kao ni dela stručne javnosti. Istu sudbinu imao je i najnoviji pokušaj, tako da je neizvesno kada će se zakonsko regulisanje štrajka izmeniti i uskladiti sa modernim shvatanjem ovog kolektivnog prava zaposlenih.

Ne treba međutim zaboraviti ni pravo na učešće zaposlenih u upravljanju, odnosno donošenju odluka kod poslodavca. Nakon završetka perioda samoupravljanja ovo pravo je anatemizovano i potpuno zaboravljeno, dajući zaposlenima samo minimalne formalne mogućnosti da učestvuju u radu poslodavca putem saveta zaposlenih, što je opcija koju oni uglavnom ni ne koriste. Iako je ovo pravo daleko razvijenije u mnogim državama, uključujući i one sa tradicionalnim kapitalističkim odnosima, zakonodavac u Srbiji mu nije posvetio gotovo nikakvu pažnju u Zakonu o radu. Ispravljanjem ovog propusta će zaposleni svakako moći da unaprede svoj položaj kod poslodavca.

x X x

Među subjekte aktiviteta za odbranu radnih prava, njihovo dosledno poštovanje ali i širenje radnih prava, pored samih radnika, ubrajamo sindikalne organizacije i organizacije civilnog društva koje se bave radničkim i sindikalnim pitanjima.

Jedan od ključnih uslova za aktiviranje radnika, sindikata i organizacija civilnog društva jeste poverenje radnika u ova dva tipa radničkih organizacija. Naše istraživanje ne govori o nekom većem poverenju radnika u sindikate, a gotovo da je potpuno isto i u slučaju organizacija civilnog društva. Poverenje radnika na neodređeno vreme u sindikate je veliko u slučaju 9% radnika, osrednje poverenje ima 32%, a nikakvo ili malo - 59% radnika. Poverenje u sindikate u drugim grupama radnika je još katastrofalnije, a najmanje je kod nadničara: veliko poverenje ima 2% radnika, osrednje 16% a malo ili nikakvo, čak 82%. Ovi podaci nisu čudni

ako pogledamo radničke ocene doprinosa sindikata poštovanju radnih prava. Ocenu „veliki doprinos“ daje 9% radnika zaposlenih na neodređeno vreme, 24% ocenjuje da je doprinos osrednji, a 67% da je mali ili nikakav - prosečna ocena doprinosa (u ocenama od 1 do 5) iznosi 2,24 a kod nadničara 1,85. Ovim podacima treba dodati indicije o prevlađujućoj neverici u mogućnost bilo kakvih radikalnijih promena u pogledu radnih prava.

Ukupno uzev, jedino radnici u radnom odnosu na neodređeno vreme (ipak) imaju dovoljno poverenja u sindikate da bi ovi mogli da započnu ozbiljniju aktivnost na planu odbrane i širenja radničkih prava. Dve petine ovih radnika (41%) imaju barem osrednje poverenje u sindikate, a nepune dve petine (37%) ima uglavnom osrednje poverenje u organizacije civilnog društva koje se bave radničkim i sindikalnim pitanjima (ne znamo, pak, koliko sindikati, odn. sindikalna rukovodstva imaju poverenje u radnike, pa i u OCD.)

U ovom kontekstu ima smisla govoriti o nekolikim idejama za aktivniji odnos sindikata i organizacija civilnog društva prema zaštiti, prema borbi za dosledno poštovanje radničkih prava i za njihovo širenje u pravcu širenja dostojanstvenog rada.

1. Repolitizacija sindikata i izgradnja političke moći i političkog kredibiliteta sindikata.

Depolitizacija sindikata u Srbiji je rezultat uspešnog delovanja zastupnika neoliberalnog shvatanja politike u okviru opšte kolonizacije sveta života od strane politike. Pod geslom „sve je politika a politikom mogu da se bave samo političari“, sindikati su, kao i drugi subjekti javnog života, izbačeni iz politike. Vreme je za povratak. Vreme je za shvatanje da je pitanje rada, pitanje njegove cene i njegova prekarizacija, da su to politička pitanja.

2. Radnici su radnici, ali istovremeno i građani. Čak i da je tačno da radnik kad ulazi u firmu u kojoj radi, prestaje da bude građanin i postaje (samo) radnik, zašto onda po završetku radnog vremena, sa izlaskom iz firme, ne postaje ponovo građanin. Zašto je neko građanin 24 sata a radnici tih 24 sata umanjnih za osam i više sati, odnosno za vreme provedeno na radu. Nema građanstva ako imamo deobu na građane i radnike. Ko su onda građani, ako ova deoba postoji i u čijem je ona interesu. Sindikati i OCD treba da odgovore na ovo pitanje.

3. Poradničenje sindikata (o ovoj ideji ovde je već bilo reči, a ovo je samo mali dodatak u drugom kontekstu). Sadašnji sindikati nisu radničke organizacije, već organizacije (kakve-takve) radničke elite. Nužno je da se sindikalno organizovanje i delovanje proširi na sve one koje oficijelno Evropska zajednica i domaća politika i statistika smatraju zaposlenim radnicima. Ako je zaposlen onaj radnik koji je u poslednjih nedelju dana radio ma i jedan sat za neku nadoknada, onda ne može takav radnik da bude izuzet od sindikalnog organizovanja.

4. Razgraničenje sa žutim sindikatima. Sindikati su radničke organizacije koje se same izdržavaju. Poslodavci pak imaju svoje organizacije i ne mogu poslodavci organizovati radnike i to zvati sindikatima. Znaju se „žuti sindikati“ u svim većim firmama i treba javno saopštiti njihov spisak, kao što treba objaviti i spisak sindikalnih lidera koji u pojedinim firmama od gazde primaju duplu platu ili barem veću platu samo zato što su sindikalni lideri.

5. Sindikalno kritičko preispitivanje. Kriza u kojoj se sindikati danas nalaze traže od njih da preispitaju svoje programe, svoju organizovanost i svoje delovanje. Koji su današnji prevashodni ciljevi sindikata, kojim sredstvima se mogu ostvariti i sa kakvim radom. Kako

sindikati mogu povećati svoju moć, kako mogu da postanu kredibilni u očima članova, radnika i građana. Kako sindikati da postanu radničke organizacije u kojima radnici vide mogućnosti za ostvarivanje sopstvenih kolektivnih, pa i pojedinačnih interesa. Kako doći do toga da radnici u sindikatima prepoznaju svoj interes. Niko drugi ove poslove neće obaviti u ime sindikata, to je njihov posao. Ako neki sindikati iz političkih razloga izbegavaju svaku kritiku vlasti a pogotovo, ne daj bože, sukob sa vlašću oko radničkih prava, kako se onda može očekivati kredibilitet ovih organizacija.

6. Traženje saveznika. Ponovo je vreme da sindikati traže saveznike. U civilnom društvu pre svega. Međutim, nikako ne treba isključivati ni mogućnost političkih saveza, bez obzira na dosadašnje loša iskustva.

7. Sindikalni savez. Sadašnji međuodnosi sindikata su katastrofalni, a oni su takvi čak iako nema svađe i pizme. Dovoljno je da sindikati ne saraduju pa da bude katastrofa po same sindikate i po radnike. Nužno je započeti (ponovo) preispitivanje mogućnosti za pronalaženje „najmanjeg zajedničkog imenitelja“ – radnička prava, odbrana, poštovanje i širenje, prvi su kandidat. – Zaista je nemoguće navesti ozbiljni razlog zašto nema sindikalnog jedinstva oko radničkih prava i zašto nema zajedničke akcije. Ili, zašto se sindikati zajedno ne zalažu za izmenu postojećih kriterijuma i procedura za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca. Na primer, preći na apsolutni broj članova sindikata kao kriterijum reprezentativnosti, umesto dosadašnjeg kriterijuma koji se definiše na osnovu relativnog broja, tj. procenta članova sindikata u odnosu na ukupan broj zaposlenih (10% odnosno 15%), što je izgubilo svaki smisao zbog nesuvislog određenja pojma zaposlenosti.

8. Osnovati mrežu za zaštitu, poštovanje i širenje radničkih i sindikalnih prava. U tome bi valjalo da se nađu svi sindikati i sve organizacije civilnog društva koje se bave radničkim i sindikalnim pitanjima. Osnivanje lokalnih kancelarija za ostvarivanje i unapređenje radnih prava bio bi veliki uspeh ove mreže. Takođe je tu i podrška i saradnja sa Fondacijom Centar za demokratiju na izradi godišnjih izveštaja o stanju radnih prava.

x X x

Barem nešto od predloženog je moguće, ako se širi razumevanje i svest o tome da je moj problem istovremeno i naš problem, a da su naši problemi i moji problemi, jer zajedno smo na brodu koji propušta vodu; možda oni najljepši plivači i mogu da se spasu, ali šta je sa ogromnom većinom?

Decembar 2018.

U ime istraživačkog tima Centra za razvoj sindikalizma,
Srećko Mihailović