

*Др Драган Батавељић, редовни професор
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу*

*УДК: 331.105.4:338.46
DOI: 10.46793/XXIV-10.137B*

ПРУЖАЊЕ УСЛУГА ОД СТРАНЕ СИНДИКАТА, КАО ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ РАДНИКА*

Резиме

Аутор у раду, најпре указује на основне циљеве формирања синдиката, који представљају организације запослених радника, као и на њихову улогу у пружању бројних услуга својим члановима. Имајући у виду ограниченост простора у овом раду, дата је класификација синдикалних услуга, али је истовремено извршена и упоредна анализа синдикалног организовања радника кроз историју и доприноса синдикалних акција у унапређивању животног стандарда радника. Притом је посебно стављен акценат на положај синдиката кроз историју, како на глобалном, тако и на националном нивоу, који се мењао зависно од спољних фактора, као што су савремена економска криза, мере штедње, актуелни процеси глобализације и повратак неолиберализму и слично. Наравно, стопа синдикализованости се, у неким земљама, није много променила, док је у другим тај проценат био драстичан, што је, свакако, утицало и на сам број пружених услуга. Један део рада је посвећен приказивању политичког ангажовања синдиката, њиховој улози у социјалном дијалогу и заступању интереса радника, које добија наглашенији политички карактер. Отуда су синдикати и значајни учесници на тржишту рада, што је довело до њихове реафирмације и, после краће кризе, све интензивнијег синдикалног организовања, које омогућава стварање уједињених синдиката услужних делатности и ефикасније пружање услуга.

***Кључне речи:** синдикати, услуге, колективно преговарање, социјални дијалог, синдикализованост, политика, Србија, послодавци.*

1. Увод

Синдикати се оснивају са циљем да преговарају са послодавцем и да се изборе за бољи статус и заштиту права запослених, тј. да унапреде животни

* Рад је написан у оквиру пројекта Правног факултета Универзитета у Крагујевцу „XXI век – век услуга и Услужног права“, бр. 179012 који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

стандард радника. Међутим, поред овог основног циља, синдикати као организације запослених радника пружају бројне друге услуге, које се огледају у промовисању интереса радничких организација и запослених, заступању њихових ставова у вези са зарадама и условима рада. У том циљу, услуге се пружају кроз појединачне синдикалне организације, синдикалне организације састављене од повезаних синдикалних подружница, као и асоцијације гранских синдиката. Ове асоцијације се организују на струковној или регионалној основи према типу организационе структуре или према другим критеријумима. Услуге које пружају синдикати су веома бројне, али се оне могу сврстати у четири основне групе: 1) обезбеђивање разних погодности за своје чланове (они то постижу пружањем правне помоћи и потребних савета у вези са најбитнијим проблемима запослених – заштита на раду, заступање у споровима против послодавца, висина зараде, едукација и слично); 2) колективно преговарање (помоћ радницима у лакшем и бољем дефинисању односа са послодавцем); 3) организовање штрајкова или протеста (основни циљ овог организовања јесте испуњење захтева запослених); 4) политичка активност (промовисање оних законских решења која одговарају члановима синдиката - лобирањем, подршком одређеним политичким партијама и кандидатима, анкетирањем грађана и слично).

2. Положај синдиката кроз историју

Када говоримо о синдикалном организовању радника, њиховом значају за остваривање права запослених и пружање услуга, морамо најпре дати краћи историјски преглед положаја синдиката и њихове улоге у побољшавању животног стандарда радника. Чињеница је да је политички утицај синдикати почетком XXI века у земљама Западне, Централне и Источне Европе доста смањен, што се огледа, пре свега, у губљењу преговарачке моћи и великог дела чланства. На такав положај синдиката утицале су економска криза и мере строге штедње, створивши неповољне услове за њихово деловање, чему су додатно допринели неолиберализам и савремени процес глобализације. Синдикалне организације су, током свог постојања, имале статус потпорних стубова социјалног модела и такав положај су имале, пре свега, у земљама Западне Европе, а мање у земљама Источне Европе. Када је реч о нашој земљи, треба рећи да синдикат представља "самосталну, демократску и независну организацију запослених, у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса".¹ Отуда, синдикалне организације имају кључну улогу у пружању

¹ Закон о раду, "Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), члан 6.

бројних услуга својим члановима.² У првој деценији овог века, спољни фактори су утицали на губитак значаја синдиката, смањење њиховог утицаја и, безмало, коначну пропаст. Но, без обзира на све неповољне околности које прате синдикално организовање запослених, у многим земљама, последњих година, долази до одређеног заокрета ка тзв. "активном синдикалном организовању", тако да су неки синдикати и поред тешких времена у којима делују, успели да своје преговарачке програме преобликују на нове начине. Наиме, ови синдикати су, ради свог оживљавања и препорода, на нови начин дефинисали своју сврху и положај у друштву, реструктурирали своје организовање и пронашли нове приступе политичког ангажовања.

Као што смо напред навели, синдикати доживљавају, последњих неколико деценија, велике промене. Један од разлога опадања њиховог утицаја, поред неколико наведених, јесте и смањивање производног сектора, у коме су синдикати некада имали своје главно упориште. С обзиром да се, управо у овом периоду, изузетно брзо и у великом обиму развио сектор јавних услуга, основна снага синдиката се, управо, преселила у овај сектор. Зато је потпуно оправдано рећи да је "XXI век – век услуга и услужног права", управо онако како се зове и пројекат на коме смо ангажовани. Прелазак са договорне на тржишну економију и слом социјалистичког система последњих деценија XX века, довео је до великих промена – све већих тежњи ка приватизацији, настанка "нових" облика запошљавања, раста незапослености и све веће несигурности на тржишту рада. Говорећи о положају синдиката и њиховој улози у запошљавању и, уопште, регулисању области рада, указаћемо на чињеницу да глобализација слаби овај положај. У анализираном периоду (прве две деценије овог века, па и последњој деценији прошлог века) дошло је до одређеног политичког заокрета, тј. окретања бирача и давања њихове подршке десничарским партијама³ (уместо, раније, социјалдемократским партијама).

Наведена запажања о стопи синдикализованости,⁴ која је у наведеном периоду смањена, најбоље се могу видети упоредном анализом процента запослених радника, учлањених у синдикалне организације. Ова стопа се веома разликује од једне до друге земље и те разлике су, слободно можемо рећи, радикалне. Наиме, оне су у распону од 8% до 80%, а оно што је одмах видљиво, јесте чињеница да су синдикати имали изузетно велику улогу и друштвени

² У Републици Србији, нажалост, још није донет Закон о синдикатима, иако је тадашњи министар за рад најавио још 2014. године његово доношење, при чему би била усвојена нова правила за утврђивање репрезентативности синдиката, као и одлучивање већином, уместо консензусом, ради лакшег доношења одлука.

³ Савремена десница или не може, или не жели да се супротстави неолиберализму, тј. покрету који се противи уплићању државе у економију, високим стопама пореза, протекционизму и слично.

⁴ Другачији назив за овај термин је "процент запослених радника, који су учлањени у синдикат".

утицај у социјалистичким земљама, што је драстично промењено сломом социјализма у свету и овим европским земљама. Тако, ако упоредимо стопу синдикализованости неколико најкарактеристичнијих земаља из 1980. и 2010. године, уочићемо да се овај проценат у неким земљама Западне Европе (капиталистичким) није много мењао, док је у неким преполовљен, а у бившим социјалистичким земљама је дошло до његовог драстичног пада. Тако, на пример, наведена стопа се скоро уопште није мењала у Финској, Норвешкој, Белгији, док је у Аустрији, Великој Британији, Словенији, Немачкој, Португалији и још неким земљама она преполовљена. Међутим, ова разлика је више него очигледна у бившим социјалистичким земљама, које су доживеле велике промене и постале чланице Европске уније (на пример, наведена стопа је у Румунији спала са 100% на 33%, у Бугарској са 98% на 12%, Мађарској са 94% на 17%, Пољској са 65% на 14% и слично).⁵

Пре него се упустимо у детаљнију анализу положаја синдиката и њихове улоге данас, а посебно услуга које они пружају, осврнућемо се само на почетке синдикалног организовања и разлоге формирања синдиката. Наиме, упознавање са кратком историјом синдикализма, неопходно је, управо, да бисмо разумели положај и улогу коју синдикалне организације имају у савременом глобализованом друштву, али и друштвима земаља бившег социјалистичког блока, које су прошле процес транзиције. За многе промене у свету везује се индустријска револуција, која је представљала значајну историјску прекретницу и утицала на скоро сваки аспект живота људи. Отуда је она била разлог раслојавања друштва и основа за настанак неједнакости радника у економском и социјалном смислу. Због тога су они били принуђени да се самоорганизују ради лакше борбе за боље услове рада, а с обзиром да је индустријска револуција⁶ почела у Великој Британији 70-тих година XVIII века, прва синдикална организовања радника била су, управо, у овој европској острвској држави. Из Велике Британије, ова револуција се проширила на целу Европу, тако да је XIX век био обележен, до тада невиђеним, технолошким напретком, који је изазвао раслојавање друштва и сталну класну борбу. Отуда су први синдикати настали у последњој деценији прве половине XIX века и њихов перманентни развој траје све до краја овог века,⁷ а основни узрок рађања саме идеје о организовању радника налазимо у њиховом изузетно неповољном положају.

Наиме, у то време није постојао неки механизам који би успео да, на ефикасан начин, смањи (обузда) неограничену експлоатацију радника и, колико-толико гарантује висину њихове најамнине. О томе су писали бројни

⁵ База података ICTWSS-а (Међународне карактеристике синдиката, утврђивања зарада, интервенције државе и социјалних пактова), на основу националних извора, наведено према: Visser, J., *Vaza podataka ICTWSS-a*, 2013. <http://www.uva-aias.net/207>.

⁶ Њој се придружила и демографска експлозија, која је погодила Европу.

⁷ Стојиљковић, З., *Конфликт и/или дијалог*, Београд, 2008, стр. 189-190.

теоретичари, наводећи да је између радника и послодавца постојао вечити сукоб, с обзиром да су радници настојали да добију што више, а послодавци да дају што мање. Међутим, у то време, како је писао Адам Смит, послодавци су се могли лакше уједињавати, јер их је било бројчано мање, а и закон им је дозвољавао или, бар није забрањивао, њихово удруживање, док је забрањивао удруживање радника. Све је то ишло на руку послодавцима, а на штету радника, јер је постојала забрана њихове борбе за заштиту заједничких интереса.⁸ Због тога, не можемо, а да не наведемо први закон који је регулисао уговорни однос између капиталиста и радника, донет 1802. године у Енглеској. Наиме, овај закон је представљао историјску прекретницу, јер је први пут ограничио експлоатацију деце,⁹ прописавши да она могу да раде највише 12 часова дневно и да је забрањен њихов ноћни рад. С обзиром да је у то време Енглеска била најразвијенија индустријска земља, не изненађује податак да је, управо, она увела прву правну регулативу у најамне радне односе. Касније су донети други закони, који су знатно хуманизовали рад деце, омладине и жена, с тим што су они постали заштићени тек 1847. године, када је ограничено радно време на 10 сати дневно, док је пре тога 1833. године, у потпуности био забрањен ноћни рад особама до 21 године старости.

На овом месту се не бисмо дуже задржавали на анализи историјског развоја синдиката, али ћемо указати на чињеницу да је читав XIX век био изузетно значајан за раднички покрет који је био у настајању, а кога су карактерисале спонтане методе стихијске борбе, исказивање незадовољства положајем радника, подизањем устанака и слично. Притом, веома је битно нагласити да је у Енглеској забележен први облик јасног изношења (каналисања) интереса радничке класе 30-их година XIX века, познат као "чартистички покрет", који је добио име по својој програмској платформи, коју је чинила Народна повеља (*People's Charter*), донета 1838. године. То је имало изузетно велики утицај за даље ширење радничке борбе и синдикалног покрета, тако да је од средине XIX века, током наредних неколико деценија, у тада најразвијенијим индустријским земљама (Немачкој, Француској, САД-у и другим земљама), дошло до масовније легализације синдикалног организовања радника. За потребе нашег рада, указаћемо само на чињеницу да је по завршетку светских ратова (Првог и Другог), свет ушао у фазу економске обнове и наглог привредног раста, без обзира које је економско и политичко уређење у појединим земљама било установљено. Таква ситуација је погодовала развоју синдиката, који је добио могућност да буде укључен у поретке капиталистичких и социјалистичких земаља, као и поретке земаља у развоју. Отуда су синдикати у послератном периоду, тј. у другој половини XX

⁸ Пример за то је француски Закон Шапеје (*Loi le Chapelier*) из 1791. године, који је забрањивао свако удруживање, које је имало циљ да се утиче на цену рада. Наведено према: Јовичин, М., *Синдикати кроз историју*, Нови Сад, 2010.

⁹ Француска је тек 1841. године увела прво законско ограничавање дечијег рада.

века, представљали веома значајан фактор свеопштег напретка (нису били превазиђени) и многи су овај период највећег замаха синдикалног покрета у свету називали "златним добом синдикализма". Међутим, већ 70-их година прошлог века, почиње дестабилизација синдикалног и радничког покрета и овај период се може назвати четвртим, тј. последњом фазом њиховог развоја. Оно што је битно нагласити, јесте да су основни узроци настанка ове фазе распад реал-социјализма у свету, убрзани процес глобализације и измена карактера капитализма.¹⁰

3. Политичко ангажовање синдиката и нови приступи

Када је реч о односу синдикалних и политичких организација, треба рећи, најпре, да су синдикати, истовремено, и економски, и политички актери. Због тога је однос ове њихове две улоге доста сложен и контрадикторан. Поред тога, приоритети који су утврђени у оквиру сваке од ових улога, могу да буду просторно и временски различити, тј. да се мењају од једне земље до друге, као и да се мењају и протеклом времена. Економска криза настала 2008. године, имала је велике последице у целом свету, у скоро свим сегментима друштва. Она је допринела да дође до повремено оштрих политичких сукоба, чак и између оних синдиката, за које се може рећи да се такве конфронтације нерадо дешавају. Наиме, наведена криза је на читавом Старом континенту довела до тога да је држава постала главни саговорник, чак и оних синдиката који су правили строгу разлику између свог деловања на политичком и на економском плану.

Ангажовање синдиката у "политичкој арени" је постало потребно због испуњавања главних захтева које они траже за своје чланове. Ту спадају, на пример, захтеви за пружање финансијске помоћи "посрнулим" послодавцима, тражење посебних субвенција, које могу допринети очувању дохотка запослених радника, али и апели за продужење активних мера које су намењене тржишту рада. Наиме, ако се вратимо у историју, тј. у време када су се синдикати појавили, можемо рећи да су они, на већем делу европског континента, били у тесној вези са политичким партијама, без обзира које оријентације оне биле. Ове партије су синдикатима, од оснивања, као и дуги низ деценија касније, биле надређене. Међутим, такав однос је временом постајао слабији, док је, у неким случајевима, потпуно престао утицај политичких странака на синдикалне организације. Када је реч о периоду транзиције¹¹ у земљама Централне и Источне Европе, која је започета 1989.

¹⁰ Мартинић, М., *Улога синдиката у демократским променама у транзицијским земљама: случај Србија (1990-2013)*, докторска дисертација, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, 2016, стр. 34-35.

¹¹ Транзиција представља прелаз из постојећег у жељено стање, тј. прелазак из централно-планске привреде у тржишну економију.

године (и траје, у многим земљама, све до данас), везе између синдиката и политичких странака успостављене у овом периоду, више су допринеле слабљењу радне снаге, него што су допринеле унапређењу најважнијих права запослених радника.¹²

Имајући у виду природу претходних режима, који су постојали у земљама Централне и Источне Европе (до почетка транзиције), треба рећи да синдикати у њима нису могли да делују као самосталне организације.¹³ Напротив, изнад њих су биле партије комунистичке оријентације и оне су руководиле њиховим радом. Најважнији задатак синдиката, у то време, био је да дисциплинују раднике који су радили у државним предузећима, да их упознају са партијским одлукама, да им представе и анализирају политичке планове и да врше одређене социјалне функције. Међутим, после пропасти ових режима, однос између радне снаге која је била организована у синдикатима и политичких организација, карактерисао се тиме што су ове организације биле јаче од својих синдикалних партнера. Отуда су оне често кршиле дата обећања, а политике које су спроводиле, често су биле супротне интересима радника. Оно што је карактеристично за овај период, јесте да су синдикални представници (њихове вође) били укључивани у сам процес одлучивања и страначке структуре.

Као што смо напред навели, Европа је доживела, као и цео свет (изузев неколико земаља, као што су Кина и Индија) велику рецесију (светска економска криза). То је био период великог економског пада, који је од стране Међународног монетарног фонда означен као "највећа глобална рецесија од краја Другог светског рата". То је имало за последицу да је наступила веома неповољна "клима" за вођење социјалног дијалога и склапање одређених споразума између синдиката и послодаваца (бипартитни споразуми), као и договора у којима учествује и држава (трипартитни договори). Међутим, овакви економски и политички проблеми могу, с друге стране, да их учине још неопходнијим, тако да, иако социјални дијалог у земљама Централне и Источне Европе није имао тако богату историју као на Западу, може се рећи да његова улога није била занемарљива. Наиме, у земљама Централне и Источне Европе, које су, не тако давно демократизоване (Чешка, Словачка, Пољска, Мађарска, Румунија, Молдавија, Белорусија и друге), управо је путем укључивања синдиката обезбеђен социјални мир. Бројне синдикалне организације су са представницима пословне заједнице, у име својих чланова, водиле разговоре о практичним политикама. Такво њихово укључивање је допринело знатном смањивању социјалних немира (негде су они били минимални) у процесу

¹² Avdagić, S., *Loyalty and Power in Union Party Alliances. Labor Politics in Postcommunism*, MPIfG Discussion Paper, No. 04/7, 2004.

¹³ У земљама Западне Европе је постојала традиција узајамне зависности и корисности између политичких партија и синдикалних организација.

транзиције, тј. успостављању новог капиталистичког поретка.¹⁴ Посебно је значајна чињеница да су у првим годинама, таквим својим деловањем, синдикати успели да скрену пажњу влада појединих држава на најважнија социјална питања,¹⁵ тако да је социјални дијалог обновљен. То је утицало да су синдикати приступили новим начинима мобилизације чланства, као и потражи за новим савезницима.

На крају овог дела рада, треба рећи да су се, временом, питања једнакости и идентитета нашла у центру пажње синдиката у већини земаља и постала саставни део њиховог програма. Наиме, може се рећи да су они, релативно касно, уврстили у своје програме наведена питања, у која спадају права жена, миграната, припадника националних мањина и особа са инвалидитетом. Када су у питању земље Европске уније, треба рећи да су синдикати запослених у јавном сектору веома ангажовани у већини чланица ове организације, с обзиром да актуелне политике нових правних прописа,¹⁶ ради уклањања претходних ограничења и рестрикције у разним областима друштвеног живота (процес либерализације), угрожавају постојеће јавне услуге. Такође, треба указати на чињеницу да, данас, синдикати у земљама Централне и Источне Европе настоје да се дистанцирају од политичких партија, тј. да постану мање зависни од њих. Они то чине, с обзиром да увиђају опасност од непосредног политичког ангажовања, па зато покушавају да, све више буду присутни у јавности, указујући на најактуелније социјалне проблеме. У том смислу, синдикалне организације ових земаља желе да заступају интересе својих чланова путем организовања јавних кампања и да, на тај начин, радницима пружају један број услуга, као и да, на тај начин, бране економске интересе радника. Самим тим, пружајући бројне услуге и заступајући интересе радника, синдикати доприносе остваривању тежње за социјалном правдом и борби за економску демократију. Посебно је значајно нагласити да је једна од основних сврха синдикалних акција одбрана хуманости и неопходне аутономије на радном месту. Све то заједно чини синдикате значајним средством, које радницима пружа могућност да одбране своја зајемчена људска права у односу на дехуманизирајућу трку за профитом. Отуда се, из наведеног може извући закључак или, боље рећи, једно наравоученије, које се огледа у чињеници да

¹⁴ О овоме видети шире: Iankova, E., Turner, L., *Building the New Europe*, *Industrial Relations Journal*, No. 35(1)/2004, стр. 76-92.

¹⁵ На пример, 1991. године, у Бугарској је потписан са државом Политички споразум о мирној транзицији ка демократији, а донет је и Закон о колективном преговарању и решавању спорова, док је у Пољској организован штрајк 1992. године, после чега су вођени преговори, који су довели до закључивања Пакта о трансформацији државних предузећа. Не треба заборавити ни Словачку, чија је влада формирала Савет за економску кризу, као посебно преговарачко тело, чији је основни задатак био да се бави будућим правцима политике.

¹⁶ Међу овим политикама, посебно је значајна Директива Volkestein о либерализацији тржишта услуга у периоду од 2004. до 2006. године.

када наступају јединствено (једногласно), чак и синдикати који имају мали број чланова, могу веома успешно да заступају интересе радника, да им пруже бројне услуге које се тичу супротстављања угрожавања сигурности њихових радних места и да спрече закључивање или, још горе, спровођење дискриминативних уговора о раду.

Када је реч о земљама које имају развијен механизам (и институције) колективног преговарања, синдикати остварују интересе запослених путем различитих форми социјалног дијалога, као и кроз директне преговоре са владом. Отуда је она (влада) обавезна да сва решења која су договорена са представницима синдиката и удружења послодаваца, реализује преко своје већине у скупштини у форми одговарајуће законодавне иницијативе. Посебно треба указати на то да оне синдикалне акције које за свој циљ имају постављање економских и социјалних захтева, добијају наглашенији политички карактер. Наиме, синдикати који упућују такве захтеве, представљају одређене групе за притисак, доприносе стварању законодавне регулативе, а када је то потребно, организују штрајкове и протесте. Наравно, веома је значајна њихова делатност пред изборе, када долази до склапања различитих аранжмана са политичким партијама и коалицијама, које имају сродну оријентацију. На тај начин, синдикалне организације прихватају обавезу да пруже изборну подршку, док се, с друге стране, политички актери обавезују да ће се ангажовати на реализацији захтева радника и њихових организација. Та синдикална делатност пред изборе се често наставља и у међуизборном периоду,¹⁷ иако се из историје синдикалног организовања, често може закључити да постоје и тзв. директне синдикалне акције, које се предузимају и спроводе без сарадње и посредовања политичких актера.¹⁸

4. Синдикати - учесници на тржишту рада

Пре него што нешто више кажемо о улози синдиката на тржишту рада и услугама које они пружају запосленима, указаћемо на чињеницу да сама реч "синдикат" долази од грчке речи *syndikos*, која значи адвокат, заступник, бранилац. Он представља законски регулисану институцију, коју оснивају радници, ради њихове заштите и представљања у сложеним односима са послодавцем и државом, а синдикат као такав окупља велики број запослених у један организован скуп. Основни циљ таквог организовања јесте премошћавање одређених слабости радника у односу на послодавце, заштита њихових интереса и помоћ у, често пута, неправној борби. У том смислу, синдикати, као колективне организације радника, заступају и штите њихова права, унапређују услове рада и положаја на раду, врше притисак на

¹⁷ Антонић, С., *Странке и синдикати у Србији 1990-1998*, Зборник радова: Улога синдиката у транзицији, Београд, 1999.

¹⁸ Славујевић, З., *Синдикализам*, у: Енциклопедија политичке културе, Београд, 1993.

послодавце и државу, преговарају о висини надница (платама), потписују колективне уговоре у име својих чланова и врше друге послове. Међутим, они се у последње време баве, све више, друштвеним питањима, док многи од њих врше и снажан политички утицај.

Када је реч о основним подручјима деловања синдиката и услугама које они врше, можемо рећи да се разликују четири основна, најважнија таква подручја. Ту мислимо, пре свега, на економске услове и обезбеђивање економске користи за своје чланове (праведнија расподела зарада и других бенефиција), а затим и на осигурање хуманих услова рада, као што су радно време, сигурност на раду, заштита здравља, обезбеђивање једнаких могућности и слично. Затим, веома значајно подручје деловања синдиката јесте осигуравање права учествовања запослених у одлучивању. Коначно, четврто, али ни у ком случају мање значајно подручје деловања и пружања услуга синдикалних организација, састоји се у предузимању активности (или учествовање у појединим таквим активностима) које доносе ширу друштвену корист, као и њихово залагање за обезбеђивање праведније расподеле материјалних средстава у друштву спровођењем праведне пореске политике и слично.

Оно што на овом месту желимо да истакнемо јесте, управо, ово четврто, последње подручје деловања синдиката на друштво, тј. на њихову улогу у самом друштву. Због тога се за синдикате, приликом различитих класификација, каже да су они, поред бројних других, непрофитне организације,¹⁹ али и да су организације цивилног друштва. Наиме, основна сврха формирања и деловања непрофитних организација (самим тим и синдиката), не састоји се у зарађивању новца, него у служењу друштву.²⁰ То значи да ове организације нису усмерене, тј. није им основни циљ стварање профита, него помоћ друштвеној заједници (као целини) и појединцима (радницима), којима је њихова помоћ потребна. На тај начин, синдикати имају веома корисну улогу, јер су усмерени на заједничко добро, вршењем бројних активности и пружањем услуга, путем чега доприносе изградњи саме заједнице. Они, на тај начин, учествују (а, врло често, и изазивају) у друштвеним променама, укључују се у решавање друштвених проблема, служе јавности и усмерени су на развој друштва и цивилних вредности. Управо, због тога, слободно се може рећи да синдикате с правом многи сматрају пуноправним члановима цивилног сектора (тзв. "друштвени синдикализам").

¹⁹ Према међународној класификацији непрофитних класификација, у ову групу спадају и здравство, образовање, наука, култура, рекреација, религија, пословна и струковна удружења и друга. Наведено према: Бежован, Г., *Цивилно друштво*, Загреб, 2005, стр. 19.

²⁰ Wolf, T., *Managing a Nonprofit Organization in the Twenty-First Century*, Fireside, Simon & Schuster, New York, NY, 1999. стр. 19.

Имајући у виду напред наведено, може се рећи да овде постоји један троугао, који показује усмереност синдиката на друштво као целину, радничку класу као део друштва и своје тржиште, које је саставни део тржишта уопште. Наиме, у претходним разматрањима смо указали на чињеницу да су синдикати, заиста, део друштва, услед чега је неопходно њихово деловање, ради задовољавања ширих друштвених потреба и решавања друштвених проблема уопште. Међутим, мора се имати у виду да су синдикати, пре свега, представници радничке класе, која има различите интересе од послодавца. Зато је трећа карика у овом троуглу деловања синдиката регулисање односа рада и плата својих чланова, што значи брига за своје тржиште. Ближе речено, прва карика наведеног троугла усмерености синдиката се састоји у њиховом настојању да постигну компромис са послодавцем и државом и да, на тај начин, осигурају што праведнију расподелу економске добити (тзв. интегративни синдикализам). Друга карика представља тзв. радикално-опозицијски синдикализам, који указује на то да се синдикати оснивају као агенти (колективне организације, представници у класној борби), који заступају раднике у њиховој борби против несигурности, изабљивање, неправде, одређених отпора послодавца, репресије државе и свих других негативних појава. Коначно, разликујемо и тзв. пословни синдикализам, који се састоји у усмерености синдиката, пре свега, на краткорочне економске интересе својих чланова у погледу већих плата, скраћивања радног времена, бољих услова рада и слично.

5. Услуге синдикалних организација

Када говоримо о услугама (обиму, квалитету, броју, начину пружања и слично) које синдикати пружају, како широј друштвеној заједници, тако и појединцима, морамо најпре да укажемо на чињеницу да су они, у односу на многе друге сличне организације, финансијски независни и да у процесу свог деловања улажу, и финансијске, и људске ресурсе. Они то чине у циљу остваривања својих основних задатака, који се састоје, пре свега, у решавању могућих сукоба између послодавца и запослених,²¹ као и пружањем бројних других услуга. Међутим, основни предуслов за такво њихово деловање јесте чланство и успешно привлачење нових чланова. Поборници синдиката (с обзиром да има и противника синдиката) сматрају да је њихова улога изузетно велика и да својим члановима омогућавају боље услове и пристојно место за рад. Они то чине бавећи се, заједно са послодавцем, решавањем проблема запослених на раду, а од такве њихове делатности имају користи и једни, и други, тј. како послодавац, тако и запослени. Наиме, синдикати на тај начин унапређују услове рада и методе производње, остварују бољу комуникацију

²¹ Ови сукоби се решавају путем колективног преговарања, прикупљањем притужби и њиховим решавањем и слично.

између обеју страна и омогућавају бољу размену информација између њих. Посебне добробити синдикалног деловања се састоје у постизању успешније координације рада од стране управе, а самим тим и у успешнијем доношењу одлука, од чијег квалитета зависи функционисање сваке институције (од најмање установе, па све до саме државе). Деловање синдикалних организација омогућава промовисање и, касније, прихватање свести о значају међусобне сарадње и узајамног поверења, промовисање континуиране едукације и сталног усавршавања на послу, као и увођење праведнијих и квалитетнијих "начина" управљања људима.

Када говоримо о синдикатима и њиховој улози у заштити радника и пружању великог броја услуга, оправдано се поставља питање да ли су синдикатима потребни чланови. Одговор на ово питање је потврђан, иако има примера у појединим европским земљама, који указују на чињеницу да, и поред екстремно малог броја чланова, синдикати поседују значајне капацитете за мобилизацију, уживају институционалну подршку, а измењени законски прописи о проширењу колективних уговора на сва предузећа у једној привредној грани, обезбедили су свеобухватну покривеност колективним уговорима, без обзира на број чланова синдиката.²² Међутим, без обзира на такву ситуацију у појединим земљама, где синдикати функционишу изузетно ефикасно, неспорно је да осипање чланства може да буде узрок смањивања или, чак, губитка ефикасности ових институција у процесу колективног преговарања.²³ Поред тога, осипање чланства умањује политички утицај, као и друштвени легитимитет синдикалних организација. То је, посебно, карактеристично за земље Централне и Источне Европе, у којима је дошло до распада претходних режима крајем XX века и у којима синдикати немају посвећено чланство и такву институционалну подршку, какву уживају у Западној Европи.

Таква ситуација, "потпомогнута" актуелним процесом глобализације, натерала је синдикате широм Европе на одређене реакције и предузимање конкретних корака, како би могли да одговоре свим овим тешким изазовима. Све је то довело до одређене *ревитализације* синдиката, чему су, посебно, допринели напори да се уведе тзв. "модел организовања", да се ојача заступљеност женске радне снаге и младих радника, а посебно радника са несигурним радним местом (рад на одређено време, повремени и привремени рад, сезонски, уговорни и радници на црно, ниска или никаква радна права, слаба заштита на раду и слично), затим процес спајања и њиховог реструктурирања, као и стварање коалиција са друштвеним покретима. Све је то чињено како би се много више узели у обзир посебни интереси слабо

²² Bernaciak, M., Gumbrell-McCormick, R., Hyman, R., *Sindikati u Evropi - Inovativni odgovori na teška vremena*, Friedrich Ebert Stiftung, 2014, стр. 2.

²³ У таквим случајевима, процес одлучивања прелази у руке појединачних предузећа, тако да се губи потреба за колективним преговарањем.

заступљених радника, изградило чланство и повећала стопа синдикализованости, што ће допринети даљем регрутовању, заступању и мобилисању чланства.

Чињеница је да су послодавци непријатељски расположени према синдикатима, тако да је неопходно оживљавање ових институција. Зато су синдикати, пре свега у Европи, реаговали на различите начине и у различитом обиму на све напред наведене проблеме и тешке изазове пред којима су се нашли. Тако, као главни задатак је стављено заступање посебних интереса жена, па се може рећи да, данас, скоро сваки савез синдиката има женски одбор. У том смислу, учињени су знатни напори у циљу осигурања родне равноправности (препука Европске конфедерације синдиката – *ETUC* из 1999. године). Нордијске земље,²⁴ тј. савези синдиката физичких радника у овим земљама су међу првима омогућили својим члановима, припадницама женског пола, да имају законом одређени проценат учешћа у управним органима синдиката, увели обуку и поједине менторске програме за жене и предузели друге иницијативе намењене женама. Такође, ове земље су прве усвојиле политике намењене породицама и увођењу додатка за жене које су слабо плаћене.²⁵ Ово делотворно заступање интереса жена је у Немачкој проширено, на тај начин што сви синдикати имају женске одборе са дугом традицијом, с тим што се све више уводе правила о равномерној заступљености мушкараца и жена у извршним телима (сличне иницијативе су, последњих година, предузете и у неким другим земљама, пре свега, у Аустрији).

Из напред наведеног се могу уочити бројне иновације, које су поједине земље предузеле у циљу ревитализовања синдиката, али једна од веома важних, јесте анкетање чланства (а, понекад, и оних који нису синдикално организовани) ради утврђивања шта раднике највише "мучи", који су њихови највећи проблеми и какво је њихово мишљење о иницијативама синдикалне политике. Такође, неретко синдикати организују и гласање чланства пре коначног доношења одлуке о проглашавању штрајка, као и пре прихватања колективних уговора. Значај ових анкета и гласања је прилично велики, јер представљају средство за допуну установљених механизма синдикалне демократије. Поред тога, синдикати су почели да користе нове механизме комуникације у циљу бољег информисања својих чланова и приближавања синдикалних политика широј јавности. Ту мислимо, пре свега, на пружање савета и информисања радника о њиховим правима која уживају у радном односу, уводи их у будуће чланство у синдикату и пружа још неке услуге ограниченог обима.

²⁴ Данска, Финска, Норвешка, Шведска, Исланд, као и 3 аутономне области у оквиру ових држава: Гренланд, Оландска острва и Фарска острва.

²⁵ Сврха увођења овог додатка, јесте надокнада разлике у зарадама између мушкараца и жена.

Оно што на почетку даље анализе услуга које пружају синдикати морамо да нагласимо, јесте чињеница да се током протеклих деценија број ових организација готово, у свим земљама, смањило (такорећи, универзално). Разлози за то су различити и о њима смо већ писали у тексту који претходи овој анализи, тако да се овде нећемо задржавати на њиховом навођењу, већ ћемо само указати на то да је наведено смањивање стопе синдикализованости имало велике последице. Међутим, као најзначајнији узрок се може навести спајање синдиката и стварање конгломерата, тј. мега-синдиката, а то је било, свакако, најизраженије у Немачкој и Холандији, с тим што не треба заборавити да су оваква спајања мањих синдиката у веће присутна и у другим европским земљама, као што су Велика Британија, Аустрија, Белгија, Швајцарска, Шведска, Данска, Норвешка, Финска, Француска, Италија, Шпанија, Португалија, Грчка и друге. Тако је, на пример, Немачки савез синдиката – *DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)* је 70-их година прошлог века имао у свом саставу 17 синдиката, док их данас има само 8, при чему треба нагласити највећу промену, која се догодила 2001. године. Наиме, на самом почетку XXI века, формиран је *VER.DI (Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft)*, који представља уједињени синдикат у сектору услуга. Он обухвата широк спектар услужних делатности у приватном и јавном сектору (укључујући и сектор транспорта).

Пре него што кажемо нешто више о овим променама, које су се десиле пре скоро две деценије у Немачкој и другим европским земљама, уједињавањем мањих синдиката у знатно веће целине (савезе), морамо указати на једну велику истину: без синдиката и синдикалног организовања радника, свет би данас потпуно другачије изгледао, јер су многе промене које се тичу услова живота и рада спроведене, управо, захваљујући синдикатима. Наравно, ништа није савршено да не би могло бити још боље, па се зато не треба зауставити на постигнутим резултатима, већ наведене услове треба очувати и даље развијати, уз консолидацију и ширење чланства. Наиме, у сектору рада су настале бројне промене, које су последица глобализације и демографских превирања, емиграција и имиграција, савремене економске кризе и слично. Због тога је већина земаља света суочена са значајним социјалним, политичким и економским изазовима, које човек, као појединац, не би могао да реши. Он то може да учини само деловањем кроз снажну, солидарну заједницу, тако да је најбољи пример за то синдикат *VER.DI*, који представља уједињени синдикат услужних делатности. Овај уједињени синдикат има око 2 милиона чланова и представља одређену снагу (противтежу), која доста ефикасно заступа интересе појединаца наспрам политике и привреде.

Основни циљ оваквих и сличних уједињених синдиката услужних делатности у земљама широм Европе, јесте побољшање услова рада, борба за очување радних места, вођење тарифних преговора, пружање консалтинг услуга запосленима, давање савета радницима и службеницима, залагање за бољу здравствену и пензиону политику, образовање, залагање за праведну

зараду, тј. обезбеђивање исте плате за исти посао, као и прихватљиве минималне плате, затим усклађивање посла и породице и слично. Уједињени синдикати услужних делатности у својим плановима и програмима позивају раднике да им се придруже, наводећи да има толико много разлога да буду синдикално организовани. Основни разлог за то јесте обезбеђивање солидарности и праведности, заштите и безбедности, очувања личних права на радном месту и заступање интереса запослених, како унутар своје земље, тако и широм света.

Наиме, они наводе да треба да постоји један синдикат за све, јер су само тако јаки, с обзиром да се обједињавањем интереса својих чланова јачају појединци, путем своје заједнице. Егоизму групе треба супротставити солидарност, а то се може постићи само обједињавањем снага. Као што напред навели, пример уједињених синдиката услужних делатности (*ver.di*), показује да су чланови овог синдиката, запослени у предузећима која поштују утврђене тарифне споразуме, заштићени одредбама тарифних уговора. Отуда, уколико неко од чланова пред судом треба да оствари своја права, имаће пуну подршку свог синдиката, док то није случај са оним ко није члан, с обзиром да послодавац не жели добровољно да плаћа у складу са тарифама. Управо, због тога, тарифни уговори регулишу радне односе, тј. услове рада боље, него чак и многи закони (ту спадају плате, радно време, право на годишњи одмор, регрес за годишњи одмор, посебне накнаде, ослобођење од доласка на посао у посебним случајевима и слично). Посебно је значајно навести да, када дође до штрајка (услед незадовољства запослених), послодавци не исплаћују накнаду запосленима за време док штрајк траје, синдикат *ver.di* помаже својим члановима, тако што им исплаћује штрајкачку помоћ.

Када је реч о услугама које синдикати пружају својим члановима, треба посебно указати на правно саветовање и заступање, јер ове организације налазе компетентне особе за контакт, док специјализовани правници нуде и бесплатну правну заштиту (у нужним случајевима, ова заштита обухвата и заступање пред судом). Свакако, овде треба указати и на чињеницу да синдикати делотворно заступају заједничке интересе у предузећу, заједно са скупштином чланова, тарифним комисијама, повереницима, законским заступницима и другим. С обзиром да је свима познато да је "права информација у право време право богатство", редовно информисање чланова шири њихове перспективе. То се чини путем одговарајућих часописа, билтена који обрађују одређене теме, омогућавањем приступа стручним и специјалним информацијама о актуелним питањима друштвеног живота, разговора лицем у лице и слично. Када су запослени део мреже чланова синдиката, имају могућност прегледа свих услуга, као и прилику да активно учествују, коментаришу и процењују различите политичке садржаје. Посебно значајну услугу чини оспособљавање чланова савета радника и службеника, представника младих, као и осталих интересних група, путем посебних (општих и тематских) семинара за наведене законске групе.

Поред наведених услуга, значајна је и подршка приликом састављања пореске пријаве (плаћање пореза на доходак). То се чини путем личног саветовања у одређеним терминима или путем е-поште, а све у циљу помоћи да запослени уштеде приликом плаћања наведеног пореза. Све више се организује и бесплатно телефонско саветовање о станарском праву и решавању проблема чланова синдиката, који (евентуално) могу да настану приликом остваривања њихових станарских права. Такође, врло значајна услуга, јесте финансијска помоћ (подршка) у случајевима када дође до несреће ван радног места (у слободно време), а уколико члан синдиката остане без посла, синдикат као снажна организација, заступа његове интересе. То је од велике помоћи за таквог члана, јер услуге заступања његових интереса, давања потребних информација и пружања неопходних консултација, добија од једне такве организације, која је за то оспособљена. Од стране синдиката и самостални предузетници могу добити посебне информације и значајну подршку, а може им бити пружена и могућност ангажовања. Такође, веома су занимљиве и бројне повластице, које синдикална служба пружа за чланове синдиката, који могу, на тај начин, да имају доста користи од бројних понуда фирми са којима је остварена сарадња. Тако, на пример, овде се могу убројати одређене повољне понуде осигурања, набавке финансијских средстава, атрактивне понуде за зимовања, летовања и друге врсте одмора и путовања, могућности повољне куповине бројних намирница за домаћинство, снижене цене улазница за различите културне и забавне манифестације и слично.

6. Закључак

На основу свега наведеног, може се закључити да је положај синдиката кроз историју, како на глобалном, тако и на националном нивоу, доживљавао бројне промене и често варирао. На таква варирања статуса синдикалних организација, утицале су бројне промене у свету. Међутим, ипак се мора указати на чињеницу да синдикати последњих деценија, а посебно последњих неколико година доживљавају, на неки начин, значајан заокрет у свом деловању и добијају активнију улогу у заступању интереса запослених и пружању бројних услуга. Такође, синдикално организовање омогућава побољшавање положаја радника и доприноси успешнијој борби за остваривање својих уставом и законом загарантованих права. Зато, без обзира што се стопа синдикализованости разликује од једне до друге земље, слободно се може рећи да се јављају нови приступи у синдикалним акцијама, као и политичко ангажовање синдиката у мери у којој је то неопходно да би се, с једне стране сачувала самосталност и независност у одлучивању, а с друге стране, да би се омогућило што боље и шире представљање радника и заступање њихових интереса у социјалном дијалогу, колективним преговорима са послодавцима, пружању бројних услуга и у свим другим областима везаним за положај и статус запослених.

*Dragan Bataveljić, Ph.D., Full-time Professor
Faculty of Law, University of Kragujevac*

SERVICES PROVIDED BY LABOR UNIONS AS THE ORGANIZATIONS OF THE EMPLOYED

Summary

The author of this paper first points to the basic goals of establishing labor unions as the organizations representing the interests of the of the employed underlining the role they have in providing services to their members. Bearing in mind the restricted scope of this paper, the author presents the classification of the unions, but at the same time conducts a comparative analysis of workers' organization into labor unions through history and the contribution of unions' work in upgrading the living standard of workers. In this research, special emphasis was put on the position of labor unions through history, both at the national and global level that has been changing depending on external factors, such as economic crisis, reduction of expenses, contemporary globalization processes, return to neoliberalism, etc. In some countries the form and degree of union actions have not changed much though history, while in others, the changes have been dramatic which is also reflected on the number and scope of services provided by them. One section of the paper is dedicated to political role and engagement of labor unions, particularly to their participation in the social dialogue with the authorities representing workers' interests with pronounced political character. Today labor unions represent important actors on labor market, the role which has led to their revival and reaffirmation. After a short period of crisis, the workers nowadays intensify their organization into unions which, then, further unite to represent specific branches of professions, including the labor union of the industry of services aimed, among other things, at upgrading the quality of service provision.

Key words: *labor unions, services, collective bargaining, social dialogue, union organization, politic, Serbia, employers.*