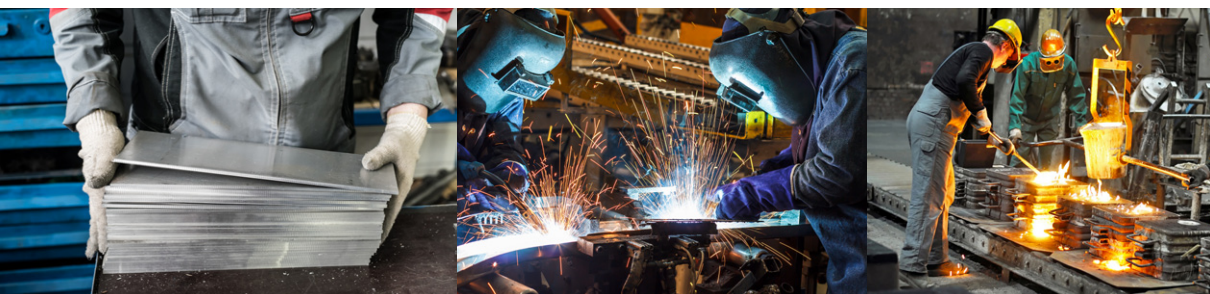


With financial support from the European Union



Prava radnika  
kao prednost  
u pregovaranju  
sindikata

SR



**The power of information**

Effective exchange as a key to effective  
protection of workers' rights

---

1. Partneri	4
2. Uvod	5
3. Metodologija istraživanja	7
4. Konačni zaključci	8
5. Svest o pravima radnika	11
5.1. Sindikati i prava radnika	11
5.2. Prava radnika u metalnoj industriji	15
5.3. Anagažovanje i participacija	17
6. Odnosi sa poslodavcima i kvalitet dijaloga	25
6.1. Situacija u metalnoj industriji	25
6.2. Odnosi sa poslodavcima u metalnoj industriji	28
6.3. Socijalni dijalog	36

## 1. Partneri

---



### Poland

Międzyzakładowy Samorządny Niezależny Związek Zawodowy Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek



### Macedonia

Autonomous Trade Union of energy, mining and industry of Republic of Macedonia



### Serbia

Autonomous Trade Union of Metalworkers



### Lithuania

Lithuanian Unification of Metal workers' trade union



### Bulgaria

Syndical Federation of Machinebuilders and Metalworkers CL Podkrepa



### Turkey

United Metalworkers' Union

## 2. Uvod

---

Publikacija koju držite u rukama je nastala kao rezime dvogodišnjeg međunarodnog projekta u kojem su sindikati iz metalske industrije imali mogućnost da se upoznaju sa temom participacije radnika, da shvate razlike među državama u tom okviru i upoznaju dobru praksu.

Glavni cilj je bio rast svesti o pravima radnika među sindikalistima u metalskoj industriji, šta treba da bude vidljivo u kvalitetu pregovora i stvaranju novih odnosa sa poslodavcem. Ovaj je cilj bio dopunjen analizom mehanizama participacije u evropskom metalskom sektoru, posebno uzimajući u obzir pravo na informisanje i konsultovanje. Važnu ulogu je takođe igralo jačanje identiteta sindikata u metalskom sektoru u Evropi, posebno u medijima i javnom mnjenju.

Pored stvarnih vrednosti, efekat projekta je bilo jačanje međunarodne saradnje među sindikatima u metalskoj industriji iz različitih država i zahvaljujući tome jačanje njihove pozicije na socijalnoj sceni. Važno značenje je imalo učestvovanje sindikata koji su partneri projekta izvan Evropske unije (Srbija, Turska, Makedonija) – zahvaljujući njihovoj perspektivi je bilo moguće da se uporedi evropski pravni model sa modelima koji se primenjuju u drugim državama, te da se uspostavi sektorska saradnja na višem nivou nego šta je evropski.

3. Metodologija istraživanja

Istraživanja sa upitnicima su sprovedena u svih šest država partnera. Uzorak za istraživanje je bio 190 lica.

Upitnik je sadržavao 40 pitanja sa izborom, podeljenih u tri kategorije: prava radnika, participacija radnika i odnosi sa poslodavcem. Upitnik je preveden na jezike partnera tako da se sačuva metodološka ispravnost, a dalje su članovi sindikata učesnika projekta odgovarali na pitanja. Nakon prikupljanja odgovarajućeg uzorka za istraživanje, odgovori su poslani koordinatorskom istraživaču, a nakon toga su statistički obrađeni od strane eksperta koji je predstavio rezultate u ovoj publikaciji.

Rezultati istraživanja su analizovani na nacionalnom nivou, a zaključci i teze koje su iz njih proizlazili su bili osnov za sprovedene nacionalne sastanke na kojima se vodila rasprava o dobivenim rezultatima. Zahvaljujući tome su rezultati pojačani kvalitativnom komponentom i nacionalne su delegacije mogle dubinski da upoznaju temu „na sopstvenom organizmu”. Ova publikacija jeste komparativna analiza nacionalnih izveštaja.

Sva pitanja su ocenjivana od 1 do 5, a prosečni rezultat svaki put može da se tumači po sledećem ključu:

Rezultat	Tumačenje
1,0-2,0	Loše /nema
2,0-2,5	Slabo / teško
2,5-3,0	Prosečno / ispod očekivanja
3,0-3,5	Dovoljno /ima izgleda
3,5-4,0	Dobro / pozitivno
4,0-5,0	Mnogo dobro

Rezultati su predstavljeni na čitkim grafovima sa tumačenjem. Koordinator projekta može da prosledi izvorne podatke za istraživačke ciljeve.

U projektu su održane sledeće aktivnosti:

- 1. Kickoffmeeting – Poljska (upoznavanje delegacija i planiranje delovanja u projektu)
- 2. Međunarodna obuka – Makedonija (pitanja vezana za garantovana prava radnika u Evropi, uloga sindikalnih organizacija u njihovom promovisanju, pravo na informisanje i konsultovanje kao centralno pravo radnika, definicije participacije radnika, pravila delovanja evropskih radničkih veća)
- 3. Nacionalna analiza o pravima radnika i mehanizmima participacije radnika sprovedena u svakoj državi
- 4. Šest nacionalnih radnih sastanaka – analiza rezultata upitnika na nacionalnom nivou, zaključci i postavljanje hipoteza u vezi sa dostupnosti prava o kojima je reč u određenoj državi i stepena problematičnosti njihove zaštite u metalnom sektoru
- 5. Zajednički međunarodni seminar – Srbija (razmena zaključaka i radnih hipoteza nakon nacionalnih sastanaka, prezentacija nacionalnih istraživačkih izveštaja, izbor optimalnog modela zaštite prava radnika)
- 6. Završna konferencija – Turska (razmatranje završnog izveštaja o istraživanjima, potpisivanje deklaracije o partnerstvu, planiranje narednih zajedničkih aktivnosti i stvaranje međunarodne mreže za saradnju u metalnom sektoru)
- 7. Publikacija rezultata projekta na sindikalnom nivou

Projekt se pokazao toliko uspešan da su se partneri koji su u njemu učestvovali odlučili da će da preduzmu daljnja edukativna delovanja i da će se uzajamno podržavati u borbi za prava radnika.

## 4. Konačni zaključci

Podaci prikupljeni u istraživanjima su služili shvatanju mnogih detaljnih pitanja i njihovih raznolikosti u državama koje su učestvovali u projektu (deo rezultata je prezentiran u daljnjem delu izveštaja). Takvi detaljni podaci su obrađeni na takav način da bi dobili jednostavnu i transparentnu sliku teme koja bi bila odgovor na cilj koji je postavljen u projektu:

*„da li prava radnika, posebno prava na participaciju, jesu poznata i efikasno se koriste u odnosima sa poslodavcima u metalnom sektoru u državama učesnicima projekta?“*

Sprovedena istraživanja su dala jasan odgovor da postoji jasna korelacija između stanja znanja o pravima radnika u sindikatu koji zastupa određenu državu i kvaliteta socijalnog dijaloga, zrelosti odnosa sa poslodavcima u metalnoj industriji i nivoa sa njima vođenih pregovora.

Rezultati su pokazali da je moguće da se šest država učesnika istraživanja podeli na tri grupe:

### Grupa 1.:

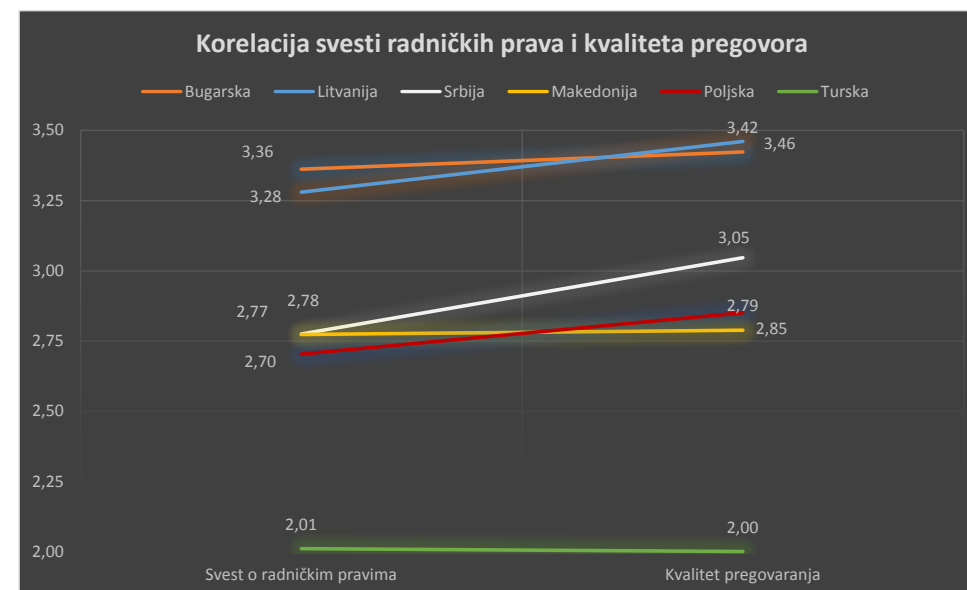
Države sa dovoljno dobrim nivoom znanja o pravima radnika i dovoljnim nivoom socijalnog dijaloga i pregovora u metalnoj industriji – **Bugarska i Litvanija**

### Grupa 2.:

Države sa prosečnim nivoom znanja o pravima radnika koje je ispod očekivanja socijalnog dijaloga i teških pregovora sa poslodavcima u metalnoj industriji – **Srbija, Makedonija, Poljska.**

### Grupa 3.:

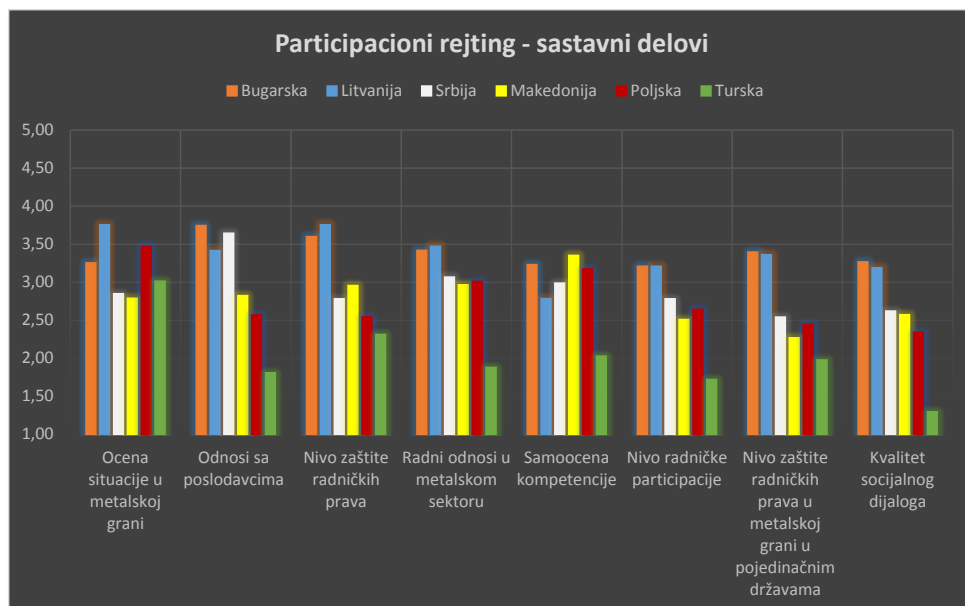
Države sa slabim nivoom znanja o pravima radnika, malim okvirom socijalnog dijaloga i mnogo teškim pregovorima sa poslodavcima u metalnoj industriji – **Turska.**



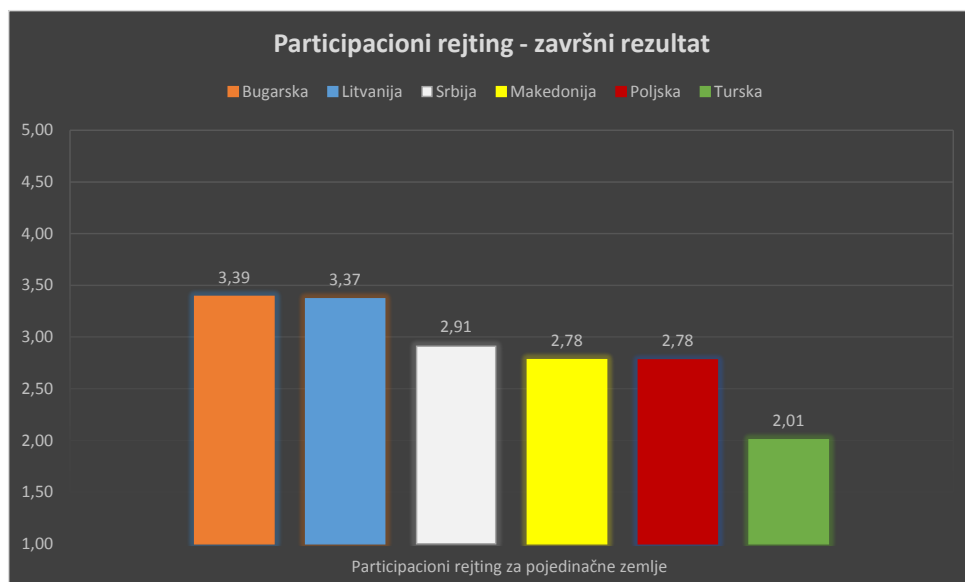
Analizirajući navedene rezultate ne može da se zaboravi da svaki edukativni rad koji povećava znanje i svest predstavnika radnika o pravima radnika će da uzrokuje linijski povećane kompetencije za pregovaranje. Najveći uticaj može da se primeti u slučaju Srbije i zbog toga u toj državi vredi da se propaguju prava radnika.

Rejting vezan za participaciju je stvoren od pokazatelja koji su posebno predmet upitnika. Svaki od osam glavnih stubova koji podležu oceni je uređen po visini odgovora i sastavljen od odgovora u pojedinim državama koji su na sledećem grafu dodani i daju konačni rezultat za svaku državu, a mi ga ovde zovemo rejtingom vezanim za participaciju. Rejting nam jednostavno omogućuje da se oceni participacija radnika u određenoj državi.

Najvišu ocenu – 3,39 boda je dobila Bugarska i to nije iznenađenje, jer bugarski sindikati se već godinama uspešno bore za prava radnika i u toj su borbi efikasni. Na drugom mestu sa malim gubitkom u odnosu na lidera se nalazi Litvanija, gde se metalna industrija dobro razvija, a odnosi sa poslodavcima ostaju pristojni. Na trećem je mestu Srbija sa rezultatom 2,91 boda u kojoj sindikati u metalnom sektoru već godinama brinu o tome da grade dobre odnose sa poslodavcima u metalnom sektoru i u velikoj meri im to uspeva. Na četvrtom mestu su Makedonija i Poljska koje su su dobile isti broj bodova – 2,78. Makedonci imaju visoku ocenu kompetencija u okviru participacije radnika i umerene rezultate u ostalim kategorijama, ali Poljaci, uprkos dobroj situaciji u metalnoj industriji, imaju loš nivo socijalnog dijaloga i slabe odnose sa poslodavcima.



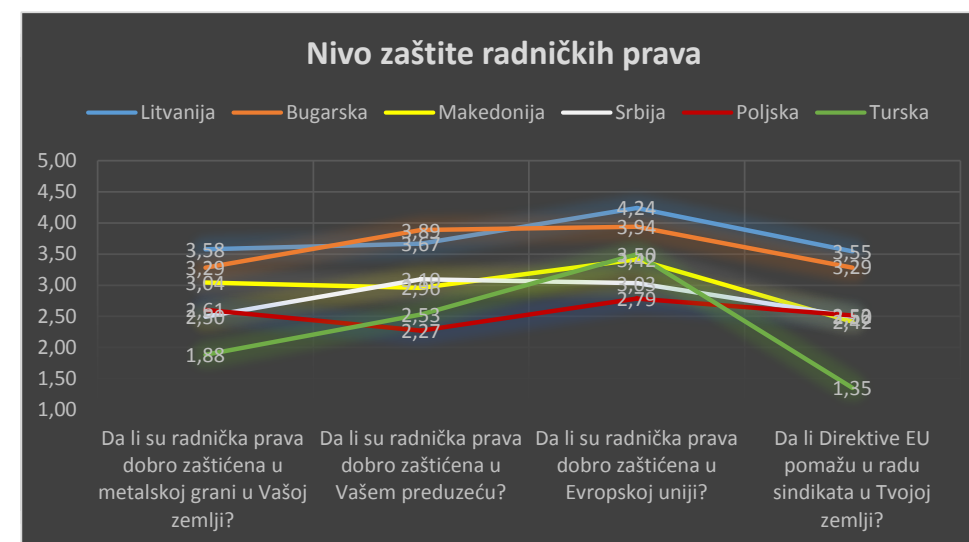
Zadnje mesto u rejtingu ima Turska sa rezultatom 2,01 boda i to znači tešku situaciju (ali ne dramatičnu) prava radnika i odnosa sa poslodavcem uprkos pristojnoj situaciji u sektoru i visokim kompetencijama.



## 5. Svest o pravima radnika

### 5.1. Sindikati i prava radnika

Prava radnika su deo kataloga ljudskih prava, a najvažnije od njih je pravo na organizovanje (učlanjivanje u sindikat). Više puta u istriji su se revolucije odnosile baš na prava radnika, kao u starom veku pobune robova ili u srednjem veku seljačke bune. Tek u 19. veku nakon stvaranja prvih sindikata prava radnika su se počela probijati u opštu svest. U 19. veku su se sindikati fokusirali na borbu za osmerosatnu radnu sedmicu i poboljšanje teških uslova rada, npr. 1833. godine u Engleskoj uvedeno pravo koje je zabranjivalo rad deci ispod 9 godina, deca do 13 godine života mogla su da rade maksimalno 8 sati na dan. Danas se prava radnika razvijaju uglavnom prema suzbijanju trgovine ljudima i kršenju propisa u vezi sa migrirajućim radnicima, zagarantovanoj minimalnoj plati, ravnopravnosti i delovanjima protiv diskriminacije.



O pravima radnika su se vodile diskusije dugo pre nastanka Evropske unije. Tzv. druga generacija ljudskih prava koja obuhvata ekonomska, socijalna i kulturna prava (na rad, socijalno osiguranje, zdravlje, edukaciju, hranu, vodu, sklonište) uvela je pojam prava radnika u međunarodni kanon pravnih sporazuma. Druga generacija prava ne samo da nastoji da štiti ljude, nego i stvara ljudima uslove za ispunjenje i zadovoljavanje potreba u životu. Sve države u svetu se u svojim sistemima koriste pravima prve i druge generacije, a njihova

kombinacija se zove osnovnim pravima. Promovisanjem ljudskih prava i prava radnika se bavi više međunarodnih organizacija od kojih je najvažniji UN, koji je priznao važnost prava radnika u Opštoj deklaraciji ljudskih prava (1948.). 1949. godine je formirana Međunarodna organizacija rada (ILO), nakon rata uključena u UN, koja promovira prava radnika u celom svetu. Osnovni zadatak MOR-a je poboljšanje uslova rada tako da se donese svestrani kodeks rada i konvencije MOR-a se nazivaju Međunarodnim zakonom o radu (ima ih 400, po pitanjima rada, socijalnog blagostanja, BZR-a ili ljudskih prava).

Cilj Evropske unije je poboljšanje uslova života i rada njenih građana, a to je upisano u preambuli Ugovora o Evropskoj uniji. Evropska unija implementira direktive preko nacionalnih vlada i one odgovaraju pred svojim građanima. Ako neka od vlada nije implementirala direktivu, Evropska komisija može da pokrene proceduru prekršaja. Ako nakon nje nacionalna vlada ne prilagodi svoje zakone, predmet se upućuje na Evropski sud pravde koji nakon razmatranja šalje konkretne preporuke u nacionalni sistem sudstva zaobilazeći vladu. Evropska unija je za svoje građane izabrala sledeće osnovne vrednosti koje nastoji pravno da zaštiti: **poštovanje dostojanstva ljudske osobe, sloboda, demokratija, ravnopravnost, pravna država, poštovanje manjina**. Te se vrednosti štite, putem uske saradnje sa MOR-om, usvajanjem Međunarodnih standarda, pristupanjem Evropskoj konvenciji ljudskih prava i stvaranjem Agencije za osnovna prava EU u Beču. Prava radnika su upisana u glavnim dokumentima EU kao šta je **Evropska socijalna povelja, Povelja o osnovnim pravima EU, Ugovor o funkcionisanju Evropske unije, direktive i rezolucije Parlamenta**. Takođe su zaštićena od strane međunarodnih konvencija koje imaju prednost pred nacionalnim zakonima, a ako se krše, dolazi Sud pravde EU koji je nadležan za nadzor osnovnih prava.

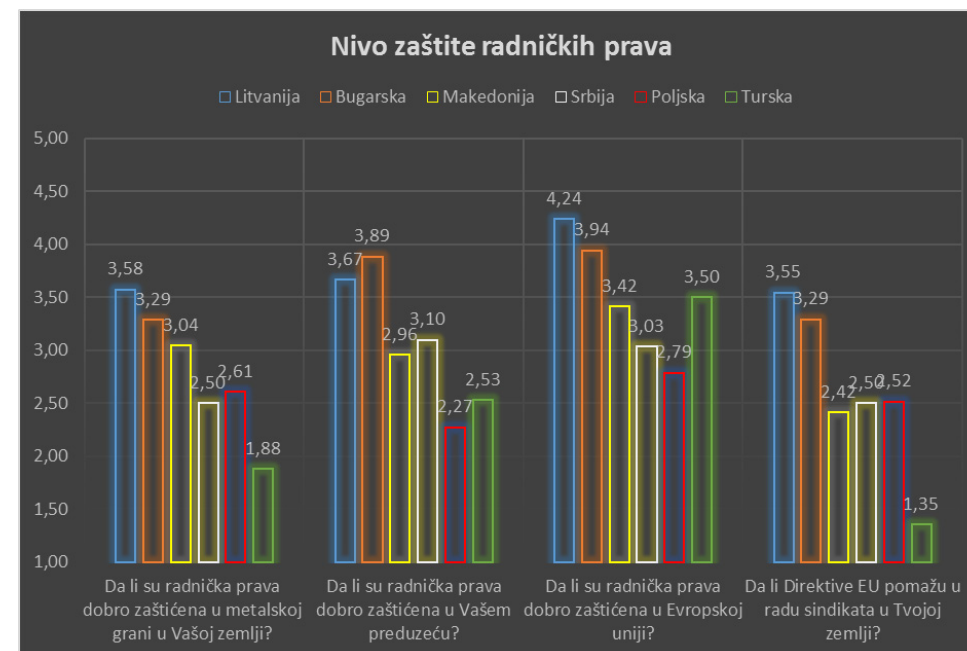
UN u Opštoj deklaraciji o ljudskim pravima navodi sledeća prava radnika:

- *Svaki čovek ima pravo na rad, na slobodan izbor posla, na odogovarajuće zadovoljavajuće uslove rada i zaštitu od nezaposlenosti*
- *Svaki čovek bez obzira na bilo kakve razlike ima pravo na jednaku platu za jednaki rad*
- *Svaki radnik ima pravo na odgovarajuću i zadovoljavajuću platu koja njemu i njegovoj porodici obezbeđuje egzistenciju koja odgovara dostojanstvu čoveka, dopunjenu, u slučaju potrebe, drugim sredstvima socijalne pomoći.*
- *Svaki čovek ima pravo na stvaranje sindikata i na pristupanje sindikatima da bi zaštitio svoje interese.*
- *Svaki čovek ima pravo na dopust i odmor, uključujući razumno ograničenje radnih sati i periodične plaćene dopuste*

Glavni zadatak sindikata je zastupanje radnika, zaštita njihovog dostojanstva i materijalnih te moralnih interesa. Ti zadaci direktno šalju sindikate da se oslanjaju na pravima radnika, posebno delujući na međunarodnoj sceni. Sem kontrole poštovanja zakona o radu i učestvovanja u nadzoru pri poštovanju propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, sindikati takođe učestvuju u stvaranju zakona putem socijalnog dijaloga i davanja mišljenja o zakonima i zakonodavnim inicijativama. Na nivou preduzeća sindikati učestvuju u stvaranju korisnih uslova rada, stanja i odmora za radnike i to je takođe uređeno u međunarodnim propisima koji se odnose na radnike.

Analizirajući odgovore ispitanika lako može da se primeti da oni vide nivo zaštite prava radnika u metalnoj industriji kao umeren. Najbolje ispada Litvanija i Bugarska, najgore Poljska, Turska i Srbija. Najviše ocenjivana kategorija je zaštita prava radnika u Evropskoj uniji, ali najgore je ispalo uverenje o korisnosti direktiva EU za zaštitu radnika i podršku delatnosti sindikata na nacionalnom nivou. Interesantno je da su ispitanici naveli da je nivo zaštite rada u metalnoj industriji bolji nego proseka zaštite u njihovim državama.

Uzimajući u obzir celu grupu naših ispitanika, prava radnika u metalnoj industriji su prosečno dobro zaštićena u Litvaniji, dovoljno u Bugarskoj i Makedoniji, ispod očekivanja u Poljskoj i Srbiji i loše u Turskoj. Posebno vredi da se obrati pažnja na onaj zadnji rezultat u kontekstu masovnih protesta u metalnom sektoru u Turskoj koji su se održali nedavno.



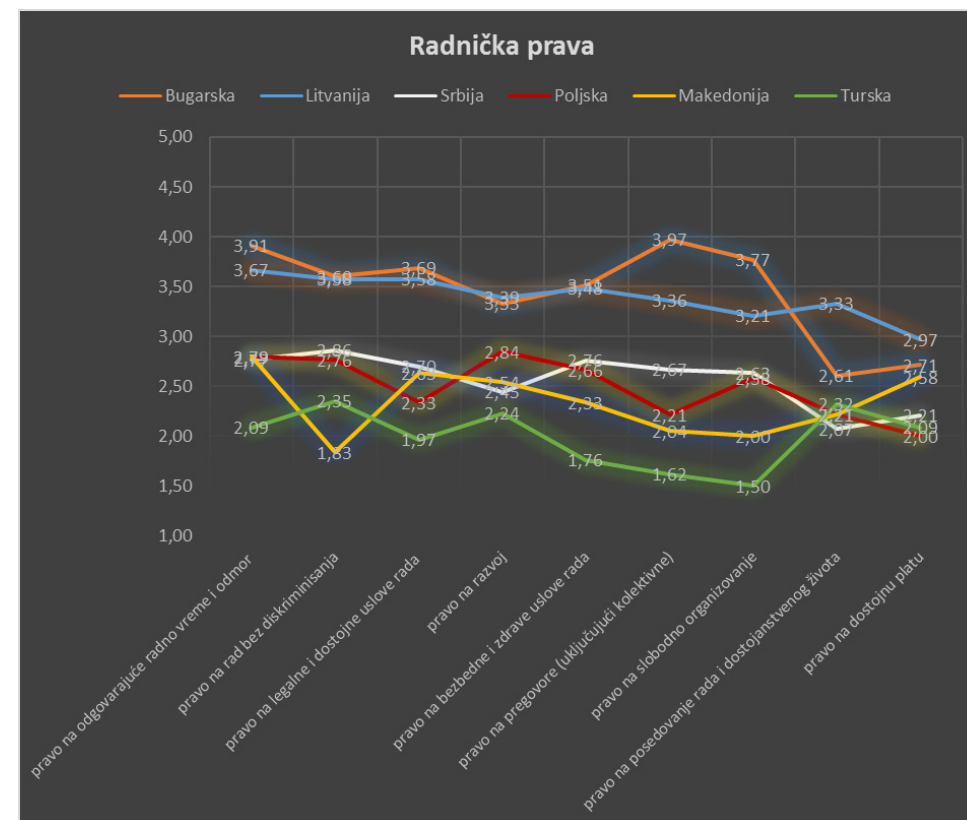
Zaštita prava radnika u preduzećima naših ispitanika je ocenjena malo više, dobila je ocenu dovoljan. Vredi obratiti pažnju na visoke rezultate Bugarske i Srbije koji potvrđuju da baš sindikati u preduzećima imaju u tim državama najveću snagu i jesu realna zaštita za radnike. Analogno, alarmantan je najniži rezultat Poljske, šta znači da su sindikati u preduzećima u metalnom sektoru u Poljskoj pod snažnim pritiskom i nemaju dovoljno snažnu poziciju da bi efikasno štitili prava radnika. U Turskoj nivo zaštite u preduzećima je prosečan i istovremeno viši nego ocena u sektoru, šta znači da su sindikati u preduzećima relativno bezbednije mesto nego federacije u sektoru i imaju veću pregovaračku snagu.

Ocena zaštite prava radnika u Evropskoj uniji (koja je samo projekcija svojih predodžbi za države nečlanice) je po ispitanicima iz Litvanije mnogo dobra, a Turci i Bugari je vide kao dobru. Najgore je zaštita prava radnika viđena u Evropskoj uniji od strane Poljaka, šta može da svedoči o tome da jederegulisano i liberalno tržište rada u Poljskoj za njih ono kako vide Evropu, videći u glavnom poteškoće i mane.

Direktive EU su korisne za litvanske i bugarske sindikaliste, ispod očekivanja ih koriste Poljaci (pravo je sasvim prilagođeno, ali ocena efikasnosti direktiva je dosta niska). Od država nečlanica (na koje se direktive ne odnose, dakle teško je o njima govoriti) najbolje je direktive ocenila Srbija (koja se priprema za ulazak, dakle implementira direktive), Makedonija ih previše ne koristi, Turska uopšte.

## 5.2. Prava radnika u metalnoj industriji

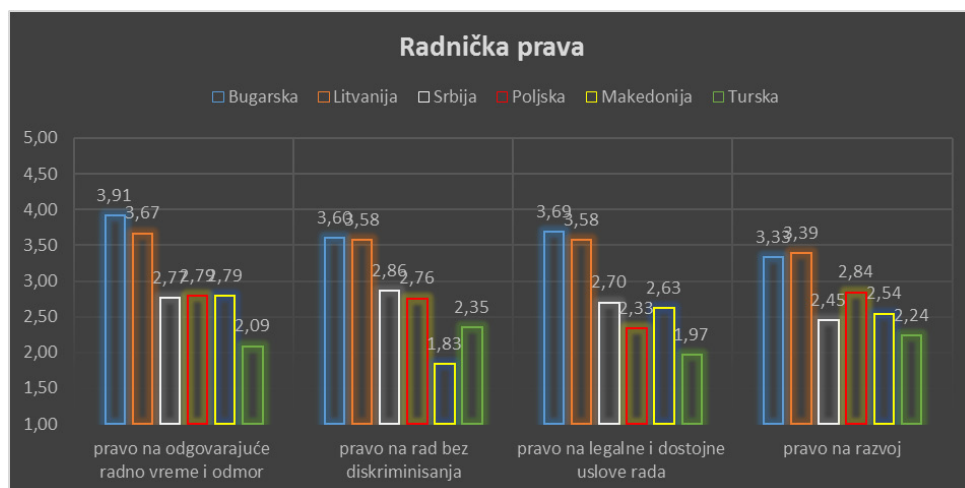
U upitniku je ispitivan katalog od devet prava radnika koja su autori smatrali važnim u metalnom sektoru, a koja su istovremeno os druge generacije ljudskih prava i ključna prava radnika koja su upisana u dokumentima Evropske unije.



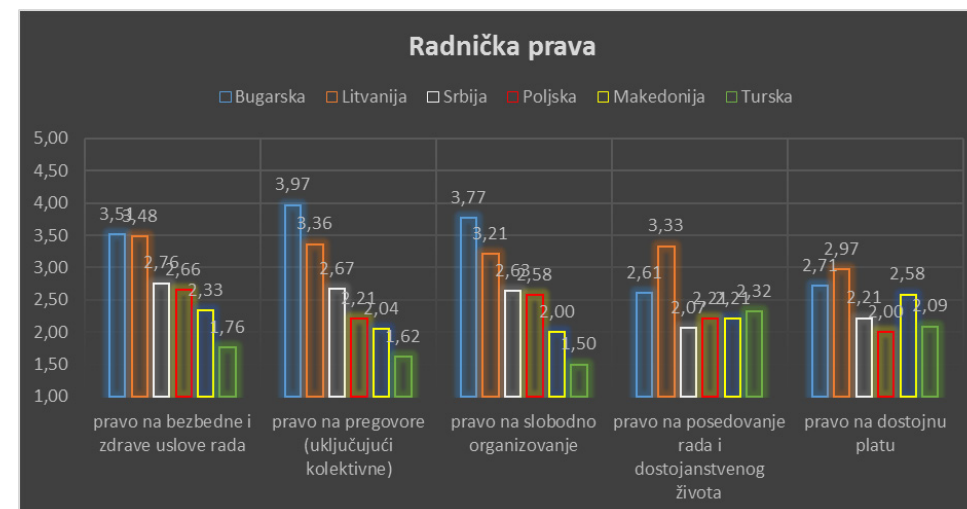
Prava su uređena u redosledu od najgore zaštićenih u celoj ispitivanoj grupi. Najbolje zaštićeno pravo radnika se pokazalo pravo na odgovarajuće radno vreme i odmor (kao jedino u ispitivanom katalogu je navedeno kao umereno dobro zaštićeno). Rezultati sa prosečnim nivoom zaštite je dobilo sledećih 6 prava radnika, ale dva zadnja – pravo na rad i dostojanstven život, te pravo na dostojanstvenu platu – ocenjena su kao mnogo slabo zaštićena. Ovi rezultati pokazuju velik problem sa niskim platama u metalnoj industriji u svim ispitanim državama.

Graf pokazuje takođe vidljive razlike u zaštiti kataloga prava radnika u pojedinim državama. Lider – Bugarska – najbolje štiti pravo na pregovaranje (uključujući takođe kolektivno), koje je u većini drugih država mnogo slabo. Litvanija pristojno štiti sva prava radnika, sem dostojanstvene plate. U Srbiji je problem pravo na rad i dostojanstven život te pravo na razvoj i u Makedoniji diskriminacija.

Detaljno analizirajući odgovore prema pojedinim pravima radnika, možemo da dođemo do interesantnih zaključaka. Pravo na adekvatno radno vreme i odmor se dobro poštuje u Bugarskoj i u Litvaniji, a u ostalim državama se dešava kršenje radnog vremena. Pravo na rad bez diskriminacije je dovoljno dobro zaštićeno takođe u Litvaniji i u Bugarskoj, ali iz nekog razloga katastrofalna je situacija u Makedoniji. Razlog za tako slabu zaštitu od diskriminacije u Makedoniji autoru nije poznat i treba to još da se istraži. Pravo na legalne i dostojanstvene uslove rada je takođe dobro poštovano u Bugarskoj i Litvaniji, ali loša situacija u legalnosti zapošljavanja je u Turskoj i slaba u Poljskoj. Pravo na razvoj je dovoljno dobro zaštićeno u Bugarskoj i Litvaniji, prosečno u Poljskoj, ali u ostalim državama slabo.



Bravo na bezbednost na radu je dobro zaštićeno u Bugarskoj i u Litvaniji, slabo u Makedoniji i loše u Turskoj, gde često, posebno u manjim preduzećima, ne postoje propisi BZR. Pravo na pregovaranje i na slobodno udruživanje dobro funkcioniše u Bugarskoj i mnogo loše u Turskoj, gde ta pitanja reguliše vlada. Pravo na rad i dostojanstvenu platu je prosečno ili slabo u svim državama sem Litvanije, gde se dostojanstven život može lakše dosegnuti.



### 5.3. Anagažovanje i participacija

Anagažovanje radnika je filozofija upravljanja koja omogućuje da se stvori sredina u kojoj radnici utiču na odluke vezane uz njihov rad, zahvaljujući tome pridonose poslovnom uspehu kompanije. Anagažovanje radnika može da bude vođeno od strane menadžera na osnovu procedura kompanije, ali to često nije dovoljno te se zbog toga stvaraju prava koja nameću poslodavcima zahteve anagažovanja svojih radnika. Participacija radnika je nešto širi pojam koji obuhvata sistemske mehanizme i procedure anagažovanja radnika u donošenje odluka u preduzeću. Kako anagažovanje, tako i participacija, oslonjeni su na fundamentalnim pravima radnika na informisanje i konsultovanje.

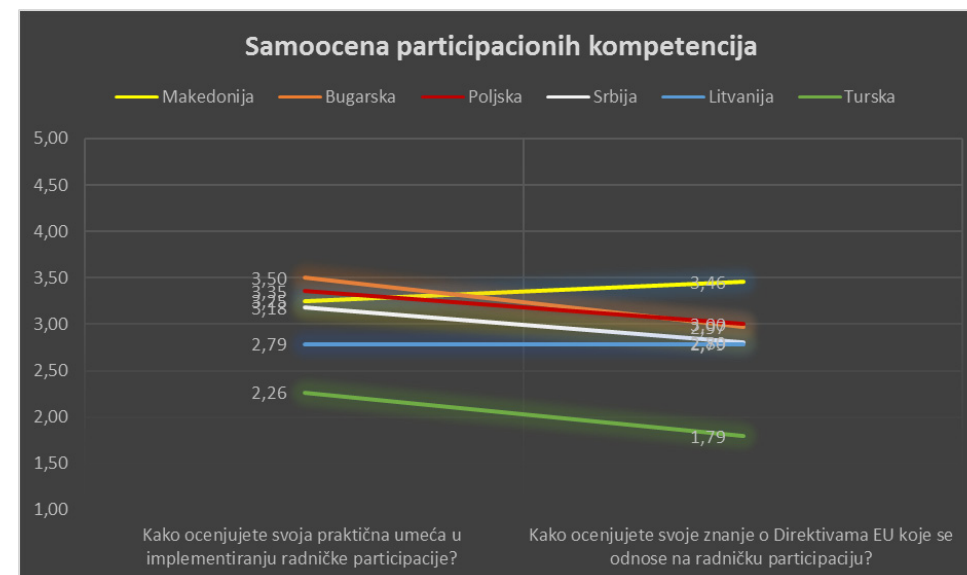
Anagažovanje radnika putem predstavnika se naziva anagažovanjem sa posredništvom za razliku od direktnog anagažovanja u kojem svi radnici imaju mogućnost da utiču na odluke kompanije. Direktno anagažovanje je teže zbog merila (teško je anagažovati nekoliko hiljada radnika), zbog toga je za sindikate korisnije anagažovanje sa posredništvom koje se obavlja pomoću demokratski izabranih predstavnika radnika (sindikati, radnička veća, evropska radnička veća i druge forme nesindikalnog predstavljanja radnika). Direktno anagažovanje se odnosi na pitanja vezana uz radno mesto ili aktualne zadatke radnika, a njihov okvir i pravila mogu da se dogovore sa direktnim nadređenima. Sa druge strane anagažovanje preko predstavnika se odnosi na odluke na višem nivou, kao šta su investicije, struktura zaposlenih, razvoj proizvodnje i organizacija rada.

Prema izveštaju pripremljenom od strane Eurofunda (2013.-2015.), 27% svih radnika u Evropskoj uniji je radilo u tzv. „organizacijama visokog anagažovanja“, tzn. u takvim u kojima su jednako bile ispunjene pravne procedure, a filozofija upravljanja je bila pogod-

na za angažovanje radnika. Na žalost više, čak 38% svih radnika u EU, je radilo u „organizacijama sa niskim angažovanjem“, tzn. takvim u kojima nisu imali uticaja na ništa i od njih se očekivalo da rade i sprovode određene obaveze bez ikakvog uticaja na to kakve su, bez mogućnosti diskusije o pravilima ili organizaciji rada, te bez efikasnih struktura predstavnštva radnika (sindikati, ako su postojali, bili su marginalizovani i nisu imali nikakve značajne mogućnosti da utiču na poslodavca). Sledećih 20% je radilo u organizacijama tipa „mešanog sa angažovanim donjim delom“, koje su omogućavale visoko angažovanje u direktne zadatke određenog radnika i njegovo radno mesto, vezane uz pozitivnu kulturu menadžmenta i dobro upravljanje, ali nisko angažovanje u odluke na višem nivou (nedostatak saradnje sa sindikatima, nedostatak konsultovanja sa radnicima na višim nivoima, komunikacijski nedostaci gornji – donji deo, jaz menadžment – radnici). Poslednja istraživana kategorija u kojoj je radilo 15% radnika, su bile organizacije tipa «mešanog sa angažovanim gornjim delom» u kojima redovni radnik po pravilu nije imao ništa za reći i nije imao uticaja na ništa, ali poštovano je konsultovanje, kultura diskusije i saradnje na višim nivoima (obično su to bile organizacije sa modernom strukturom ili koje su koristile participacionu kulturu upravljanja u kojima je kultura dijaloga bila veštački otvorena, ali radnici na nižim nivoima nisu imali participaciju). Anagažovanje radnika u Evropi je geografski raspoređeno sa najvišim rezultatima u skandinavskim državama i Austriji i najnižim rezultatima na jugu i istoku (Grčka, Italija, Španija, Portugal, Bugarska, Rumunija, Hrvatska, Mađarska, Poljska). Preduzeća sa visokim angažovanjem su pretežno velika (70% evropskih kompanija sa više od 1000 radnika omogućuje visoko angažovanje), među srednjim preduzećima (100-1000) samo oko pola ima kulturu angažovanja radnika. U malim i srednjim preduzećima dominira pristup blokiranja anagažovanja radnika, nepoštivanje radničke demokratije te autoritarna tendencija u upravljanju.

Od šest država koje su učestvovala u istraživanju najviše su svoje sposobnosti za participaciju ocenjivali učesnici iz Bugarske (dobar nivo) dalje su Poljaci, Makedonci i Srbi (kompetencije na umerenom nivou). Ispod proseka su bili učesnici iz Litvanije (prosečan nivo) i Turske (nizak nivo). Po pravilu poznavanje direktiva EU u okviru anagažovanja radnika je sposobnost koja raste, ali u dva slučaja (Makedonija i Litvanija) poznavanje direktiva nema uticaj na praktične sposobnosti. Vredi da se obrati pažnja na to da su učesnici kao celina pokazali nivo poznavanja direktiva vezanih uz participaciju ispod proseka, šta znači da se preporučuju daljnja edukativna delovanja u tom okviru.

U vlastima Evropske unije koncepcija angažovanja radnika je prisutna u široj diskusiji o rastu inovativnih kompanija. Priznaje se da je inovativnost oslonjena ne samo na tehnologijama, ali mora da bude oslonjena na motivaciji radnika i to zahteva da im se omogući uticaj na svoja radna mesta.



Na takav način rast anagažovanja radnika je za vlasti EU postao poslovni, a ne samo socijalni prioritet. To je naredni razlog zbog kojeg sindikati trebaju da dobro poznaju teoriju i praksu angažovanja radnika. **Angažovanje radnika znači celokupne akcije, delovanja, procedure i prava koja povećavaju uticaj radnika na radna mesta.** Posebna, najviša, forma institucionalnog angažovanja radnika jest **participacija radnika kada se radnici pozivaju da učestvuju u donošenju odluka i učestvuju u telima za konsultovanje i donošenje odluka na različitim nivoima kompanije**, a nabolji je primer da se omogući da predstavnici radnika postanu članovi nadzornih organa kompanije.

Angažovanje radnika obuhvata motivacijske radnje i participaciona delovanja, jer omogućuju radnicima demokratski uticaj na poslovne odluke preduzeća. Kako u direktnom angažovanju, tako i preko posrednika, najvažnija je komunikacija, bez koje radnik neće da se angažuje. Zbog toga je u svim pravnim propisima EU vezanim za angažovanje radnika preko posrednika (kao npr. evropskih radničkih veća, radničkih veća, kolektivnih otpuštanja, prenošenja preduzeća itd.) upisano pravo na informisanje i konsultovanje kao najviša privilegije radnika i kao obaveza poslodavca. **Pravo na informisanje ima u Evropskoj uniji status osnovnog prava radnika, koje je upisano u Evropsku povelju socijalnih prava i Ugovor o funkcionisanju Evropske Unije.**

U državama sa stabilnim demokratijama participacija radnika je posebno razvijena u velikim preduzećima (sem Danske, gde već preduzeća od 20 radnika imaju obavezu participacije, na drugom kraju je Francuska, gde participacija funkcioniše samo u najvećim kompanijama iznad 5000 radnika). U Srednjoj i Istočnoj Evropi se participacija tradicionalno pojavljuje u velikim državnim firmama u kojima postoje snažni sindikati, u privatnom sektoru u zemljama u razvoju se retko primenjuje, a tela ovlašćena za učestvovanje u procesu

informisanja i konsultovanja (kao šta su Radnička veća, Evropska radnička veća ili predstavnici radnika) se pojavljuju sporadično. Zajedno sa socijalnim razvojem pristup toj participaciji radnika u Evropi će da se izravna.

Jedna od prvih formi participacije radnika su demokratski mehanizmi koji se pojavljuju među radnicima, manje ili više legalni po zakonima određene države. Npr. generalna skupština radnika u kojoj učestvuje više od 50% zaposlenih, može da donosi rezolucije koje uzrokuju pravna dejstva sa kojima moraju da računaju menadžeri i vlasnik. Tipične kompetencije generalne skupštine je davanje mišljenja o radu veća radnika, donošenje statuta ili davanje mišljenja o planovima rukovodstva. Generalna skupština može takođe da donese statut samouprave preduzeća koja je snažnije telo za participaciju i može da sprovodi kontrolne funkcije u preduzećima. Forma participacije radnika u kapitalu su akcije za radnike, tj. pravo na akcije ili udeo u preduzeću po preferencijskim uslovima. To stvara mogućnost da radnici učestvuju u sednicama skupštine preduzeća, zahvaljujući tome radnici mogu da lično učestvuju u upravljanju, ali pravo na to proizlazi iz toga šta poseduju akcije ili udele u društvima kapitala, zahvaljujući tome imaju pravo na učestvovanje u odlučivanju u firmi. To je drugačiji put nego učestvovanje u nadzornim telima kao predstavnik radnika, kao šta je to u nemačkom sistemu.

Na zajedničkom tržištu sa sobom konkurišu razni modeli radničke participacije u procesu donošenja odluka. Nemački model tzv. *Mitbestimmung* (u doslovnom prevodu znači „zajedničko odlučivanje“) se u Evropi stavlja kao uzor. Njegove pretpostavke su stvorene nakon II svetskog rata za rudarsku i metalsku industriju, da bi se povećala autonomna društvena kontrola. Reforma sprovedena 1976. godine (Codetermination Act, *Mitbestimmungsgesetz*) je obavezom obuhvatila participacije sva preduzeća koja zapošljavaju više od 2000 radnika. Sledeće su reforma smanjivale taj cenzus do 500 radnika (zakon od 2004. godine koji je odredio obavezu pariteta u nadzornom odboru - 1/3 njenog sastava mora da budu radnici). Treba znati da u Nemačkoj postoji sistem upravljanja od dva nivoa – akcionari zajedno sa sindikatima biraju nadzorni odbor (*Aufsichtsrat*) čiji je zadatak da brine o opštem smeru razvoja firme. Sindikalisti u njemu mogu da imaju čak i polovinu mesta, ali pozicija predsednika (sa odlučujućim glasom) uvek pripada predstavnicima akcionara. Nadzorni odbor bira i opoziva upravni odbor (*Vorstand*) koji je odgovoran za upravljanje preduzećem. U upravnom odboru mora da bude jedan direktor koji je izabran od strane radnika (*Arbeitsdirektor*) kao predstavnik radnika, najčešće na poziciji direktora HR-a. Zahvaljujući takvom rešenju akcionari vode ključnu kontrolu šta se tiče sudbine preduzeća, a radnici imaju garantovan snažan glas u svakom od upravnih organa. Radnička veća odgovaraju za izbor kandidata u upravna tela i savetuju sindikate im daju aktualne informacije o preduzeću. Davanje informacija, posebno ekonomskih, nije upitno, zahvaljujući tome radnici osećaju da se njihov glas uzima u obzir i imaju značajan uticaj na uspeh preduzeća. Zahvaljujući stvaranju ravnoteže, snaga dominantne taktike pregovaranja u upravnim telima je mišljenje o problemima koje vodi do zajedničkog dogovora, koje se odnosi na način rešavanja problema i tada retko dolazi do borbe. Predstavnici radnika pažljivo razmatraju predloge restrukturiranja i smanjivanja troškova, a predstavnici vlasnika sa poštovanjem

prilaze strani radnika. Učestvovanje radnika u donošenju odluka u Nemačkoj je realno, ne odvija se samo po čisto formalnom pravilu, kao šta je to u drugim zemljama. U 80 posto preduzeća se barem jednom mesečno održavaju sastanci radničkog veća i rukovodstva preduzeća. Kontakti između radničkog veća i preduzetnika postaju sve intenzivniji – u 50% preduzeća u zadnjih pet godina je rasla brojnost kontakata, a u 43 posto slučajeva je ostala na istom nivou. Sindikati kontrolišu oko 1/4 predstavnika u nadzornim odborima (najčešće su to članovi jedne od sindikalnih centrala).

Zahvaljujući participaciji su produktivniji, angažovaniji, a ako rade u preduzeću u kojem njihov glas stvarno ima uticaj i značenje, štrajkovi su retki, a radnički odnosi su u većini slučajeva harmonični. Neke zemlje, kao na primer Velika Britanija, su prvi put upoznale nemački participacioni sistem tek tada, kada je Evropska unija odredila nove pravne forme vezane uz Evropska akciona društva, a njihovim rešenjima je pitanje zastupanja radnika rešeno na nemački način. Sem toga, radnička veća koja postoje u svim velikim evropskim preduzećima – u skladu sa evropskom direktivom iz 2002. godine – podsećaju na nemačka radnička veća (*Betriebsräte*).

Trenutno najvažniji prikazi angažovanja radnika u ekonomiji EU su direktive o Evropskim radničkim većima i direktive koje omogućuju informisanje i konsultovanje radnika. Nisu savršene i kritičari pokazuju da su u njima prvišeuopšteni propisi, ali zahvaljujući njima se u celoj Evropskoj uniji pojavila mogućnost unifikacije standarda prava na informisanje i konsultovanje. Informisanje i konsultovanje je potrebno da sačuva i proširi radničku demokratiju i učestvovanje radnika u procesima donošenja odluka na radnom mestu. Predstavnici radnika, uključujući sindikate, moraju dobro da znaju procedure vezane uz informisanje i konsultovanje, da bi davali aktualne i ključne informacije radnicima i kontrolisali poslodavce. Poznavanje prava i procedura postaje posebno potrebno za vreme restrukturiranja i transformacije preduzeća, kada je rizik kršenja prava radnika posebno velik. Ne treba zaboraviti da bez učestvovanja radnika u procesu donošenja odluka na nivou njihovih preduzeća, sama demokratska organizacija države će da bude neefikasna, jer kapital može jednostavno da utiče na političku vlast, ostavljajući ljude na margini i isključujući ih iz podela nacionalnog prihoda. Čini se da je takav scenarij moguć u mnogim državama Srednje i Istočne Evrope, u kojima se govori o „novom kapitalizmu“, oslonjenom na jeftinu radnu snagu, privatizaciji kapitala i dobiti bez udela radnika, te na redukciji troškova rada tako da se isključe sindikati iz socijalnog dijaloga.

Pravo na informisanje i konsultovanje kao osnov angažovanja radnika – nije moguće imati efikasan uticaj na odluke preduzeća bez aktualnih informacija vezanih za ekonomsko stanje i stanje zaposlenja, te strategije realizovane od strane upravnih odbora. Svaka država Evropske unije ima svoju istoriju rešenja u tom pogledu, od onih koje priznaju mnoga prava radnicima (Francuska, Holandija, Danska) do onih sasvim restriktivnih u kojima nema legislative (neke države Srednje i Istočne Evrope). Situaciju je trebalo da izjednači Direktiva 2002/14/EU koja je uvela okvirne uslove informisanja i konsultovanja radnika u Evropskoj uniji, koja je uvela opštu i celovitu obavezu informisanja i konsultovanja radnika i tako

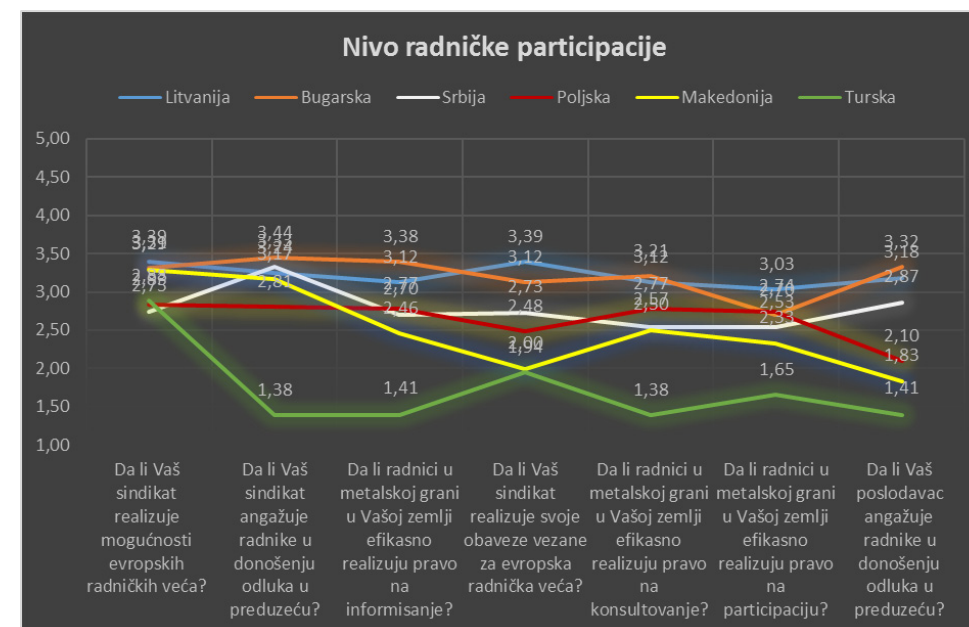
proširila i sistematizovala prava i obaveze radnika u okviru pristupa informacijama koje su određene u drugim Direktivama (vezanim za kolektivno otpuštanje, transfer preduzeća ili evropska radnička veća) ili u nacionalnoj legislativi. Direktiva je trebala da minimalizuje lošu praksu izbegavanja obaveza informisanja radnika u nekim državama članicama u kojima su propisi koji regulišu tu oblast bili usitnjeni ili ih nije uopšte bilo (za deo država članica je ova direktiva jedini pravni osnov koji obezbeđuje pravo radnika na informisanje i konsultovanje). Pravila izražena u toj direktivi važe u svim preduzećima koja zapošljavaju više od 50 radnika i pogonima sa više od 20 radnika (države koje nemaju svoju legislativu vezanu za participaciju, konsultovanje i informisanje – mogle su odrediti druge kvantitativne limite). Glavna ideja Direktive je jasno garantovano i opšte implementirano pravo predstavnika radnika, da od poslodavca dobiju vredne informacija i podatke. Informacije trebaju da se podnose u takvom roku i sadržaju da bi se omogućila priprema za konsultacije, prihvaćeno je da ih treba dostaviti mesec dana ranije. Direktiva naređuje obezbeđenje zaštite za predstavnike radnika, zabranjuje pogoršanje postojeće zaštite predstavnika radnika i daje pravo da se koriste eksperti – dakle je relativno pozitivna za sindikate. Direktiva daje posebno pravo radničkim većima koja imaju različit pravni status u pojedinim državama Evropske unije i to uzrokuje da su ili snažan ili beskoristan instrument zavisno od toga da li su radnička veća priznat predstavnici radnika u određenoj državi ili ne.

Konsultovanje je razmena stavova i dijalog između predstavnika radnika i poslodavca na odgovarajućem nivou rukovodstva (kompetentan šta se tiče teme o kojoj se govori i koji ima ovlašćenje da donosi odluke). Konsultacije se sprovode na osnovu upita koji može da podnese predstavništvo radnika, u obliku zasedanja između predstavnika radnika i poslodavca na kojem predstavnici radnika dobiju odgovor na njihov upit sa ciljem postizanja zajedničkog razumevanja pitanja. Konsultovanje se odvija kao posledica davanja informacije. Direktiva opisuje tzv. "minimalan okvir", tj. teme u kojima su poslodavci u EU obavezani da informišu i konsultuju predstavnike radnika:

- Verovatan razvoj delatnosti preduzeća i ekonomska situacija
- Struktura i razvoj broja zaposlenih u situaciji opasnosti za zaposlene
- Odluke koje mogu da vode do bitnih promena u organizaciji rada

U istraživanjima sprovedenim u projektu analizovana su četiri osnovna stupa participacije radnika: evropska radnička veća, pravo na informisanje, pravo na konsultovanje i mogućnosti uticanja na poslovne odluke u preduzeću (pravo na participaciju) i tu je analiza obuhvatala ocenu dviju perspektiva: poslodavca i sindikata. Iznenadujuće se pokazalo, da je među učesnicima najčešće primenjivana praksa vezana za participaciju bilo evropsko radničko veće, njegovo postojanje i delovanje je i dalje dosta retko u državama koje učestvuju u projektu. U Turskoj su takođe poznata i primenjivana evropska radnička veća i delegati turskih sindikata se pozivaju kao posmatrači na sednice tih evropskih radničkih organa za participaciju. Poslodavci u metalnoj industriji su se uverili da je to telo efikasno i nemaju ništa protiv njegovog nastanka (često ga i podržavaju). Sindikati se u većini

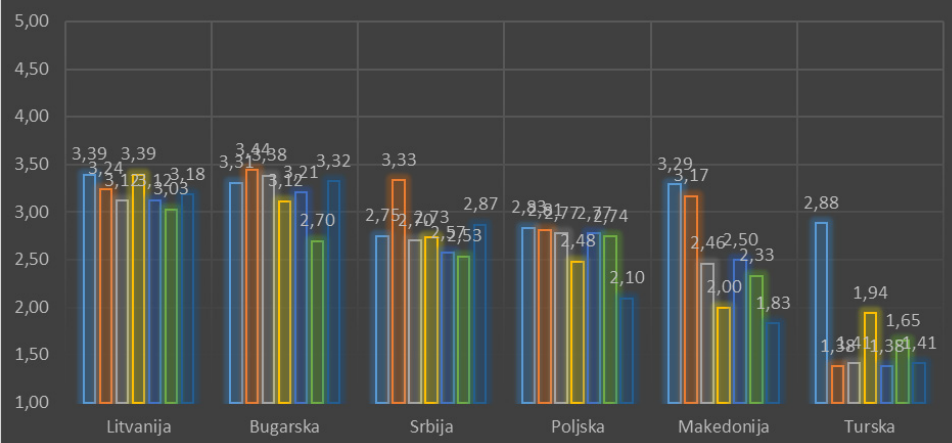
istraživanih država umereno angažuju u promovisanje i sprovođenje participacijskih aktivnosti u preduzećima (sem Turske, gde je naveden nedostatak delovanja sindikata u tom okviru i Poljske gde su delovanja ispod očekivanja). Dosta visoko su takođe ocenjeni stavovi poslodavaca prema obavezi koja je na njima u vezi sa informisanjem predstavnika radnika koji se u metalnoj industriji osećaju umereno dobro informisani (Turska je izuzetak, gde poslodavci nemaju volju da daju informacije).



Na žalost ima još mnogo toga da se napravi po pitanju efikasne primene prakse vezane uz konsultacije i mehanizme participacije u preduzećima u metalnom sektoru – te oblasti su ocenjene prosečno. Poslodavci nadalje nisu ubeđeni šta se tiče prednosti angažovanja radnika u donošenje odluka i rade to u metalnoj industriji nedovoljno (nema delovanja poslodavaca u tom okviru u Turskoj i Makedoniji, a malo i u Poljskoj). U Litvaniji i Bugarskoj je postojeći nivo participacije radnika u metalnoj industriji ocenjen na umereno dobrom nivou, u Srbiji, Poljskoj i Makedoniji na prosečnom nivou, a u Turskoj na slabom nivou (delimično se pojavljuje). Može da se kaže, da jedino pravo na participaciju u Turskoj koje se poštuje, odnosi se na evropska radnička veća.

### Participacija u zemljama partnerima

- Da li Vaš sindikat realizuje mogućnosti evropskih radničkih veća?
- Da li Vaš sindikat angažuje radnike u donošenju odluka u preduzeću?
- Da li radnici u metalnoj grani u Vašoj zemlji efikasno realizuju pravo na informisanje?
- Da li Vaš sindikat realizuje svoje obaveze vezane za evropska radnička veća?
- Da li radnici u metalnoj grani u Vašoj zemlji efikasno realizuju pravo na konsultovanje?
- Da li radnici u metalnoj grani u Vašoj zemlji efikasno realizuju pravo na participaciju?
- Da li Vaš poslodavac angažuje radnike u donošenju odluka u preduzeću?



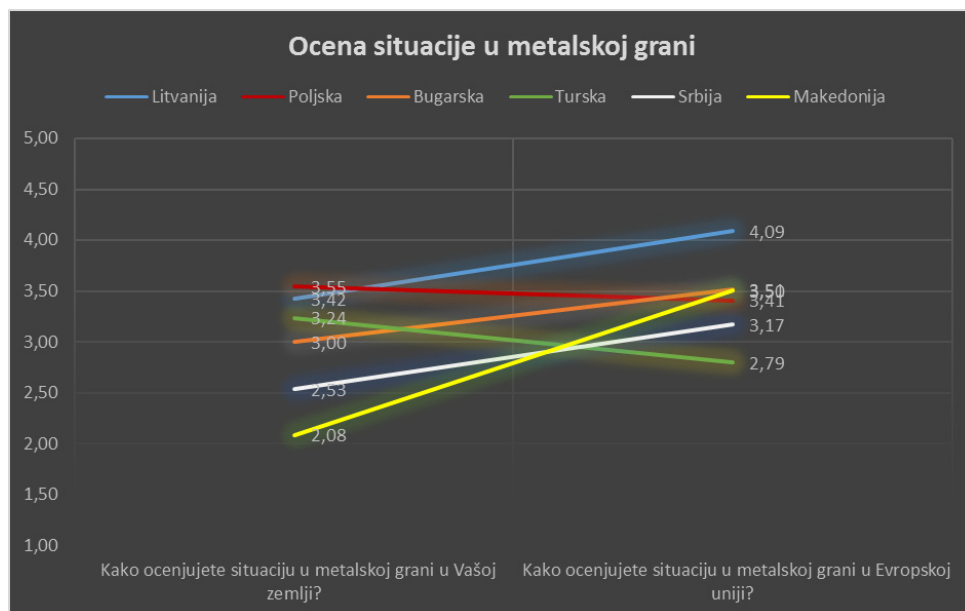
## 6. Odnosi sa poslodavcima i kvalitet dijaloga

### 6.1. Situacija u metalnoj industriji

Metalski sektor, zajedno sa mašinskim, je temelj svake privrede. U širokom shvatanju sastoji se od proizvodnje i prerade čelika i drugih metala, dakle tu se ubraja ono šta se proizvodi od železnih i neželeznih metala. Ključni klijenti od kojih zavisi finansijska situacija sektora, su automobilska industrija i graditeljstvo. Istorijski gledano, metalna industrija je bila srce Evropske unije, jer su već 1951. godine, u ugovoru koji je formirao Evropsku zajednicu uglja i čelika (prethodnik Evropske unije), zapisana rešenja vezana uz konsultovanje i informisanje od strane vlasti Zajednice sa sektorskim odborom za konsultacije. Članovi Odbora su bili predstavnici radnika, poslodavaca i potrošača iz 2 sektora – uglja i čelika koji su stvarali početke Evropske zajednice. Odbor je ukinut tek 2002. godine, a njegovi poslovi su doprineli stvaranju Evropske unije u sadašnjem obliku. U toku poslednjih dvadeset godina sektor čelika u Evropi je prošao kroz značajne promene, došlo je do procesa privatizacije i koncentracije tehnoloških inovacija koje su povećale efektivnost i zbog toga je otpušteno više od 50% radnika. Glavna posledica privatizacije je povlačenje države iz kontrole i internacionalizacija sektorak koja je uzrokovala veliki broj međunarodnih fuzija i nastajanje multinacionalnih kompanija. Trenutno najveće čeličane kontrolišu više od 80% proizvodnje i zapošljavaju 75% radnika u sektoru. Sektor je takođe pod stalnim uticajem međukontinentalne konkurencije koja raspolaže jeftinijom radnom snagom, iako je Evropska unija stalno drugi proizvođač čelika u svetu, posle Kine. Može da se pretpostavlja da će sve veća automatizacija i konkurencija jeftinih proizvođača i dalje da utiče na smanjenje broja zaposlenih i na tenzije u sektoru. Nešto drugačije situacija izgleda u mašinskom sektoru u kojem tradicionalno dominiraju mala i srednja specijalizovana preduzeća. Mašinski sektor se temelji na ciklusima privrede te njegove promene nisu toliko jednostavne kao u metalnom sektoru, ali može da se kaže da broj zaposlenih u tom sektoru već godinama stabilno raste. U rezoluciji EU0303202N Evropska komisija, koja je bila svesna problema pred kojima stoji metalni sektor, je tražila da se pojača socijalni dijalog i poštuju evropska pravila informisanja i konsultovanja radnika u metalnom sektoru. Takođe je preporučeno državama članicama da prihvate nova rešenja koja će da štite članove sindikata metalnog sektora od pritiska poslodavaca. Dodatna pomoć je bilo uvođenje carina na kineski čelik koji se prodaje na evropskom tržištu zbog dampinga. Sem pomoći, Unija takođe uvodi komplikacije vezane posebno uz zaštitu sredine i zahteve vezane za smanjenje trošenja energije.

U državama Srednje i Istočne Evrope metalni sektor je mnogo važan sektor industrije i istovremeno se ne vrednuje kako treba. Prava zaposlenih i sindikalna prava nastoje da se minimalizuju i ograničavaju iako ima izuzetaka. Odnosi sa poslodavcima su obično napeti,

jer većina od njih smatra da sindikati nisu potrebni, štete strategiji kompanije i nebi smeli da budu u preduzećima. Poslodavci stalno traže da se snize troškovi proizvodnje, ali za- boravljaju na niske plate zaposlenih kao i na prekarizaciju rada. Karakteristična osobina socijalnog dijaloga u državama bivšeg istočnog bloka je veliko značenje dijaloga na cen- tralnom nivou sa ključnim glasom vlade, umereno snažni sindikati u preduzećima i malo aktivnosti na nivou sektora. Politika sindikata je usmerena na preventivne aktivnosti, koje bi zaustavile kolektivno otpuštanje i dorpinele razvoju socijalnog dijaloga i boljoj komuni- kaciji sa poslodavcima u okviru problematike vezane uz radne odnose. Određene poteško- će koje se pojavljuju u vezi sa nedostatkom dijaloga ili njegovog izbegavanja prevazilaze se pomoću aktivnih delovanja i pritiska koji sprovode sindikati.



Odnos poslodavaca u metalском sektoru na pravo na informisanje i konsultovanje je po pravilu ispravan. Ipak, proces davanja informacija pokazuje određene nedostatke čiji je princip izbegavanje davanja informacija u roku ili čak nedavanje određenih informacija. Dešavaju se primeri neinformisanja zbog nedostatka povrenja, zbog nedostatka znanja o potrebi davanja informacija i zbog ubeđenja da će sindikat da bude prepreka u realiza- ciji određene poslovne politike. Ali ne može da se govori o sistemskom problemu čiji bi princip bio potpun nedostatak želje da se vode dvostrani razgovori, već samo o pojedini- nim slučajevima izbegavanja konsultacija. U većini tih preduzeća sindikalne organizacije sprovode pravo na informisanje i konsultovanje zaposlenih. Problemi vezani za socijalni dijalog, informisanje i zastupanje radnika postoje pre svega u malim preduzećima i u pre- duzećima koja su multinacionalnim kompanijama iz država u kojima sindikati koji deluju pri centrali monopolizuju dijalog i ne daju pristup manjim nacionalnim sindikatima, npr.

putem učestvovanja u ERV-u. Problem je takođe ograničen krug delovanja i celokupan nedostatak sektorskih kolektivnih ugovora i nedovoljno poznavanje procedura o informi- sanju i konsultovanju od strane sindikalista.

U istraživanjima sprovedenim u projektu, ispitanici su trebali da ocene situaciju u metal- skoj industriji u svojoj državi i pokažu njihovu ocenu u sektoru u Evropi kao celini. Najveću razliku u oceni između svoje države i Evropske unije su prikazali Makedonci za koje situaci- ja u metalском sektoru u EU je 75% bolja nego u njihovoj državi. Sa druge strane su bili Poljaci i Turci koji su bolje ocenili situaciju u svojoj državi nego u Evropskoj uniji, možemo ih dakle nazvati „sektorski evroskeptičari“. Ako ćemo da gledamo ocene na merodavan način, situacija u metalском sektoru u Poljskoj je najbolja od svih država koje učestvuju u projektu. Učesnici iz ostale tri države su smestili metalски sektor EU malo bolje od njihovog, ali najveći optimisti u vezi sa situacijom u metalском sektoru kako u svojoj državi, tako i u celoj Evropskoj uniji, su Litvanci, koji kao jedini tvrde kako je metalски sektor u EU u mnogo dobrom stanju. Bugari metalски sektor kod sebe i u EU vide na umereno dobar način, ali Srbi kao prosečan, sa tendencijom rasta. Gore navedeni rezultati pokazuju značajne razlike u osnovnoj oceni situacije sektora, koja utiče na pristup radnika i merilo je angažovanja sindikata i motivacije za delovanje. Opšti optimizam vezan za internacionalizaciju sektora i koristi vezane za članstvo u zajedničkom tržištu EU je malo poremećen pesimizmom Polja- ka, kojima koristi od internacionalizacije nisu toliko vidljive i udaljenost Turaka, čiji je sektor najmanje vezan uz evropsku privredu i isto tako najmanje od nje zavisen.

## 6.2. Odnosi sa poslodavcima u metalnoj industriji

U svim državama Evropske unije poslodavac ima obavezu da sarađuje sa sindikatima, ali često se to ne poštuje. Ta se saradnja treba odnositi na sve odluke vezane za sve radnike, u minimalnoj verziji - sporazume u okviru preduzeća vezane uz zakon o radu (kolektivni ugovori, sporazumi o platama, pravilnici, statuti i pitanja bezbednosti na radu). Donošenje odluke od strane poslodavca o primanju određenih rešenja nije moguće bez prihvatanja sindikata, sem ako prođe određeni rok i sindikati neće da pristupe dijalogu (tada poslodavac može da izda jednostrane akte). Akti vezani za zakon o radu na nivou preduzeća moraju da se pregovaraju sa svim sindikalnim organizacijama u preduzeću – posledica nedonošenja odluke i vezi sa zajedničkim stavom je mogućnost donošenja odluka od strane poslodavca jednostrano. Ovde postoji velik prostor za kršenje, jer jedan sindikat može jednostavno da ucenjuje druge svojim vetom, a poslodavac može da inspirira oformljivanjesebi lojalnog sindikata, koji će da blokira sve zajedničke odluke ostalih sindikalnih organizacija (tzv. «žuti sindikati»). Posebno je to vidljivo šta se tiče trošenja socijalnih fondova za koje je ogromnarivalizacija među sindikatima, jer donosi mogućnosti da se pred radnicima»pohvale»finansijskom dobiti. Sledeća oblast u kojoj je poslodavac obavezan da deluje zajedno sa sindikatima su pregovori o kolektivnom sporu koji su započeli sindikati, a koji poslodavac ne može da ignoriše – mora da pristupi pregovorima. Međutim i tu poslodavac može da kalkuliše – nepristupanje pregovorima podleže finansijskoj kazni koju se nekada više isplati platiti nego da se uđe u dugotrajni spor. Ako će kolektivni ugovor da se primi, poslodavac ima sledeću obavezu da sarađuje – mora zajedno sa sindikatima da se potruži da se objasni radnicima.

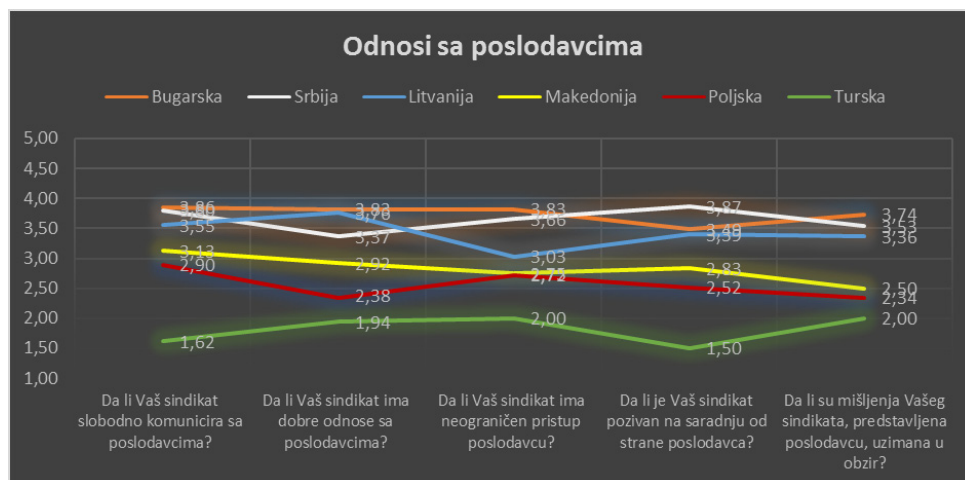
U određenim oblastima je poslodavac obavezan da se obrati za akceptaciju sindikatima da preduzmu planirane aktivnosti – ne može da ih preduzme samostalno, jednostrano ili da ignoriše njihovu saglasnost. Drugim rečima – stav sindikata je obavezujući za poslodavca, mora barem do izrazi volju da sarađuje i želi da dobije saglasnost. Obično je takva saglasnost potrebna poslodavcu u vezi sa odlukom o promenama perioda obračuna za radnike, da se odredi plan dopusta za radnike. U mnogim odukama poslodavac nije bezuslovno obavezan da dobije akceptaciju sindikalista, ali obavezan je da dobije njihovo mišljenje (nezavisno od toga da li je koristi ili ne), npr. pitanja odeće radnika i sredstava zaštite na radu, rešenja vezana za prehranu i piće, kazne za krađu ili uništavanje imovine, uključujući takođe udese na radu, učestalost i okvir obuka i drugo.

Mnogi poslodavci ne poštuju ta fundamentalna prava, smatrajući obavezu saradnje sa socijalnom stranom kao nešto šta ograničava njihovu poslovnu fleksibilnost. U državama sa stabilnom demokratijom i dugom sindikalnom tradicijom je takav pristup ređi, ali u državama u razvoju (novo primljene države u Evropsku uniju) se to dešava češće. Takvom pristupu je zadnjih dvadeset godina doprinela popularna neoliberalna politika, a njen

glavni cilj je deregulacija i povećanje slobode poslodavaca. To uzrokuje brzo povećanje privrednog rasta države, uz istovremeno ograničenje prava radnika, demontažu sistema kolektivnih ugovora i smanjenje volje poslodavaca da rade sa socijalnom stranom. Neo-liberalna politika je atraktivna za mnoge vlade. To je bilo posebno vidljivo za vreme zadnje finansijske krize koja je bila potres za evropsku ekonomiju (2008.-2010.), šta je uzrokovalo ograničavanje snage radnika u mnogim državama, npr. u Španiji ili Italiji. Posledice liberalnih vlada je takođe to, da radnici nisu informisani o planovima kompanije (poslodavci smatraju da ne moraju da se pravdaju pred radnicima u vezi sa svojim odlukama)

U projektu provedena istraživanja su pokazala višedimenzionalnu sliku odnosa koju sa poslodavcima grade učesnici. Definitivno najviši kvalitet tih odnosa (prvo mesto u četiri od pet ispitivanih kategorija) zauzima Bugarska, gde su odnosi dobri, malo se treba poboljšati proaktivnost poslodavaca koji bi mogli više da iniciraju saradnju sa sindikalistima. Uz blago poboljšanje instrumenata saradnje i daljnje poboljšanje komunikacije, socijalni odnosi u metalnom sektoru u Bugarskoj će ući na mnogo dobar nivo, uporediv sa nemačkim. Uprkos tome šta ostaju izvan granica EU, drugo mesto u kvalitetu odnosa sa poslodavcima ima Srbija. Tamošnji poslodavci u metalnoj industriji cene dobru komunikaciju sa predstavnicima radnika, aktivno uključuju sindikaliste u saradnju i donošenje odluka te ne stvaraju barijere za pristup. Treća od ispitivanih država u kojoj je dobar nivo odnosa sa poslodavcima u metalnoj industriji je Litvanija, gde se mišljenja radnika takođe uzimaju u obzir i sindikalisti se pozivaju na saradnju i dijalog, pomalo je negativno to da se izbegava kontakt u manjoj meri, a to je moguće u toj državi zbog liberalnog zakona o radu. Slabiji odnosi sa poslodavcima u metalnoj industriji, ali stalno na umerenom nivou, su u Makedoniji i u Poljskoj. Međutim učesnici istraživanja u Turskoj su pokazali da u njihovoj državi odnosi sa poslodavcima u metalnoj industiji izgledaju loše ili ih uopšte nema. Najveći problemi se odnose na slobodnu komunikaciju i uključivanje sindikata u saradnju od strane poslodavca (ti elementi socijalnog dijaloga se pojavljuju retko). Ali uzimajući u obzir celu grupu ispitanika, najjača strana odnosa sa poslodavcima u metalnoj industriji je baš slobodna komunikacija, a najslabija je nepoštovanje mišljenja sindikata i njihovo ignorisanje u procesima donošenja odluka.

Sindikati trebaju informacije o finansijskoj kondiciji i planovima kompanije da bi mogli da imaju očekivanja vezana za plate i da efikasno pregovaraju, a poslodavac mora respektirati to pravo. Participacija radnika povećava profite preduzeća u dugom roku (primer nemačke privrede), a u vreme ekonomskih kriza sindikati su često jedina zaštita radnika od iskorišćavanja i nepoštenih delovanja (tipični problemi sindikalne delatnosti je otpuštanje za nastojanje osnivanja sindikata, otpuštanje aktivista putem angažovanih pravnih kancelarija, pravljenje da postoji dobra volja i pokazivanje volje dijaloga, nedavanje informacija adekvatnog sadržaja i na vreme). Uprkos tome Evropa je dalje jedno od retkih mesta u svetu, gde je radnik relativno dobro zaštićen, socijalna politika većine država je usmerena na suzbijanje diskriminacije i zaštitu ljudskih prava (uključujući prava radnika), a poslodavci pristupaju sindikalistima sa poštovanjem, shvataju njihovu ulogu i imaju volju za dijalogom.



Pri vođenju socijalnog dijaloga ne smemo da zaboravimo pravo sindikata da imaju uvid u informacije potrebne za sindikalnu delatnost. Poslodavci često mogu da daju takve informacije smatrajući da to može da oslabi njihovu poziciju u pregovorima, ali to je njihova pravna obaveza i odbijanje davanja takvih informacija u većini slučajeva završava gubitkom poslodavca na sudu. Ključne informacije koje sindikati mogu da traže su bilance firme (posebno bilanca dobiti i gubitaka), te informacije o kadrovskim planovima i podaci o platama. Vredi biti oprezan u slučaju poverljivih informacija čije davanje je vezano uz pravnu odgovornost.

Saradnja sa poslodavcem se oslanja na jednom osnovu koji je potrebna za shvatanje obe strane - to je zajednica interesa. Kako poslodavci, tako i sindikalisti, imaju svoje partikularne interese koje žele da realizuju pri pregovorima, ali takođe imaju zajedničke interese. Dok budu dominantni različiti interesi u dijalogu, on će da bude dijalog snage i rivalizacije, ako se obe strane « prebace » na zajedničke interese, postojaće velika šansa da će dijalog da bude efikasan. Klasični interesi sindikata su poboljšanje uslova rada, briga za zaštitu rada i socijalnih uslova, pažnja šta se tiče pitanja bezbednosti i zdravlja na radu, pomoć za sve članove i rast pozicije sindikata u preduzeću. Međutim, klasični interesi poslodavca su očuvanje kompanije, profit, pojačanje pozicije na tržištu i minimalizacija troškova rada kao jedan od instrumenata tržišne konkurencije. Čini se da su svi ti interesi različiti, ali ako ih pogledamo bliže, većina je zajednička za obe strane, samo imaju različitu težinu. Osnovni zajednički interesi su očuvanje i razvoj kompanije (jer ako će kompanija da bankrotuje, neće biti sindikata), blagostanje radnika i dostojanstveni uslovi rada (bez radnika poslodavac neće da postigne ni jedan od svojih ciljeva). Ako uspe da se izradi sporazum vezan za zajedničke interese, može da počne da se razgovara u okviru dijaloga, tj. da se « pregovara o tome kako će da se pregovara ». Ovaj uvodni deo je potreban da se sagradi odnos i treba da sadrži određeni « kodeks dobre saradnje » koji će obe strane da dogovore i odluče da će da ga poštuju. Zahvaljujući tome nastaje tzv. psihološki ugovor, tj. nepisan okvir poverenja

u dijalogu i pregovorima među partnerima. Zahtevi takvog kodeksa mogu da obuhvataju tipične norme pregovaranja, kao:

- Obaveza da se ne podnose zahtevi koji prelaze mogućnosti strane
- Obaveza da se ne donose jednostrane odluke šta se tiče pregovora u vreme kojih (ne menjaju se uslovi za vreme igre)
- Da se ne taje informacije koje mogu da promene tok dijaloga
- Kretanje u okviru pravnih propisa
- Da se ne preduzimaju radnje kojima je cilj diskriminacija druge strane
- Poštovanje određenih organizacionih pravila tipa: vreme i forma sastanaka, okvir pripreme za sastanke, da se ne produžuju pregovori bez potrebe
- da se ne objavljuju informacija o procesu pregovora (nema kontrolisanog „curenja“ podataka)
- Vođenje dijaloga sa voljom za razgovor, dakle - isključivanje situacije u kojoj razgovaramo samo da se poštuju pravni propisi ili samo zato da se napravi reklama
- Da se ne preduzimaju personalne radnje npr. radi isključenja konkretne osobe iz pregovaračkog tima
- Započinjanje razgovora na osnovu obrazložene i dokumentirane argumentacije (meritorni i problematski pregovori, na osnovu objektivnih i merivih kriterijuma)
- Jasna pravila izbora predsednika razgovora, dostojanstveno mesto za pregovore, sastavljanje protokola, punomoći, okvir razgovora, zapisivanje različitih mišljenja
- Druge norme, najčešće komunikacijske i organizacione vezane za sastanke

Sve gore navedene pretpostavke vezane za saradnju između poslodavaca i sindikalista u procesu socijalnog dijaloga mogu da budu prihvaćene u okvirnom sporazumu (information, consultation and communication agreement), koji je najčešće deo kolektivnog ugovora ili socijalnog sporazuma tipa TCA. Takav pravilnik može da uredi i skрати pregovore, pomogne u ublažavanju konfliktata podržavanju partnerskog odnosa među delegacijama koje pregovaraju. Dodatno o takvom pravilniku mogu biti zapisana druga pitanja koja uređuju saradnju između sindikalnih organizacija i poslodavaca, kao npr.:

- korišćenje službene opreme i prostorija,
- dobivanje putnih naloga i slobodnih dana za vreme pregovora ili sindikalnih obuka,
- pravila korišćenja medija u preduzeću,
- pravila organizacije sastanaka na području preduzeća,
- pravila naplate članarine,
- pravila korišćenja vanjskih eksperata,

- pravila pristupa poverljivim informacijama,
- pravila rešavanja sporova
- druga pitanja vezana za vođenje sindikalne delatnosti na području preduzeća

Odnosi između radnika i poslodavca je najbolje da se prati putem merenja tzv. socijalnih uslova rada. U njihovom okviru su različita pitanja vezana za "tvrdo" (procedure, tehnologija, oprema) i „meko" (odnosi, emocije, atmosfera, kultura) upravljanjem personalom. Klasične oblasti socijalnih uslova rada su:

- pravila BZR-a i njihovo poštivanje u kompaniji (mere udesa i drugo),
- organizacija rada i norme upravljanja rada (mere produktivnosti, efikasnosti)
- kvalitet i prilagođavanje obuka organizovanih od strane poslodavca (dostupnost, trošak)
- kvalitet rukovodstva (broj konflikata i žalbi u odnosu podređeni – nadređeni)
- poverenje između podređenih i nadređenih (kompetencije lidera za vođenje individualnih razgovora, slušanja, integracije, stvaranje timova)
- pravedan sistem ocene, nagrada i kazni (procedure HR-a, kriterijumi sankcija)
- pristup radnika informacijama o preduzeću, poznavanje strateških planova i ciljeva od strane radnika (sistem protoka informacija)
- regulacija isplata (sve u roku)
- politika plata (sistem premija, provizija i razlika u zaradama)
- jasna pravila rada (dostupno na nivou primanja)
- radno vreme (ispravne procedure i dokumentacija)
- sloboda udruživanja (mogućnost osnivanja sindikata)
- prilagođavanje dopusta (puno vreme)
- poštovanje propisa zakona o radu (pravilnici, kolektivni ugovori)
- atmosfera na poslu (istraživanje organizacione kulture, otvorenost komunikacije)
- tenzije u strukturi (struktura konflikata između odeljenja)
- mogućnost participacije radnika u odlukama kompanije

Najčešći načini monitoringa odnosa u kompaniji su metode anketa i uputnika, nadalje samo ispitivanje radnika ili upitnik vezan za zadovoljstvo na radu. Obuhvataju pitanja vezana za motivisanje, upravljanje ili potrebe radnika. Prikupljaju se informacije o pristupu zaposlenih i njihovim stavovima po pitanju smera razvoja firme i funkcionisanja organizacije. Materijal iz takvih istraživanja se odnosi na mnoge aspekte delovanja organizacije, daje takođe podatke o odnosu radnik – poslodavac. U okviru takvih istraživanja radnicima se

postavljaju pitanja vazana za stepen zadovoljstva načinom upravljanja timom, rešavanja konflikata, davanja povratne informacije, nagrađivanja, kažnjavanja i implementacije procedura i mnoga druga.

Međutim, nekada se pokazuje da u preduzeću dolazi do konflikata, a odnosi sa poslodavcem se pogoršavaju – to je istinski test za kvalitet odnosa sagrađenog od strane sindikata ranije. U konfliktu se lako može desiti da obe strane u sebi vide neprijatelje, zaborave na zajedničke interese i da stanu na pozicijama koje se isključuju. Ako se to desi, odnosi se pretvaraju u isprobavanje snage u kojem je uvek snažniji poslodavac. Ali sindikati isto tako imaju svoje instrumente da izvršavaju pritisak na poslodavca: razne vrste štrajkova, protesti i prosvedi. Što je veći deo radnika angažovan u takva delovanja, to je veća snaga pregovaranja na strani sindikata. Dakle, može da se prihvati da su štrajk i druge metode rešavanja sporova snagom sindikatima potrebne, ali samo tada kada se retko primenjuju – tada sama pretnja uzrokuje promenu uzajamnih odnosa i može da povрати balans u pregovorima. Ali ako se primenjuju prečesto, njihova vrednost kao instrumenta za pregovaranje pada, dodatno se menja na gore slika sindikata u javnom mnjenju i medijima. Gledajući sa druge strane – u literaturi je prihvaćeno mišljenje, da nedostatak ozbiljne prosvedne akcije u roku od 10 godina, vodi do značajnog gubitka poštovanja poslodavaca, koji prestaje da vidi u predstavnicima radnika autorizovanim od strane radnika za razgovore, koji su sposobni za odlučne akcije i hrabre odluke koji su svakodnevnica u biznisu.

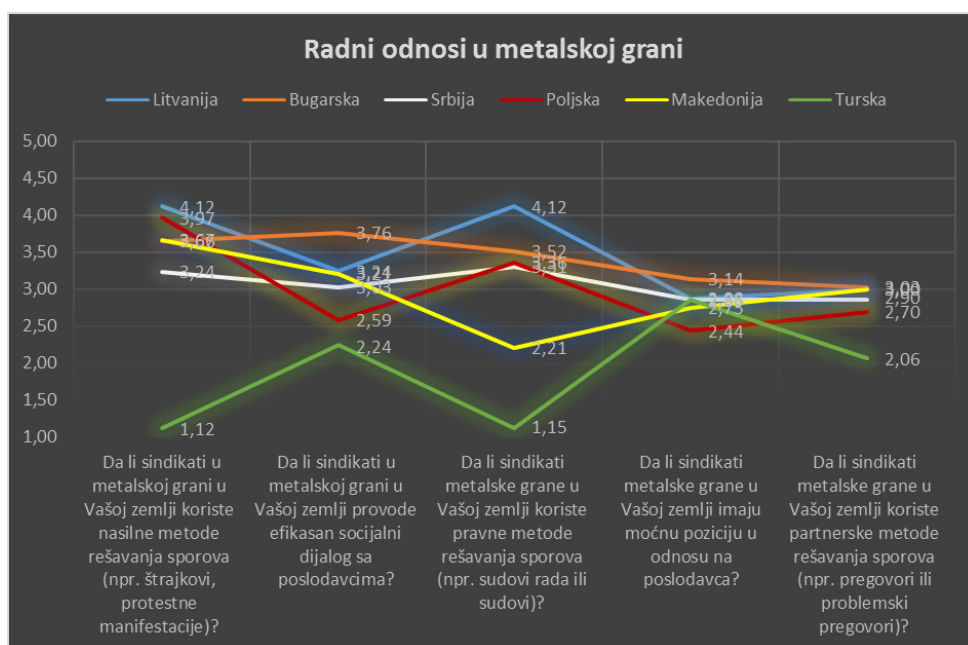
Mnogo bitan faktor za uspostavljanje efikasnih odnosa sa poslodavcem je autoritet lidera – sa jedne strane sindikalnog vođe, sa druge direktora, koji trebaju da imaju visoke interpersonalne kompetencije za stvaranje dugotrajnih uzajamnih odnosa i da budu efikasni i poštjeni, da se radnici sa njima identifikuju. Menadžerske predispozicije obuhvataju klasične menadžerske funkcije kao i motivisanje, kontrolisanje, disciplinovanje i predstavljanje vizije stvaranja ciljeva, kreativnost, rešavanje konflikata, vođenje sastanaka, ocenjivanje, davanje informacija i delegiranje zadataka. Sem kvalitete vodstva, na odnose među radnicima utiču i finansijska pitanja (kao šta su visina i mreža plata, pravila davanja povišica i napredovanja, sistemi provizija i premije, socijalni paketi i dodatni benefiti) i nedovoljan stepen finansijske bezbednosti i stabilnosti zapošljavanja negativno utiče na odnose i poverenje među radnicima i poslodavcima.

Pri nedovoljnim ili napetim odnosima sa poslodavcima, glavno oružje sindikata je mnogo dobro poznavanje pravnih propisa, posebno u okviru radnih obaveza i uloge sindikalista i njegovih prava koja proizlaze jednako iz nacionalne legislative kao i legislative EU. Jasno je da poslodavci ne uzimaju u obzir čak pravne argumente, što je na žalost stvarnost u državama sa slabom sudskom i liberalnom kulturom poslovanja (oligarhijske države, oslonjene na slobodnom tržištu i diktatu poslodavaca). Međutim prihvaća se da su u državama sa civilizovanom kulturom dijaloga pravni argumenti neosporivi i nije moguće da se izbegavaju, dakle uz malo determinacije sindikati pomoću pravne argumentacije mogu da dovedu svakog poslodavca da počne da vodi dijalog.

Formalno - pravno, poslodavci i sindikati su ravnopravni partneri u dijalogu. Ali poslodavci su u boljoj situaciji u vezi sa pregovorima, raspolazu kapitalom, resursima i informacijama. Na raspolaganju su im specijalizovani kadrovi – pravnici, ekonomisti, knjigovođe i drugi stručnjaci. Predstavnici sindikata mogu da budu gore pripremljeni, spajanje sindikalnih funkcija sa običnim profesionalnim obavezama, nepoznavanje prava u odgovarajućoj meri ili pravila menadžerskog knjigovodstva (čitanje bilanca i finansijskih dokumenata) imaju ograničen pristup informacijama i kapitalu, malu mogućnost da koriste eksternu pomoć stručnjaka. Dakle ne čudi da se sindikalisti mnogo često osećaju “gori” pri pregovorima sa poslodavcem i teško je za njih da uđu u ulogu partnera u dijalogu. Sem stvarnih osnova, takav pristup se u velikoj meri stvara psihološki. Odgovarajućim mentalnim treningom se može promeniti i pojačati lična psihološka pozicija u pregovorima sa poslodavcem.

Rezultati istraživanja u razmatranom okviru su umereno optimistični: ispitivana grupa (sem Turske gde su argumenti snage u stvari stalne) štrajkove koristi relativno retko (u Litvaniji skoro uopšte, šta, kako je opisno gore, takođe nije dobro za odnose sa poslodavcem, jer smanjuje legitimitet za pregovore u očima poslodavca). Socijalni dijalog sa poslodavcima se određuje kao umereno efikasan i iako bi se mogao značajno poboljšati, situacija nije najgora. Velike razlike rezultata se odnose na konflikte koji su eskalirali u pravne sporove – ukoliko sindikalisti iz Litvanije u stvari ne koriste sudske instrumente rešavanja sporova, problemi koji se rešavaju na sudovima su svakodnevica u Turskoj i čest običaj u Makedoniji. Za sindikate iz Srbije, Poljske i Bugarske sudovi su instrument koji se koristi umereno retko, ali koristi se kada je to potrebno, a poslodavci notorno izbegavaju stvaranje odnosa oslon-

jenih na dijalogu i dobroj volji. Druge vansudske forme dijaloga (kao medijacija, arbitraža ili pregovori uz pomoć vanjskog facilitatora) se u svim državama koriste sporadično (najčešće u Bugarskoj, najređe u Turskoj). Sve delegacije su pokazale da imaju prosečnu poziciju u odnosima sa poslodavcima u metalnoj industriji. Ta je pozicija najsnažnija u Bugarskoj, a najslabija u Poljskoj.



### 6.3. Socijalni dijalog

Socijalni dijalog je osnovni element evropskog socijalnog modela, zahvaljujući tome socijalni partneri (predstavnici poslodavaca i zaposlenih) mogu da imaju aktivan ulog u stvaranje evropske socijalne politike. Pravni osnov za socijalni dijalog su članovi 151–156 Ugovora o funkcionisanju Evropske unije (TFUE). Promovisanje dijaloga između poslodavaca i zaposlenih se smatra zajedničkim ciljem EU i država članica. Socijalni dijalog služi boljem vođenju Evropske unije, zahvaljujući učestvovanju socijalnih partnera u procesu donošenja odluka i njihove implementacije. Dijalog između sektora je iniciran krajem januara 1985. godine na samitu u Val Duchesse-u uz prisutnost UNICE, CEEP i ETUC pri podršci Jacquesa Delorsa, tadašnjeg predsednika Evropske komisije. 1992. godine oformljen je Komitet za Socijalni dijalog (SDC) – glavni forum dvostranog socijalnog dijaloga na evropskom nivou. Trenutno su zasedanja SDC-a organizovana tri ili četiri puta godišnje, a sastoji se od 64 člana (po 32 predstavnika poslodavaca i zaposlenih) koji zastupaju evropske sekretarijate i nacionalne organizacije. Od 1998. godine deluje niz komiteta koji deluju u osnovnim sektorima privrede i tamo su postigli značajne rezultate. Evropske vlasti na osnovu čl. 154 TFUE su obavezani da traže mišljenje socijalnih partnera pri pripremi pravnih akata vezanih za socijalna pitanja i obezbeđenje mogućnosti pregovaranja socijalnim partnerima o okvirnim sporazumima na nivou Zajednice i nacionalnom nivou. Socijalni partneri imaju mogućnost da implementiraju direktivu putem kolektivnih ugovora. Socijalni partneri u toku autonomnih pregovora mogu da međusobno dogovore sporazum koji zaustavlja rad Komisija i – ako postoji takva volja socijalnih partnera – odredbe sporazuma mogu imati izvršnu moć na nivou EU (na primer zamenjujući predlog direktive) ili mogu da budu implementirane na nacionalnim nivoima. Drugim rečima – ako evropski predstavnici radnika postignu dogovor sa evropskim predstavnicima poslodavaca – tada oni tvore pravo Evropske unije. Ako se sporazum ne postigne, Komisija nastavlja sa svojim radom. Vredi da se podsetimo na član 152 TFUE koji govori da „Unija priznaje i podržava ulogu socijalnih partnera na svom nivou, uzimajući u obzir različitosti nacionalnih sistema. Olakšava njihov međusobni dijalog, poštujući njihovu autonomiju.” Samo najveći sindikati imaju odgovarajuće tehničke resurse i kompetencije da učestvuju u socijalnom dijalogu na nivou Evropske unije, a broj predstavnika poslodavaca koji imaju afilijaciju u Briselu je deset puta veći nego predstavnika radnika.

Tripartitni socijalni dijalog na nacionalnom nivou funkcioniše u „staroj Evropi” već godinama bez većih problema, ali ne zaboravimo da veću ulogu igra sektorski dijalog i vlade, po uzoru na Evropsku komisiju, nastoje da mešaju autonomne pregovore socijalnih partnera i da im daju snagu stvaranja prava. Drugačije je to u većini postkomunističkih država gde dominira malo efikasan veštački tripartitni dijalog na nacionalnom nivou (diskusije se odvijaju bez realnog uticaja, a mišljenja vezana uz zakone su ignorisana). U tradicionalnim industrijskim granama, u kojima dominira državni kapital, pojavljuju se dobro izrađeni mehanizmi sektorskog socijalnog dijaloga, ali svake godine snaga socijalnih partnera pada

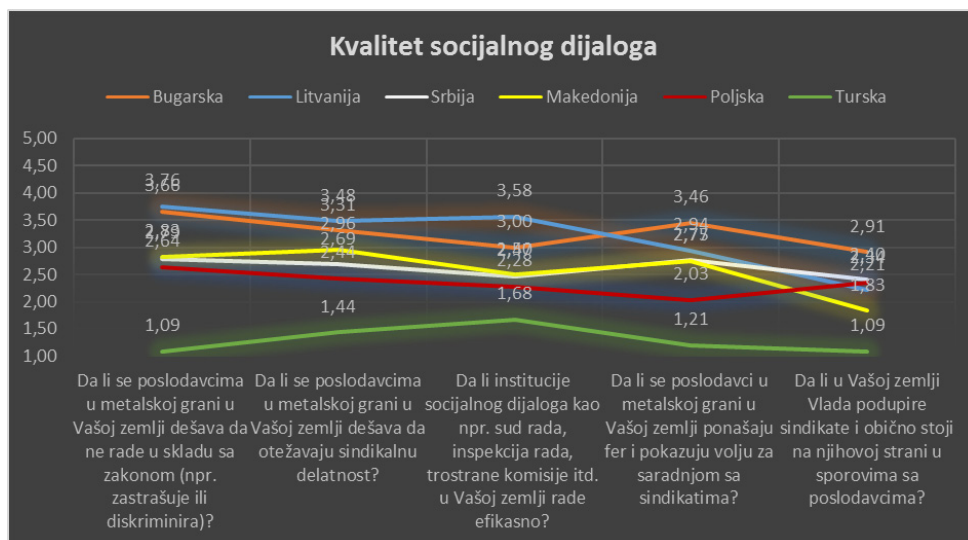
zbog kvarenog pogleda javnosti. U većini država bivšeg istočnog bloka postoje tela namenjena za tripartitni dijalog na nacionalnom nivou (tipa tripartitna komisija, socijalno i ekonomsko veće itd.), ali u svakom od njih su radovi naišli na značajne prepreke, uključujući zaustavljanje pregovora i radova. Te prepreke su nedostatak političke volje za dijalogom sa socijalnim partnerima, nedostatak tradicije vezane uz saradnju vlade sa socijalnim partnerima, u stvaranju sektorske politike, mehanizmi konsultovanja koji omogućuju ignorisanje mišljenja, nejasna pravna rešenja i nedostatak iskustva socijalnih partnera za vođenje efikasnog tripartitnog dijaloga kako bi se moglo uticati na sektorsku politiku države. Mere za izlazak iz ekonomske krize koje primenjuju vlade, slabe socijalni dijalog (između ostalog zbog ograničenja kolektivnih pregovora, limitiranje informacija i marginalizacija u javnosti), a u mnogim evropskim državama nakon 2009. godine centralan dijalog je zaustavljen ili je sasvim ukinut. Evropska komisija je u novembru 2014. godine odlučila da oživi i osnaži tripartitni dijalog kao uslov funkcionisanja evropske socijalne tržišne privrede.

Bilateralni socijalni dijalog se obično odvija na sektorskom nivou ili nivou preduzeća. Najcenjenija forma bilateralnog socijalnog dijaloga su bilateralni pregovori i sektorski sporazumi koji su osnov funkcionisanja savremenih i demokratskih kolektivnih radnih odnosa u Evropi. Njihovi počeci sežu u sedamdesete godine 19. Veka, kada su sindikati u SAD-u i državama Zapadne Evrope postigli potencijal koji im je omogućio organizovani pritisak na poslodavce da bi se prisilili da počnu voditi pregovore o uslovima rada. Nakon 2. svetskog rata razvoj bilateralnog dijaloga u Evropi, uz podršku Međunarodne organizacije rada, omogućio je da se izrade pravila evropskog socijalnog modela i bio je jedan od najvažnijih temelja savremene Evropske unije. Sektorski sporazum pre svega određuje pravila rasta plata u sektoru te pitanja vezana uz zakon o radu o kojima autonomno mogu da odlučuju socijalni partneri, kao šta su: radno vreme, uslovi rada i drugo. Evropska komisija teži tome da sektorski kolektivni ugovori nastanu za celo područje EU i – do sada – u nekoliko sektora takvi sporazumi jesu dogovoreni i potpisani. Ne smemo zaboraviti da se snažno decentralizovan bilateralni dijalog (pregovori i kolektivni pregovori vođeni u glavnom na nivou preduzeća) u Evropi smatraju nedovoljnim. Na žalost, u mnogim državama je promenjen zakon o radu tako da dijalog na nivou preduzeća dominira nad sektorskim, zahvaljujući tome poslodavci stiču prednost u vođenju pregovora u odnosu na predstavnike radnika (sindikati u preduzećima, čak i oni udruženi u konfederacijama, imaju slabiju pregovaračku poziciju nego sektorski sindikati). Evropski standard kojem treba težiti, to su važeći sektorski kolektivni ugovor, ponovno dogovoren na nivou preduzeća u svim ključnim preduzećima određenog sektora.

Dvostrani sektorski dijalog, shvaćan kao stalno pregovaranje između sindikata i organizacija poslodavaca o temama uslova plata u određenim sektorima, je osnov socijalnog dijaloga u većini država „stare Unije” (ključna forma socijalnog dijaloga u državama kao šta je Austrija, Belgija, Danska, Francuska, Finska, Nemačka, Grčka, Italija, Holandija, Portugal, Španija i Švedska). Sporazumi se obično odnose na opšta pravila pregovaranja i određuju okvir za dijalog na nivou preduzeća, poštovan dalje od strane celog sektora. U poslednje vreme u celoj Evropi vidimo decentralizaciju socijalnog dijaloga čiji je zamašnjak želja

poslodavaca da preduzeća mogu da ne podležu sektorskim kolektivnim ugovorima, već samo na nivou preduzeća. To je opasan trend koji je primećen između ostalog u Danskoj, Nemačkoj, Italiji, Holandiji, Španiji i Švedskoj. U državama "nove Unije" pokriće sektorskim kolektivnim ugovorima je po pravilu manje nego u „staroj Uniji” i obično se ograničava na nekoliko branši, obično tešku industriju i upravu – tamo gde je trajno snažno državno vlasništvo. Iz tih država najprošireniji su kolektivni ugovori u Bugarskoj, Rumuniji, Slovačkoj i Sloveniji, delimično se pojavljuju u Češkoj, Mađarskoj i Poljskoj te ostalim državama. U većini tih država se prati nestajanje sektorskog dijaloga koji je vezan uz kolektivne ugovore, a cilj sindikalista postaje produžavanje „onoga šta smo imali do sada”. Izuzetak su ovde Estonija i Bugarska u kojima, kao u jedinicama u regionu, je primećen rast broja kolektivnih ugovora i sektorskog dijaloga, ali dijalog koji se odnosi samo na tradicionalne sektore dobro stoji u Rumuniji i Slovačkoj. Vredi da se kaže nešto o problemu da sindikati nisu pripremljeni i nemaju dovoljna kadrovska, finansijska, institucionalna i kompetencijska sredstva da vode aktivan sektorski dijalog, ograničavaju se dakle na aktivnosti u svojim preduzećima i na tripartitni dijalog na centralnom nivou (gde funkcionišu sindikalne federacije).

Uzimajući u obzir Evropu kao jednu celinu, stalno 2/3 zaposlenih podleže zaštiti zahvaljujući kolektivnim ugovorima, u Japanu je to 1/5, a u SAD-u 1/8. Iako sindikalizacija uopšte u svetu opada, tradicija sektorskih ugovora koji se sklapaju dvostrano na nivou sektora ili čak trostrano na nivou države u Evropi je stalno snažna. Takva tradicija omogućuje da se u ugovornu zaštitu uključuju takođe oni radnici koji su je obično lišeni, kao što su radnici malih i srednjih firmi te objašnjava važnost tradicije socijalnog dijaloga u Evropi.



Uzimajući u obzir Evropu kao jednu celinu, stalno 2/3 zaposlenih podleže zaštiti zahvaljujući kolektivnim ugovorima, u Japanu je to 1/5, a u SAD-u 1/8. Iako sindikalizacija uopšte u svetu opada, tradicija sektorskih ugovora koji se sklapaju dvostrano na nivou sektora ili čak trostrano na nivou države u Evropi je stalno snažna. Takva tradicija omogućuje da se u ugovornu zaštitu uključuju takođe oni radnici koji su je obično lišeni, kao što su radnici malih i srednjih firmi te objašnjava važnost tradicije socijalnog dijaloga u Evropi.

Rezultati istraživanja sprovedenih u projektu u delu posvećenom socijalnom dijalogu u metalnoj industriji nisu previše optimistični. Ni u jednoj od ispitivanih država vladina strana ne podržava dovoljno sindikate, kako bi stvarala neutralan institucionalni okvir za tripartitni socijalni dijalog ili pravo pogodno za autonomno kolektivno pregovaranje na nivou sektora. Rezultat cele ispitivane grupe u okviru odnosa država prema socijalnom dijalogu i socijalnim partnerima je bio 2,13 boda i to znači da je nivo mnogo slab. Važno značenje su imala mišljenja grupe turskih sindikalista, koji su to područje ocenili na skoro minimalnom nivou (podrška države socijalnom dijalogu ne postoji). Čak i u Bugarskoj, koja se je pokazala liderom, podrška države socijalnom dijalogu se ocenjuje kao prosečna i ne ispunjava očekivanja. Značenje ovih rezultata može da potvrđuje to da su poslodavci u očima ispitanika imali veće poštovanje nego država, a njihova volja da se vodi bilateralni socijalni dijalog je ocenjena kao prosečna (umereno dobra u Bugarskoj, prosečna u Litvaniji, Srbiji i Makedoniji, niska u Poljskoj i nepostojeća u Turskoj). Vredi takođe pomenuti, da institucije socijalnog dijaloga tipa tripartitne komisije, najbolje deluju u Litvaniji, a loše u Poljskoj i Turskoj. Poslodavcima bugarske i litvanske metalske grane se retko dešava da otežavaju delovanje sindikata, diskriminuju radnike, krše procedure kolektivnih pregovora ili primenjuju nezakonita delovanja prema sindikalistima. Na žalost, takva loša praksa se dešava s vremena na vreme u Poljskoj, Makedoniji i Srbiji – u tim državama poslodavci imaju snažniju poziciju od sindikalista i više im se dopušta. Međutim u Turskoj takva praksa je, na žalost, svakodnevna i sindikalna naktivnost je rizik za radnike.



## **The power of information**

Effective exchange as a key to effective  
protection of workers' rights



Snaga informacija.  
Efikasna komunikacija kao ključ prema  
efikasnoj zaštiti prava radnika

The sole responsibility lies with the author.  
The European Commission is not responsible for  
any use that may be made of the information contained therein.



With financial support from the European Union