



Sindikati u Evropi

Inovativni odgovori na teška vremena

MAGDALENA BERNACIAK, REBECCA GUMBRELL-MCCORMICK i RICHARD HYMAN

April 2014.

- Tokom protekle decenije, sindikati širom Zapadne, Centralne i Istočne Evrope gotovo listom su izgubili članstvo, pregovaračku moć i politički uticaj. Ekonomska kriza i mere stroge štednje stvorile su još nepovoljnije uslove za delovanje sindikata.
- Ipak, sindikati nisu spoljnim silama osuđeni na dalju propast i konačni gubitak značaja. Uprkos svim nepovoljnim okolnostima, oni još uvek imaju mogućnost strateškog izbora, a u prilog tome govore mnogi primeri maštovitih inicijativa.
- U mnogim zemljama došlo je do zaokreta ka aktivnom "sindikalom organizovanju" iako razni nacionalni pokreti ovo sredstvo shvataju na veoma različite načine.
- Uprkos teškim vremenima, neki sindikati su na inovativne načine uspeali da preoblikuju svoje pregovaračke programe.
- U cilju revitalizacije, mnogi sindikati redefinisali su svoju svrhu i društvenu viziju i uspeali da se prestrukturiraju i pronađu nove pristupe političkom angažovanju.



Sadržaj

1. Uvod	1
2. "Model organizovanja" i sindikalna demokratija	2
2.1 Zastupanje radnica	3
2.2 Rekrutovanje mladih, "atipičnih" radnika i radnika migranata	4
2.3 Sindikalna demokratija	6
3. Spajanje i prestrukturiranje sindikata	7
3.1 Strukturna raznolikost	7
3.2 Da li snaga leži u jedinstvu?	9
4. Kolektivno pregovaranje u teškim vremenima	11
4.1 Decentralizacija pregovaranja	11
4.2 Kriza i mere stroge štednje: granice radikalizma	13
4.3 Inovativne strategije kolektivnog pregovaranja	16
5. Novi pristupi političkom angažovanju	18
5.1 Sindikati i političke stranke	18
5.2 Politička razmena i socijalno partnerstvo u doba krize	19
5.3 Potraga za saveznicima i novi pristupi mobilizaciji članstva	20
6. Zaključak: Ponovno preuzimanje inicijative?	21
Bibliografija	25

1. Uvod

Širom Evropske unije, sindikati prolaze kroz težak period. Njihov društveni status uvažanih potpornih stubova "socijalnog modela", koji su nekada uživali na zapadu Evrope, podriven je globalizacijom i neoliberalizmom, dok na istoku Evrope takav status nikada nisu ni imali.

Već nekoliko decenija unazad, smanjuje se proizvodni sektor, koji je nekada bio najveće uporište sindikata. Glavna snaga sindikata u velikoj meri se preselila u sektor javnih usluga, koji je sada ugrožen pritiscima na budžet i sve većim težnjama ka privatizaciji. Najekstremniji oblik takvih tendencija postoji u većini zemalja Centralne i Istočne Evrope, a nastao je sa stvaranjem tržišne ekonomije. Pored toga, kako na zapadu, tako i na istoku Evrope, došlo je do brzog rasta raznih "atipičnih" oblika zapošljavanja, sve veće nesigurnosti tržišta rada i porasta nezaposlenosti. Ova nesigurnost tržišta rada posebno teško pogađa mlade radnike.

Sa svim ovim izazovima povezan je proces "globalizacije", koji je oslabio ulogu sindikata u regulisanju oblasti rada i zapošljavanja unutar granica država u kojima deluju. Došlo je do političkog zaokreta ka desnici i opadanja podrške birača socijaldemokratskim partijama, koje izgleda često nisu u stanju ili nisu voljne da se suprotstave neoliberalnom programu, naročito u Centralnoj i Istočnoj Evropi, gde je međuratna socijaldemokratska tradicija bila suzbijana od strane prethodnih režima.

Stopa sindikalizovanosti (odnosno procenat zaposlenih radnika učlanjenih u sindikat) smanjila se u poslednje tri decenije. Kako je prikazano u Tabeli 1, ove brojke radikalno se razlikuju i kreću se u rasponu od ispod 8 odsto u Francuskoj i Estoniji do (odnedavno) preko 80 odsto u Švedskoj. U nekim zemljama, članstvo u sindikatima osipa se drastično i gotovo neprekidno, dok je u drugim zemljama taj proces otpočeo kasnije i sa manjom žestinom.

Tabela 1. Stopa sindikalizovanosti i stopa pokrivenosti kolektivnim ugovorima

	Stopa sindikalizovanosti					Stopa pokrivenosti kolektivnim ugovorima			
	1980.	1990.	2000.	2010. ^a		1980.	1990.	2000.	2010. ^a
FI	69	73	75	70		77	81	86	90
DK	79	75	74	69		72	69	80	85
SE	78	82	80	68		85	88	91	91
NO	58	59	54	55		70	70	72	74
BE	54	54	49	52		97	96	96	96
IT	48	39	35	36		85	83	80	85
IE	64	57	40	34		64	60	55	42
RO	100	80	40	33					70
AT	57	47	37	28		95	99	99	99
UK	51	39	30	27		70	54	36	31
SI		69	42	26		100	100	92	
EL		39	34	24			65	65	65
ES	19	13	17	20		76	82	83	73
BG	98	81	28	20					18
DE	35	31	25	19		78	72	64	61
NL	35	24	23	19		79	82	86	84
PT	55	28	22	19		70	99	92	90
CH	28	28	23	17		48	44	42	49
CZ			27	17				41	47
HU	94	83	22	17				47	34
SK			32	17				51	38
LV			26	15				21	22
PL	65	37	17	14				42	29
LT			17	10				12	14
FR	18	10	8	8		85	92	95	92
EE		94	15	8				29	25

^a Podaci za neke zemlje su iz 2008. ili 2009. godine. Izvor: Baza podataka ICTWSS-a (Međunarodne karakteristike sindikata, utvrđivanja zarada, intervencije države i socijalnih paktova), na osnovu nacionalnih izvora (Visser, 2013).

Sastav članstva u sindikatima često odražava strukturu radne snage od pre nekoliko decenija, sa najvećom koncentracijom radnika muškog pola zaposlenih u proizvodnom sektoru, kao i u javnim službama, uz slabiju zastupljenost zaposlenih u privatnom sektoru, koji je u ekspanziji. Kad je reč o mlađoj populaciji, gustina članstva daleko je ispod proseka.

Da li su sindikatima potrebni članovi?

Uprkos ekstremno malom broju članova, francuski sindikati poseduju značajne kapacitete za mobilizaciju. U mnogim zemljama, sindikati uživaju institucionalnu podršku, koja je tradicionalno umanjila potrebu za regrutovanjem novih članova. Na primer, u nordijskim zemljama, takozvani "Ghent" javni sistemi osiguranja za slučaj nezaposlenosti, kojima upravljaju sindikati, učinili su nepotrebnim aktivno regrutovanje novih članova. Međutim, ovi sistemi sada su oslabljeni. Sistemi pregovaranja sa većim brojem poslodavaca istovremeno, kao i zakonske odredbe o proširenju kolektivnih ugovora na sva preduzeća u jednoj privrednoj grani, u mnogim zemljama su obezbedile sveobuhvatnu pokrivenost kolektivnim ugovorima bez obzira na broj članova sindikata, kako je prikazano u Tabeli 1. Međutim, ukoliko članstvo nastavi da se osipa, ove institucije za kolektivno pregovaranje mogu da izgube svoju efikasnost jer sadržina granskih kolektivnih ugovora postaje sve plića sa prelaskom procesa odlučivanja u ruke pojedinačnih preduzeća. Priznata uloga "socijalnih partnera" predstavlja još jedan vid institucionalne podrške, pa tako osipanje članstva i u tom smislu često umanjuje politički uticaj i društveni legitimitet sindikata. Od raspada prethodnih režima, sindikati u Centralnoj i Istočnoj Evropi generalno nemaju institucionalnu podršku kakva je uobičajena u Zapadnoj Evropi, pa su prinuđeni da se oslanjaju na sopstvene resurse, koji su veoma mali. Sindikatima nedostaje javni legitimitet i posvećeno članstvo, a bez toga oni nisu u jakoj poziciji da pokažu kapacitet za odbranu prava radnika.

U ovoj studiji istražujemo neke od načina na koje su sindikati širom Evrope reagovali na ove teške izazove. Na početku analiziramo napore da se uvede "model organizovanja" i da se ojača zastupljenost žena, mladih i prekarnih radnika u sindikatima, zatim razmatramo proces spajanja i prestrukturiranja sindikata, a onda i promene u procesu kolektivnog pregovaranja i odgovore na krizu. Posle toga sagledavamo promene u odnosima između sindikata i politike, kao i napore da se izgrade koalicije sa društvenim pokretima i na kraju iznosimo opšte zaključke u vezi sa revitalizacijom sindikata.

2. "Model organizovanja" i sindikalna demokratija

Teška vremena stavljaju sindikate pred dva izazova. Prvi izazov je da se zaustavi i preokrene opšti trend smanjenja stope sindikalizovanosti, a drugi je da se izgradi članstvo posebno iz redova slabo zastupljenih radnika, što podrazumeva da se mnogo više uzmu u obzir njihovi posebni interesi. Kako su sindikati odgovorili na ove izazove?

Neki američki sindikati su rešenje za problem osipanja članstva pronašli u "modelu organizovanja". Umesto prethodnog modela obezbeđivanja pogodnosti za članstvo kroz kolektivno pregovaranje i zastupanje u slučaju pojedinačnih pritužbi, za koje je bio zadužen stari birokratski aparat profesionalnih sindikalaca, njihov novi cilj bio je da se članstvo kolektivno angažuje na razvoju sopstvenih kapaciteta za zastupanje kako bi najveći deo svakodnevnih poslova zastupanja i pregovaranja mogao da se vrši odozdo, uz pozadinsku podršku sindikalnog aparata. Organizovanje uprkos neprijateljski nastrojenim poslodavcima, naoružanim širokim repertoarom taktika za "razbijanje sindikata", zahtevalo je pažljivo, ciljano "mapiranje" karakteristika određenih kategorija radnika i slabih tačaka njihovih poslodavaca, "formulisanje" pritužbi radnika na načine koji će ojačati kolektivnu solidarnost, kao i sprovođenje agresivnih akcija regrutovanja novih članova po principu "jedan na jedan".

Većina sindikata sada ozbiljno shvata izazove u pogledu regrutovanja, zastupanja i mobilisanja članstva

Sindikati u Evropi su u različitom obimu i na različite načine reagovali na problem smanjenja stope sindikalizovanosti. Iako su neki od njih ostali zadovoljni sobom uprkos izazovima, većina sindikata sada ipak ozbiljno shvata izazove u pogledu regrutovanja, zastupanja i mobilisanja članstva. U nekim, ali svakako ne u svim zemljama, "model organizovanja" prihvaćen je makar delimično. Međutim, značenje ovog modela često je, samo po sebi, nejasno, dvosmisleno i osporavano. Postavlja se pitanje da li to jednostavno podrazumeva paket mera koje mogu selektivno da se primenjuju ili, pak, nalaže integrisani pristup, uz radikalno redefinisavanje širih sindikalnih ciljeva i načina rada? Može li organizovanje da se svede samo na regrutovanje novih članova, ili je potreban mnogo širi dijapazon aktivnosti kako bi se ojačala moć organizacije?

Sindikati u Velikoj Britaniji i Irskoj bili su posebno prijemčivi za američke recepte, i to ne samo iz očiglednih jezičkih razloga, već i zbog toga što im je nedostajao najveći deo institucionalne podrške kakva je uobičajena u kontinentalnom delu Evrope, što ih je prinudilo da regrutuju članstvo i vode pregovore u svakom preduzeću pojedinačno. Britanski sindikati ističu se po svom eksplicitnom prihvatanju koncepta organizovanja. Njihov savez sindikata, TUC, je 1998. godine otvorio svoju Akademiju za sindikalno organizovanje, svesno kopirajući američku praksu. Slični izazovi su u manjem obimu podstakli i najveće nemačke sindikate da svoju pažnju usmere na "organizovanje".

Organizovanje je predstavljalo najveći izazov za sindikate iz Centralne i Istočne Evrope. U periodu od 1990. do 2008. godine, tamošnji sindikati izgubili su dve trećine članstva, dvostruko više u odnosu na sindikate u Zapadnoj Evropi u istom periodu. Većina državnih preduzeća, nekadašnjih tradicionalnih uporišta sindikata, zatvorila se ili je smanjila broj zaposlenih, dok u preduzećima nastalim kao rezultat direktnih stranih ulaganja, kao i u malim i srednjim preduzećima, sindikati praktično ne postoje. Barem u prvim godinama nakon promene sistema, vladalo je veliko nepoverenje građana u sindikate. "Reformisane" sindikalne organizacije i dalje su poistovećivane sa starim režimom, dok su funkcioneri novonastalih sindikata često posmatrani kao neko ko učestvuje u upravljanju bolnim procesom prestrukturiranja. Sindikati su bili suočeni sa dvostrukim zadatkom: kao prvo, da ojačaju bazu članstva, što je iziskivalo razradu inovativnih strategija organizovanja, posebno po pitanju netradicionalnih grupa radnika, i kao drugo, da obezbede da interesi novih članova budu na odgovarajući način zastupljeni u okviru sindikalnih organizacija.

2.1. Zastupanje radnica

Zastupanje posebnih interesa žena dugo je predstavljalo kontroveržno pitanje za sindikate u Evropi, tako da sada gotovo univerzalno postoje posebni strukturni aranžmani za žene u sindikatima. Danas skoro svaki savez sindikata ima ženski odbor, što je često propisano i ustavom, a žene daju svoj doprinos i kad je reč o procesu kolektivnog pregovaranja. Mnogo kontroverznije je pitanje uvođenja kvota ili rezervisanih mesta za žene u telima koja se bave odlučivanjem. Pokrenute su i razne inicijative za posebnu obuku u cilju podsticanja učešća žena u reprezentativnim pozicijama. Nedavno je pokrenuto političko pitanje u vezi sa učešćem polova, što podrazumeva praćenje i, po potrebi, modifikaciju svih sindikalnih aktivnosti kako bi se osigurala rodna ravnopravnost, što je preporuka Evropske konfederacije sindikata (ETUC) još od 1999. godine.

Prema rezultatima istraživanja koje je sproveo Sechi (2007: 22-25), "gotovo svi savezi sindikata izvestili su da vode računa o učešću polova, [ali] samo jedna trećina njih je u sve svoje politike ugradila učešće polova na način na koji to ovo načelo nalaže."

Savezi sindikata manuelnih radnika u nordijskim zemljama među prvima su oformili posebne reprezentativne strukture za ženske članove i uveli obuku i druge inicijative namenjene ženama. Neki od njih uveli su čak i mentorske programe za žene. Delotvorno zastupanje interesa žena može se primetiti i po ranom usvajanju politika naklonjenih porodicama i zalaganju za uvođenje dodatka za žene koje su slabo plaćene kako bi se nadoknadila razlika u zaradama između muškaraca i žena. Svi sindikati u Nemačkoj imaju ženske odbore, od kojih neki imaju dugu tradiciju, a u mnogim slučajevima postoje i stroga pravila o ravnomernoj zastupljenosti muškaraca i žena u izvršnim telima. Slične inicijative nedavno su preduzete i u Austriji. Međutim, u gotovo svim zemljama u kojima postoji delotvorna zastupljenost žena u izabranim odborima, takva ista zastupljenost ne postoji kad je reč o stalnim funkcijama i strukturama najvišeg rukovodstva sindikata.

Pri razradi posebnih aranžmana za žene, bio je evidentan proces uzajamnog učenja.

Pri razradi posebnih aranžmana za žene, kao i za "manjinske grupe" sa posebnim interesima, bio je evidentan proces uzajamnog učenja. Takve aktivnosti je u značajnoj meri stimulisala Evropska konfederacija sindikata (koja i sama ima ženske i omladinske odbore). Međutim, ovaj program sadrži i neke potencijalno sporne elemente. Čitava ideja o posebnom tretmanu, iako namenjena ispravljanju postojećih nejednakih mogućnosti, može se posmatrati i kao negiranje načela jednakosti i nediskriminacije. U Francuskoj su Ardura i Silvera (2001: 7) skrenuli pažnju na rasprostranjenu bojazan da bi ove posebne mere mogle da stvore "rizik od marginalizacije ili čak 'getoizacije'" žena i pripadnika manjina. Ovo delimično može da bude i odraz posebnog shvatanja "republikanskih vrednosti" kod Francuza, o tome da su svi građani jednaki i da stoga među njima ne treba praviti nikakvu razliku, na primer kroz praćenje stanja povezanog sa etničkom pripadnošću. Međutim, strah da bi posebni aranžmani mogli da izazovu podele prisutan je i na drugim mestima, na primer u nordijskim zemljama.

Postojanje posebnih struktura ne predstavlja nikakvu garanciju da će one biti delotvorne u procesu kreiranja politike, niti da će biti opremljene odgovarajućim resursima.

U literaturi koja se bavi temom zastupljenosti žena, uglavnom se iznose tvrdnje u vezi sa razočaravajućim ishodima iako se većina autora slaže oko činjenice da je poslednjih godina ipak ostvaren značajan napredak.

2.2. Rekrutovanje mladih, "atipičnih" radnika i radnika migranata

U mnogim zemljama, sindikati su uspostavili posebne strukture za mlade radnike. Na osnovu rezultata ankete kojom su bili obuhvaćeni odbori za mlade u okviru saveza sindikata, Vandaele (2012) je konstatovao da iako većina saveza ima posebne budžete i izvesnu administrativnu podršku, svi ispitanici su smatrali da nemaju dovoljno resursa za ove namene.

Organizovanje sve većeg broja prekar-nih radnika postalo je prioritet za mno-ge sindikate i njihove saveze

Sve veći broj radnika koji rade na osnovu prekar-nih ugovora (čiji sastav disproportionalno čine migranti i pripadnici etničkih manjina, kao i mladi) je u svim zemljama mnogo manje sindikalno organizovan u odnosu na ostalu radnu snagu. Na izazov "atipičnih" oblika rada sindikati su reagovali na razne načine, koji su, između ostalog, podrazumevali sindikalno organizovanje i regrutovanje, reviziju internih struktura i nove industrijske, društvene i političke programe i akcije. Međutim, postavlja se pitanje da li sindikati uopšte žele da zastupaju prekarne radnike? Sindikati se, po prirodi stvari, protive pogoršanju sigurnosti radnih mesta, stopa zarada i uslova zapošljavanja koje prati prekar-ni rad, kao i inicijativama poslodavaca ili vlada za proširenje obima zapošljavanja radnika preko agencija, na privremenoj osnovi ili putem ugovora o honorarnom angažovanju. Međutim, suprotstavljanje prekar-nom radu podrazumevalo je i to da su mnogi sindikati u praksi nenamerno isključili prekarne radnike, na primer time što su ograničili učlanjenje u sindikat za one radnike koji rade preko određenog broja sati ili na osnovu određene vrste ugovora. Nasuprot tome, neki sindikati su ovaj trend prebacivanja rizika na specijalizovane agencije za zapošljavanje taktički prihvatili kao sredstvo za povećanje sigurnosti svog osnovnog članstva, stvarajući tako sukob interesa između "zaštićenih" i prekar-nih grupa radnika.

Čak i u slučajevima kada u prošlosti nisu formalno isključivali takve radnike, tek nekolicina sindikata ih je aktivno regrutovala zbog pratećih poteškoća i troškova, a nije uspela da reši konkretne probleme u vezi sa njihovim zapošljavanjem, kolektivnim pregovaranjem i predlaganjem odgovarajućih zakona. Međutim, mnogi sindikati uvideli su da povećanje obima atipičnih oblika rada podriva njihove resurse moći i

slabi njihove kapacitete za delovanje, pa je organizovanje prekar-nih radnika postalo prioritet za mnoge sindikate i njihove saveze. Tako u Francuskoj, na primer, CGT (Opšti savez sindikata) ima posebnu omladinsku organizaciju, dok je CFDT (Demokratski savez sindikata) izdvojio sredstva za akcije regrutovanja pripravnika, studenata, kao i u okviru kol centara i agencija za privremeno zapošljavanje, preko kojih su zaposleni mnogi mladi ljudi. Oba ova saveza sindikata imaju namenska sredstva za sprovođenje kampanja među zaposlenima koji rade na određeno vreme i preko agencija, ili među licima obuhvaćenim ostalim prekar-nim oblicima zapošljavanja, od kojih su mnogi ne samo mladi, već su i poreklom stranci ili pripadnici nacionalnih manjina. Međutim, takve kampanje obično su propagandnog karaktera i nemaju za rezultat značajno povećanje članstva.

U Španiji i Portugaliji, gde je bezmalo svaki peti radnik, pored većine mladih radnika, zaposlen na osnovu prekar-nog ugovora, glavni sindikati osnovali su posebna odeljenja za mlade radnike i imigrante, kao i odeljenja za žene. U Italiji su tri najveća saveza sindikata stvorila posebne sindikate za privremeno angažovane radnike. Iako ovi sindikati zajedno imaju oko 120.000 članova, koji čine samo mali procenat ukupne prekarne radne snage, njihovi naporu mnogo su impresivniji od napora koji se uporedo sprovode u drugim zemljama.

U strukturnom smislu, atipične radnike je lakše organizovati u odvojene sindi-kate, nego ih smestiti pod okrilje posto-jećih sindikalnih organa

Na neki način, atipične radnike je, u strukturnom smislu, lakše organizovati u odvojene sindikate, nego ih smestiti pod okrilje postojećih sindikalnih organa. Međutim, ovo se može posmatrati i kao sredstvo za marginalizaciju takvih radnika, umesto kao sredstvo za uključivanje njihove organizacije u glavne strukture i tokove granskih sindikata. Zbog toga se takođe akutno javlja problem unakrsnog dotiranja, regrutovanja i zastupanja "atipičnih" radnika, što gotovo neizbežno za sobom povlači trošenje mnogo više sredstava po članu sindikata, u odnosu na takozvane "tipične" radnike.

Velika Britanija i Irska su 2004. godine otvorile svoja tržišta rada za radnike iz Centralne i Istočne Evrope, dok su sve ostale "stare" članice Evroske unije, izuzev Švedske, uvele prelazna ograničenja, zbog čega su ove dve zemlje bile preplavljene talasom doseljenika, prvenstveno iz Poljske. Budući da se migranti često zapošljavaju preko agencija pod mnogo nepovoljnijim uslovima u odnosu na domaće radnike, time su ugroženi ustaljeni standardi u oblasti rada i zapošljavanja u obe ove zemlje u kojima su stope sindikalizovanosti mnogo niže.

Kao posledica ovih izazova, sindikati su se okrenuli "kulturi organizovanja" posebno kad je reč o mladim radnicima, radnicima migrantima i prekarnim radnicima. U slučaju Velike Britanije treba praviti razliku između radnika pripadnika nacionalnih manjina, koji su uglavnom rođeni u Velikoj Britaniji ili su se tamo davno naselili i već dugo imaju svoje reprezentativne mehanizme u okviru većine sindikata, i radnika migranata, od kojih neki jesu pripadnici nacionalnih manjina (ali su često bez papira), dok mnogi drugi dolaze iz ostalih zemalja članica Evropske unije i uglavnom su u Veliku Britaniju stigli preko stranih agencija za zapošljavanje. Neki sindikati iskoristili su nastavu jezika kao mehanizam za regrutovanje, dok je nekoliko sindikata imenovalo funkcionere koji tečno govore maternje jezike radnika migranata, mada ovo može zahtevati ulaganje velikih sredstava

Sindikati su se okrenuli ka "kulturi organizovanja" posebno kad je reč o mladim radnicima, radnicima migrantima i prekarnim radnicima

U nordijskim zemljama je uobičajeno da sindikati informišu mlade ljude po školama i fakultetima, da ih regrutuju još dok su na studijama, da im naplaćuju samo nominalni iznos članarine ili im omoguće besplatno članstvo. Nordijski sindikati naročito su aktivni u reagovanju na takozvani "damping zarada" od strane migranata iz novih zemalja članica Evropske unije, pogotovo u građevinskom sektoru: s obzirom na odsustvo mehanizama za primenu zakonom propisane minimalne zarade na ove kategorije radnika, presude Evropskog suda pravde u predmetima Laval i Viking ugrozile su mogućnost sindikata da održe prihvatljivu donju granicu zarada, o čemu će biti reči dalje u tekstu. U Norveškoj, na primer, Fellesforbundet (sindikata građevinskih radnika) od 2006. godine sistematski radi na informisanju radnika iz Poljske i baltičkih zemalja na njihovim maternjim jezicima, organizuje kurseve jezika i postiže značajne uspehe u regrutovanju pripadnika ove kategorije radnika.

U svojim naporima, sindikati su suočeni sa poznatom dilemom koja pokazuje da je često najteže organizovati one radnike kojima su najpotrebniji kolektivno zastupanje i solidarnost. To je delimično odraz jednog začaranog kruga: u zemljama u kojima sindikati moraju da se izbore za reprezentativni status u svakom preduzeću pojedinačno, većina radnika će se učlaniti jedino ako sindikat dokaže svoju delotvornost tako što će postati priznat od strane poslodavca i unaprediti svoju pregovaračku moć, dok će, u suprotnom, članstvo ostati na niskom nivou i poslodavac sindikatu neće priznati pravo na kolektivno pregovaranje. Stoga je najisplativija mera u tom smislu regrutovanje članova po principu "popunjavanja praznina", usmereno na radnike koji se još nisu učlanili u sindikat u onim preduzećima u kojima priznati sindikat već postoji.

Čak i prekarni radnici povremeno su imali uspeha u udruženom delovanju na tradicionalan način. Verovatno najpoznatiji primer je organizovana akcija radnika, mahom imigranata, angažovanih na ugovor za poslove čišćenja na Holandskim železnicama i aerodromu Schiphol. Bio je to najduži štrajk u holandskoj istoriji još od tridesetih godina prošlog veka, zahvaljujući kojem su ovi radnici uspeali da se izbore za veće plate i bolje uslove rada. Njihova borba, uz sličnu kampanju sprovedenu u Londonu u cilju povećanja osnovnih zarada radnika koji obavljaju higijenske poslove, bila je uspešna zahvaljujući koaliciji uspostavljenoj između sindikata i određenih religijskih grupa i grupa iz lokalne zajednice. Slične uspešne štrajkove sproveli su mahom mladi radnici, pripadnici nacionalnih manjina, zaposleni u restoranima brze hrane u Parizu. Međutim, ovi slučajevi jasno pokazuju da je za uspeh potrebna dugotrajna i pažljiva priprema, kako bi se izgradili kolektivni identitet i kolektivno poverenje, a nemaju svi sindikati dovoljno resursa i predanosti za ovakvu vrstu ulaganja.

U raznim zemljama Centralne i Istočne Evrope postoje razlike u pogledu obima članstva i problema sa reprezentativnošću. U Sloveniji su, zahvaljujući relativno visokoj stopi sindikalizovanosti i obimnoj pokrivenosti kolektivnim ugovorima, sindikati mogli da se oslone na svoj institucionalni položaj u okviru političkog i ekonomskog sistema, mada pregovore na nivou preduzeća i sporazume o socijalnom partnerstvu nisu u tolikoj meri koristili da se bore za interese neuobičajenih kategorija radnika i njihovo privlačenje u sindikate, već za ograničavanje obima atipičnih oblika zapošljavanja, ujedno pokušavajući da obezbede da zarade i uslovi rada prekarnih radnika budu u skladu sa radnim zakonodavstvom i kolektivnim ugovorima. Ova strategija primenjivana je u privrednim granama sa relativno visokim udelom atipičnih oblika zapošljavanja, poput sektora maloprodaje, kao i na nacionalnom nivou, gde su sindikati aktivno mobilisali članstvo u borbi protiv predloga za uvođenje takozvanih "mini poslova". Iako je, zahvaljujući ovoj inicijativi, pomenuti predlog odbačen na referendumu, uspeh postignut u kampanji sindikati ipak nisu mogli da iskoriste za povećanje članstva.

Stoga je najisplativija mera u tom smislu regrutovanje članova po principu "popunjavanja praznina", usmereno na radnike koji se još nisu učlanili u sindikat u onim preduzećima u kojima priznati sindikat već postoji

Za razliku od Slovenije, sindikati baltičkih zemalja bili su itekako svesni potrebe za proširenjem baze članstva, ali ih je akutna nestašica sredstava sprečila da pokrenu obimnije kampanje sindikalnog organizovanja. Zbog toga su stope sindikalizovanosti u tim zemljama i dalje među najnižima u Evropskoj uniji. Tokom nedavne krize, sindikati iz sve tri zemlje

organizovali su proteste protiv mera stroge štednje i pokušali da zaštite radna mesta i uslove rada prekarne radnika, ali nisu uspeali da preokrenu opadajući trend sindikalnog organizovanja. Krajem protekle decenije, EAKL, najveći estonski savez sindikata, izgubio je 30 odsto članova, dok se LBAS, letonski savez sindikata, smanjio za 29 odsto. Nijedna veća akcija sindikalnog organizovanja do sada nije pokrenuta ni u Bugarskoj i Rumuniji. U periodu pre krize, tri od pet rumunskih saveza sindikata je u nekoliko navrata pokušavalo da ugrožene kategorije radnika izvuče iz ralja sive ekonomije i da ih vrati u legalne tokove zapošljavanja, bilo putem atipičnih ugovora bilo putem standardnih ugovora o radu.

Sindikati zemalja članica Višegradske grupe (koju čine Poljska, Češka, Slovačka i Mađarska) imaju slabiju institucionalnu poziciju nego sindikati u Sloveniji, ali, s druge strane, poseduju više resursa od baltičkih zemalja i zemalja Jugoistočne Evrope. To im je omogućilo i ujedno ih navelo da usvoje proaktivni pristup i da budu (makar delimično) otvoreni za širi skup društvenih interesa. Aprila 2012. godine, češki sindikati organizovali su najveće demonstracije od 1989. godine i mobilisali oko 100.000 ljudi u borbi protiv mera stroge štednje. Njihove kolege iz Slovačke su se za bolje uslove rada za "atipične" radnike borile putem parnica i kampanja u masovnim medijima. Poljski sindikati su, pak, bili naročito aktivni po pitanju regrutovanja novih članova. Primenujući iskustvo iz SAD-a, Solidarnošć je pokrenuo veliku akciju organizovanja namenjenu radnicima obezbeđenja. Ovaj sindikat takođe je zabeležio povećanje broja članova u automobilskoj industriji, kao i u maloprodajnom sektoru, nakon uspešne kampanje u kojoj se zalagao za to da prodavnice budu zatvorene za vreme državnih praznika. Poljski sindikati takođe su postigli značajan uspeh u skretanju pažnje na problem prekarnog zapošljavanja, žestoko kritikujući sve učestalije pribegavanje ugovorima o delu, koje su mnogi poslodavci preferirali u odnosu na standardne ugovore o radu. Izraz "bezzredni ugovori", kojim su ovakvi ugovori okarakterisani, usvojili su i ostali veliki sindikati, pa je on počeo da se koristi u javnom diskursu. Sve u svemu, izgleda da su sindikati zemalja Višegradske grupe svesni potrebe za privlačenjem novih članova, mada je još uvek prerano da se govori o sistematskom zaokretu ka sindikalnom organizovanju.

2.3 Sindikalna demokratija

Mnogi sindikati s razlogom insistiraju na tvrdnji da su oni demokratske organizacije. Međutim, što se tiče formalnih sindikalnih struktura odlučivanja, postoje velike razlike između zemalja, kao i unutar njih. Te razlike odnose se

na ovlašćenja nacionalnih predstavnika, izvršnih odbora i konferencija, obim u kojem se sindikalni funkcioneri srednjeg ranga biraju odozdo ili postavljaju odozgo, kao i na ravnotežu između nadležnosti saveza i pojedinačnih sindikata koji se nalaze u njihovom sastavu. Razlike između sindikata u raznim zemaljama odraz su drugačijih shvatanja pojma sindikalne demokratije i odluka donetih pre više od jednog veka, koje su bile uslovljene tadašnjim okolnostima: na primer, sindikati nad kojima je država vršila represiju često su usvajali veoma centralizovane, gotovo vojničke metode. U nekim zemljama (poput Nemačke) sindikati imaju veći procenat plaćenih funkcionera u odnosu na broj članova, dok se, u drugim zemljama (poput Velike Britanije i Francuske), u velikoj meri oslanjaju na aktiviste koji nisu "profesionalci". Iako u okviru mnogih sindikata, postoje organizacione strukture na nivou preduzeća, obrasci njihovih nadležnosti u odnosu na nacionalne, regionalne ili lokalne sindikate, su složeni i promenljivi, dok u mnogim zemljama čitavu situaciju dodatno komplikuje odnos između sindikata koji zastupaju radnike u pojedinačnim preduzećima i radnih veća.

Glavnu inovaciju u mnogim zemljama predstavlja anketiranje članstva

Premda u većoj meri među zemljama (a u manjoj meri i unutar njih) postoje razlike u mehanizmima sprovođenja, svi sindikati imaju tendenciju usvajanja dvosmerne koncepcije demokratskog kreiranja sindikalnih politika. U jednom smeru, članovi se sastaju u bazi i razmatraju pitanja praktične politike, pogotovo ona koja se odnose na kolektivno pregovaranje, biraju svoje lokalne poverenike, kao i predstavnike koji će ih zastupati u višim strukturama (na nivou okruga, regiona i na kraju države). Takođe postoji opšte načelo da se najviši funkcioneri biraju direktno ili na reprezentativnoj konferenciji odnosno kongresu. U nekim zemljama, postoji snažna tradicija da se na izborima biraju čak i plaćeni funkcioneri na nižem nivou organizacije. U drugom smeru, na osnovu svojih demokratskih ovlašćenja, najviše rukovodstvo sindikata i izvršni odbori imaju nadležnost za propisivanje okvira politike za niže nivoe sindikalne organizacije.

Glavnu inovaciju u mnogim zemljama predstavlja anketiranje članstva (a tim anketama ponekad su obuhvaćeni i oni koji nisu članovi sindikata) kako bi se utvrdilo šta članstvo najviše muči i šta ono misli o inicijativama vezanim za sindikalnu politiku. Sindikati imaju običaj da organizuju glasanje članstva pre nego što odluče da proglase štrajk (u Velikoj Britaniji je to zapravo zakonska obaveza koja postoji već tri decenije). Pored toga, u mnogim zemljama je danas uobičajeno da se glasanje članstva organizuje pre prihvatanja kolektivnih ugovora, naročito ukoliko je njihova sadržina sporna.

Baccaro (2001) je opisao kako je žestoki sukob unutar jednog sindikata oko sporazuma iz 1992. godine o ukidanju indeksiranja zarada naredne godine doveo do održavanja na nivou saveza sindikata obavezujućeg referenduma o tripartitnom paktu, što je sindikalnim vođama omogućilo da kasnije insistiraju na demokratskom legitimitetu njegovog ishoda. Slično tome, u Holandiji se od 2003. godine organizuje glasanje u vezi sa kolektivnim ugovorima koji se zaključuju na centralnom nivou, kao i pre ratifikacije pojedinih granskih kolektivnih ugovora. Ankete i glasanje mogu se ujedno posmatrati kao sredstvo za dopunu institucionalizovanih mehanizama sindikalne demokratije, ali i za njihovo zaobilazanje. Protivnici sistema glasanja o kolektivnim ugovorima često tvrde da rukovodstvo sindikata drži monopol nad javnim predstavljanjem troškova i prednosti takvih ugovora, pri čemu kritičari nemaju pristup zvaničnim mehanizmima odnosa sa javnošću.

Ovo je povezano sa još jednom temom, a to je upotreba novih mehanizama komunikacije u cilju informisanja članstva i približavanja sindikalnih ciljeva i politika široj javnosti. Britanski TUC pokrenuo je veb servis namenjen radnicima u takozvanoj "novoj privredi", putem kojeg ih savetuje i informiše o pravima iz radnog odnosa, pruža im još neke usluge ograničenog obima i na neki način ih uvodi u buduće članstvo u sindikatu. Ovaj servis obuhvata posebne "kanale" koji obrađuju teme u vezi sa zdravljem, penzijama i traženjem posla. Uvođenje računara i internet tehnologija izazvalo je virtuelnu revoluciju u sindikalnoj komunikaciji, mada se njihov efekat razlikuje od zemlje do zemlje. Mnoge zemlje su se dosta kasno priključile ovom trendu, ali nakon što su to učinile, upotreba novih tehnologija komunikacije dramatično se proširila u tim zemljama, pri čemu je obim poboljšanja kvaliteta komunikacije podjednako impresivan kao i obim njenog kvantitativnog povećanja: zahvaljujući tome, veb-sajtovi sindikata danas su uglavnom laki za korišćenje, premda nisu svi podjednako profesionalno urađeni (jer to iziskuje velika ulaganja). Na primer, danski savez sindikata, LO, objavljuje nedeljni elektronski časopis koji važi za jedan od najviše citiranih izvora informacija u oblasti tržišta rada i socijalne zaštite.

Radnici sada imaju mogućnost da se u sindikat učlane i preko interneta, što je postao gotovo univerzalni trend. Mnogi sindikati danas imaju svoje naloge na Facebook-u i Twitter-u, a neki generalni sekretari imaju čak i svoje blogove. Veb televizija sve više postaje uobičajeno sredstvo za širenje poruka u okviru sindikalnih kampanja. U nekim zemljama, sindikati rado sarađuju sa drugim on-line aktivistima. Intranet je postao ključno sredstvo komunikacije među sindikalnim funkcionerima i sa sindikalnim poverenicima unutar preduzeća, barem u severnoj Evropi. Unison iz Velike Britanije

je primer sindikata koji je osnovao "virtuelne ogranke" da bi povezao članove koji nemaju fiksno radno mesto. Kako su naveli Greene i Kirton (2003), elektronske tehnologije članovima omogućavaju da sindikalne aktivnosti prilagode sopstvenom vremenu i ujedno služe kao "siguran prostor" za one koji se neprijatno osećaju na tradicionalnim sastancima sindikata, kao što je to često slučaj sa ženama.

U glavnim crtama, veb-sajtovi sindikata uglavnom se nalaze pod čvrstom kontrolom rukovodstva, barem kad je reč o sadržajima koji se nalaze u javnom domenu. Međutim i tu su nastupile određene promene, posebno otkako su lokalni ogranci i sindikalne organizacije u okviru preduzeća pokrenuli svoje veb-sajtove (to je aktuelna tema u vezi sa sindikalnom obukom i edukacijom u Austriji, na primer). Mnogi sindikati svoje sajtove koriste i za sprovođenje on-line anketa. U nekim zemljama, organizovane opozicione grupe takođe su prisutne na internetu.

Da li novi oblici elektronske komunikacije predstavljaju pretnju tradicionalnim mehanizmima sindikalne demokratije ili, pak, mogu da doprinesu njihovom jačanju? To je suštinsko pitanje kojim su se malobrojni sindikati do sada bavili na sistematičan način.

3. Spajanje i prestrukturiranje sindikata

3.1. Strukturna raznolikost

U svim evropskim zemljama, većina sindikata (mada ne svi) koji nešto znače nalazi se u sastavu centralnih saveza odnosno konfederacija sindikata. Jedino u Austriji, Velikoj Britaniji, Irskoj i Letoniji postoji samo po jedan centralni organ. Austrija predstavlja izuzetak i po tome što ima svega sedam sindikata koji se svi nalaze u sastavu ÖGB-a. U Irskoj su retki oni sindikati koji su ostali izvan ICTU-a, ali to su sve male organizacije. U sastavu britanskog TUC-a postoji svega nekoliko registrovanih sindikata, ali oni drže gotovo 90 odsto ukupnog članstva, dok su izvan njega ostala samo specijalizovana tela u sektoru zdravstva. Iako je posleratni sindikalni pokret u Nemačkoj preuređen na sličan način kao u Austriji, njihov savez sindikata, DGB, oduvek je imao rivale.

U drugim zemljama, strukturna raznolikost sindikata mnogo je veća. U nordijskim zemljama postoje odvojeni savezi sindikata zaposlenih koji obavljaju manuelne, rutinske administrativne i stručne poslove. U Grčkoj se glavna organizaciona podela svodi na GSEE, savez sindikata zaposlenih u privatnom sektoru, i ADEDY, savez sindikata zaposlenih u javnom sektoru, čije strukture su složene i fragmentisane.

U ostalim zemljama, primarni osnov podele je ideološkog karaktera: odnosno, konkurentski savezi sindikata vuku iz prošlosti korene svog ideološkog identiteta, koji je u međuvremenu verovatno izgubio veći deo svoje snage. Najočigledniji primer za to je Holandija, gde su se socijalistički i katolički pokreti spojili još pre tri decenije. U Belgiji su takođe utihnuli stari ideološki sukobi. Švajcarska ima dva rivalska saveza sindikata, podeljena na osnovu socijalističke odnosno hrišćanske ideološke tradicije, mada se njihove ideološke razlike delimično preklapaju sa podelom na manuelne radnike i službenike. Jasne političke razlike, koje su italijanski CGIL svojevremeno rasparčale na današnja tri glavna saveza sindikata, takođe su razvodnjene, što često otvara mogućnost za zajedničku platformu. Pored toga, konkurencija postoji i u vidu manjih sindikalnih organizacija, od kojih su neke povezane sa desničarskim političkim strujama i ostalim protagonistima militantnog rasparčavanja interesa, pogotovo u javnom sektoru. Sličan obrazac postoji i u Španiji, dok je u Portugaliji podela na dva glavna saveza sindikata i dalje mnogo oštrija. Najkompleksnija slika je u Francuskoj, gde je pet saveza sindikata, koji se tradicionalno smatraju "reprezentativnim", suočeno sa konkurencijom u vidu nekoliko rivala koji su odskora isplivali na površinu, uključujući i radikalni levičarski SUD. Jedinstveni nastup, bez obzira na to da li je reč o kolektivnom pregovaranju sa poslodavcima ili o političkoj mobilizaciji, retko se dešava, a i tada je obično na staklenim nogama. Odgovor na pitanje da li će nova pravila o reprezentativnosti pojednostaviti sliku ekstremne fragmentacije sindikata uprkos vrlo malom broju članova i dalje je neizvestan.

Šta rade savezi sindikata? Na jednom kraju spektra, nalaze se pojedinačni sindikati koji su samostalni i koji prenose na savez sindikata samo one funkcije koje po sopstvenoj proceni ne mogu sami da sprovedu ili bi to zahtevalo velike troškove, poput političkog lobiranja i vođenja javnih kampanja. Očigledan primer za to je britanski TUC, obrazovan od strane već etabliranih sindikata koji su uvideli prednosti jedinstvenog glasa. Oni su ti koji odlučuju o sredstvima i ovlašćenjima koja će biti dodeljena TUC-u. U Nemačkoj danas postoje slični odnosi, a rasprave o budućoj ulozi saveza sindikata pokazale su da postoji očigledna napetost između većih sindikata, koji su više naklonjeni pružanju kompletnih usluga na internom nivou, i manjih sindikata, koji za tako nešto nemaju sredstava.

Na drugom kraju spektra, nalaze se sindikati koji često služe kao ispostave centralnog saveza sindikata, kome plaćaju članarinu, a on ta sredstva potom raspoređuje (obično granskim) sindikatima u svojoj mreži.

Premda su se sindikati mnogih zemlja svojevremeno približili ovom modelu, generalno je došlo do gubitka centralnog autoriteta. Sindikati u Austriji teoretski su podređeni ÖGB-u, koji kontroliše njihove finansije i funkcije, ali u praksi imaju daleko veću autonomiju. Uprkos tome, ÖGB i dalje ima značajan uticaj na strategije kolektivnog pregovaranja, i ostvaruje priličan autoritet na temelju svoje uloge u "socijalnom partnerstvu". Savezi sindikata LO u nordijskim zemljama nekada su imali mnogo jaču kontrolu nad sindikatima u svojoj mreži, nego što je to slučaj u današnje vreme kada je proces kolektivnog pregovaranja mnogo decentralizovaniji.

U zemljama sa ideološki podeljenim pokretima, savezi sindikata tradicionalno su imali jači autoritet. To posebno važi za zemlje u kojima je postojao komunistički tip sindikalizma, mada je danas većina nekadašnjih komunističkih saveza sindikata i sama ideološki podeljena. U većini zemalja južne Evrope, uobičajeno je da konfederacije sindikata određuju visinu članarine i procenat prihoda koji će biti raspoređen granskim organizacijama, premda u nekim slučajevima, pojedini sindikati u njihovom sastavu mogu da uvedu i dodatne članarine kako bi dopunili svoje fondove. Postavlja se jedno važno pitanje, koje je tesno povezano sa stepenom autonomije kolektivnog pregovaranja i koje se odnosi na dodelu sredstava za pokrivanje troškova štrajka. Na primer, holandski savez sindikata, FNV, utvrđuje opšte ciljeve kolektivnog pregovaranja i obezbeđuje najveći deo sredstava za finansiranje štrajkova organizovanih od strane pojedinačnih sindikata koji se nalaze u njegovoj mreži ukoliko se njihovi zahtevi za sredstvima kreću u utvrđenim granicama; u suprotnom, sindikati moraju sami da pokriju te troškove. Slična pravila važe i u nordijskim zemljama.

Pomeranje težine sindikalnog članstva ka javnom sektoru predstavlja izvor tenzija u svim zemljama

U zemljama Centralne i Istočne Evrope, stara podela između reformisanih, "zvaničnih" sindikalnih organizacija i njihovih pandana nastalih kao rezultat protivljenja bivšem sistemu, i dalje se čvrsto drži. Isto tako, u mnogim zemljama, sindikalni aktivisti po fabrikama ne žele da prepuste dodatne nadležnosti i resurse svojim kolegama na nivou granskog sindikata odnosno saveza, što onemogućava centralizaciju sindikata. U Sloveniji su sindikati prvobitno bili podeljeni na savez sindikata koji je "nasledio" stari ZSSS i "novi" savez, KNSS, dok su se sve ostale rivalske organizacije pojavile u međuvremenu. Sedam slovenačkih saveza sindikata trenutno ima reprezentativni status u Ekonomsko-socijalnom savetu.

Što se tiče zemalja članica Višegradske grupe, slika je vrlo heterogena. U Češkoj i Slovačkoj, najjači savezi sindikata su ČMKOS i KOZ SR, pravni sledbenici reformisanog čehoslovačkog saveza sindikata ČSKOS, dok njihovi rivali imaju znatno manji broj članova. Za razliku od njih, poljski sindikati dugo su bili obeleženi oštrim političkim sukobima i ratovima oko teritorije, koji su se vodili između nezavisnog saveza sindikata NSZZ Solidarność – protivnika prethodnog režima – i "reformisanog" OPZZ-a, premda je ova podela tokom proteklih godina postala manje izražena. Treći veliki savez sindikata, Forum ZZ pojavio se 2002. godine. U proteklim godinama, radikalni pokreti stekli su veliku popularnost i uprkos tome što i dalje imaju mali broj članova, uspeali su da izvrše uticaj na strategiju glavnih sindikata. U Mađarskoj takođe postoji veoma izražena podela na "zvanične" sindikate i sindikate koji su potekli iz demokratske opozicije. Međusindikalna konkurencija i suprotstavljeni politički savezi sprečili su stratešku saradnju među savezima sindikata, pojedinačno ih obeshrabrujući da se pridruže protestima koje organizuju njihovi rivali.

Struktura sindikata baltičkih zemalja takođe je raznolika. Letonski LBAS je jedini nacionalni savez sindikata u čijem sklopu se nalaze svi značajni sindikati u zemlji. Estonski sindikati strukovno su podeljeni na EAKL, koji obuhvata uglavnom manuelne radnike, i TALO, kojeg uglavnom čine službenici. U Litvaniji postoje tri saveza sindikata, koji su podeljeni na ideološkoj osnovi, iako sada u velikoj meri međusobno saraduju. Premda je u Bugarskoj i dalje prisutna podela na "stari" savez KNSB i "novi" savez Podkrepa, ta dva saveza obično zauzimaju slične stavove i pokreću zajedničke protestne akcije. Rumunija ima rascepaniju strukturu, sa pet krovni organizacija koje imaju različite ideološke korene, ali ih to ne sprečava da međusobno saraduju.

Pomeranje težine sindikalnog članstva ka javnom sektoru predstavlja izvor tenzija u svim zemljama. Briga oko konkurentnosti utiče na oblikovanje pregovaračke politike u izvozno orijentisanim privrednim granama, dok su ekonomska ograničenja u javnom sektoru potpuno drugačije prirode. Danas kada vlade svih zemalja nameću često stroga ograničenja javne potrošnje, ovakvi sukobi poprimaju nove oblike. Savezi sindikata suočeni su sa izazovnim zadatkom da očuvaju zajednički front uprkos pritiscima koji stvaraju podele.

3.2. Da li snaga leži u jedinstvu?

Tokom proteklih decenija, broj sindikata gotovo univerzalno se smanjio. U mnogim slučajevima, to se desilo zbog spajanja malih sindikata ili apsorpcije manjih sindikata od strane većeg partnera, što nije mnogo uticalo na sveukupni strukturni obrazac, ali su, zahvaljujući spajanju nekih sindikata, stvoreni konglomerati odnosno "megasindikati", što je imalo duboke implikacije.

Broj sindikata smanjio se tokom proteklih decenija. Zahvaljujući spajanju nekih sindikata stvoreni su konglomerati odnosno "megasindikati", što je imalo duboke implikacije

Ovaj proces posebno je bio uočljiv u Velikoj Britaniji, gde je, u proteklih pola veka, broj sindikata opao za tri četvrtine, tako da danas dva sindikata čine 40 odsto ukupnog sindikalnog članstva u toj zemlji i skoro polovinu članstva u TUC-u. Irsku je takođe zapljusnuo talas spajanja sindikata, koji je doduše bio manje radikalno nego u Velikoj Britaniji. U drugim zemljama, trend udruživanja sindikata u konglomerate bio je najizraženiji u Nemačkoj i Holandiji. Nemački DGB, koji je 1970-ih godina u svom sastavu imao 17 sindikata, sada ih ima svega osam. Najveća promena desila se 2001. godine kada je formiran ver. di, ujedinjeni sindikat u sektoru usluga koji obuhvata širok spektar uslužnih delatnosti u javnom i privatnom sektoru, uključujući i sektor transporta. U Holandiji je veoma dugotrajan proces konsolidacije sindikata u privatnom sektoru kulminirao 1997. godine spajanjem dva multigranska sindikata u oblasti proizvodnje i privatnog sektora usluga, koji su sa još nekoliko sindikata formirali Bondgenoten, koji zajedno sa sindikatom Ab-vaKabo iz privatnog sektora predstavlja 60 odsto članstva u FNV-u. U Austriji je takođe došlo do značajne koncentracije sindikata: od 16 sindikata koji su do kraja 1970-ih godina bili u sastavu ÖGB-a, danas ih je ostalo svega sedam. Tri najveća sindikata sada drže 60 odsto članstva u ÖGB-u. U Belgiji se broj sindikata u okviru oba glavna saveza gotovo prepolovio u protekle četiri decenije. Oba švajcarska saveza sindikata prošla su kroz proces konsolidacije, a u okviru većeg saveza, SGB/ USS-a, Unia obuhvata više od polovine ukupnog članstva.

U nordijskim zemljama, desila su se brojna spajanja u okviru njihovih saveza sindikata manuelnih radnika i službenika. U Švedskoj i Danskoj, u ovom procesu su uglavnom učestvovali prilično mali sindikati. Može se primetiti i to da su strukovni savezi sindikata ostali praktično netaknuti procesom spajanja. Veća koncentracija sindikata ostvarena je u Norveškoj, gde je Fellesforbundet nastao kao rezultat spajanja sedam odvojenih sindikata, a slične paralele mogu se povući i u Finskoj.

U zemljama južne Evrope, proces konsolidacije sindikata bio je postepen i manje radikal. U Francuskoj se najznačajnija promena desila unutar Demokratske konfederacije sindikata, CFTD, koja je broj saveza u svom sastavu prepolovila na 15, ne obazirući se na povremene interne otpore. U Italiji je došlo do generalnog spajanja sindikata: sve tri glavne konfederacije sindikata, koje su 1970-ih godina u svom sastavu imale oko 30 granskih saveza, smanjile su njihov broj za otprilike polovinu. U Španiji se broj sindikata u okviru CCOO-a prepolovio u poslednje dve decenije, dok je smanjenje bilo umerenije u slučaju UGT-a. U Portugaliji i Grčkoj, ostvaren je mnogo manji napredak u procesu pojednostavljenja složene unutrašnje fragmentacije glavnih konfederacija sindikata.

U zemljama Centralne i Istočne Evrope ima malo dokaza o aktivnostima koje se odnose na spajanje sindikata. Ako ništa drugo, tamo su se sindikati dodatno rasparčali

U zemljama Centralne i Istočne Evrope ima malo dokaza o aktivnostima koje se odnose na spajanje sindikata. Ako ništa drugo, tamo su se sindikati dodatno rasparčali. U nekim slučajevima, poput Litvanije i Rumunije, bilo je izvesnih razgovora o spajanju dva protivnička saveza sindikata, ali su ti razgovori bili bezuspešni.

Zašto da se sindikati uopšte spajaju? Postoji široki konsenzus oko toga da je spajanje sindikata pre bilo jedna odbrambena mera, nego rezultat inspiracije novom vizijom sindikata. Sa osipanjem članstva, a samim tim i gubitkom prihoda, često se javljao deficit u sindikalnim budžetima, što je ugrozilo njihovu kontinuiranu održivost. Tradicionalne granice u oblasti regrutovanja članstva podrivene su tehnološkim promenama, privatizacijom ili porastom broja novih aktivnosti, poput logistike. Ovo bi moglo da prouzrokuje sukobe između nekada odvojenih sindikata koji su kao rešenje odabrali da se udruže. S druge strane, sindikati koji su i dalje brojčano jaki i finansijski održivi, mogli bi da se udruže kako bi dugoročno sačuvali bazu za regrutovanje novih članova.

Postoji široki konsenzus oko toga da je spajanje sindikata pre bilo jedna odbrambena mera, nego rezultat inspiracije novom vizijom sindikata

Postavlja se pitanje koliko daleko je ovakvo spajanje sindikata unapredilo njihov položaj? U poslovnom svetu, postoje uspešni primeri spajanja kompanija, ali isto tako postoje i neuspešni primeri. Izgleda da isto pravilo važi i za sindikate. U nekim slučajevima, postoji nedvosmislena logika da se udruže oni sindikati koji se nadmeću oko sličnih grupa radnika i koji pregovaraju sa istim poslodavcima. Međutim, stvar je u tome što su nedavnim spajanjima bili obuhvaćeni sindikati koji zastupaju interese daleko heterogenijih grupa. Svaki sindikat vremenom stvara svoju osobenu "kulturu", zajednička uverenja, načine rada i odnose između raznih nivoa organizacije. Integrisanje različitih sindikalnih kultura

predstavlja problem koji se ne može uvek predvideti, a sindikalni funkcioneri i aktivisti imaju običaj da se i dalje drže starog identiteta i načina delovanja koje su imali pre spajanja sa drugim sindikatima.

Iz rezultata nedavno sprovedenih anketa proizašli su sumorni zaključci. Osipanje članstva generalno se nastavilo kao i pre. U finansijskom smislu, spajanje sindikata s jedne strane pruža mogućnost za primenu ekonomije obima, dok, s druge strane, sporazum o spajanju obično nalaže da postojećim zaposlenima budu zajamčena radna mesta. Zbog toga je, u početku, ovaj proces bio praćen visokim troškovima obezbeđivanja izdašnih suma za programe prevremenog penzionisanja i dobrovoljnog prihvatanja otpremnina. Pored toga, često je teško uskladiti veoma različite organizacione strukture. Tako je, na primer, kad je u pitanju ver.di, struktura "matrice" sačinjene od brojnih razlika na granskoj, geografskoj i funkcionalnoj osnovi bila rezultat kompromisa između raznih sukobljenih logika organizacione prirode, pa se ispostavilo da je veoma skupo i neefikasno upravljati takvim sistemom. Pored toga, u okviru spojenih sindikata, organizacioni konzervativizam uglavnom dominira u odnosu na inovacije. Prema tome, "iako proces spajanja ima potencijal da doprinese revitalizaciji sindikata, pronađeno je vrlo malo primera u kojima je taj potencijal zaista i ostvaren" (Waddington, 2005: 387).

Sve češća tendencija ka manjem broju sindikata koji će raspolagati ograničenim finansijskim sredstvima pojačaće pritisak da se izvrši racionalizacija organizacija i funkcija na nivou saveza sindikata

Osim toga, ono što je veliko ne mora nužno da bude i lepo. S pravom ili ne, članovima sindikata se ovi novi "supersindikati" mogu učiniti dalekim, ili, pak, mogu zaključiti da njihovi posebni interesi više nisu adekvatno zastupljeni. U tom smislu, značajna je činjenica da su uglavnom mali, strukovni sindikati u Skandinaviji ispoljili slab apetit za spajanjem sa drugim sindikatima, jer su smatrali da njihov poseban strukovni identitet predstavlja moćan resurs.

Poslednje pitanje koje su pokrenula velika spajanja sindikata tiče se posledica tog procesa po ulogu saveza sindikata. Kako je prethodno navedeno, mali sindikati često se oslanjaju na svoje centralne organizacije kad je reč o pružanju usluga koje oni nisu u stanju da na ekonomičan način pružaju sopstvenim resursima. S druge strane, veliki sindikati često se radije opredeljuju da za male sindikate pokrivaju takve aktivnosti i drže ih pod svojom kontrolom i da na taj način procentualno smanje svoje priloge koje uplaćuju savezu sindikata. Uspon megasindikata pomera ravnotežu u tom smislu. Sve češća tendencija ka manjem broju sindikata koji će raspolagati ograničenim finansijskim sredstvima pojačaće pritisak da se izvrši racionalizacija organizacija i funkcija na nivou saveza sindikata.

4. Kolektivno pregovaranje u teškim vremenima

Uprkos smanjenju broja članova sindikata, u većini zemalja, proces kolektivnog pregovaranja i dalje je institucionalno snažan. Kao što smo već videli, pre izbijanja ekonomske krize, oblast rada i zapošljavanja uglavnom je bila sveobuhvatno uređena kolektivnim ugovorima: izuzev Velike Britanije, Irske i većine zemalja Centralne i Istočne Evrope, gde je samo manjina radne snage bila obuhvaćena kolektivnim ugovorima, u ostalim zemljama je pokrivenost kolektivnim ugovorima uglavnom iznosila preko 80 odsto, osim u Nemačkoj. Međutim, kvantitet nije isto što i kvalitet, pa tako sindikate sve više muči dilema da li da pristanu na razvodnjavanje sadržine kolektivnih ugovora, a možda čak i na smanjenje njihovog obuhvata, što bi bila cena opstanka sistema kolektivnog pregovaranja.

Sindikate sve više muči dilema da li da pristanu na razvodnjavanje sadržine kolektivnih ugovora, a možda čak i na smanjenje njihovog obuhvata, što bi bila cena opstanka sistema kolektivnog pregovaranja.

4.1. Decentralizacija pregovaranja

Proces kolektivnog pregovaranja na nivou jedne ili više privrednih grana, gde je sindikatima bila korisna ekonomija obima u procesu pregovaranja i veća transparentnost njegovog ishoda, sve više se premešta na nivo preduzeća. Budući da to zahteva prisustvo stručnih pregovarača u svakom timu za pregovore, mnogo je teže osigurati da propisani standardi budu očuvani. Pregovori na nivou preduzeća ili radne jedinice oduvek su činili sastavni deo sistema radnih odnosa, ali su obično služili kao sredstvo za dopunu uslova iz kolektivnih ugovora kojima je obuhvaćeno više poslodavaca.

U mnogim zemljama, postojala je formalno propisana hijerarhija, tako da kolektivni ugovori sklopljeni na nižem nivou nisu mogli da umanje snagu ugovora sklopljenih na višem nivou sindikalne organizacije. Međutim, decentralizacija je oslabila preciznost regulatornog kompasa u kolektivnim ugovorima sa više poslodavaca (na primer, takvim ugovorima utvrđen je samo iznos minimalne zarade, ali ne i povećanja zarada za zaposlene koji primaju više od minimalca). Pored toga, u mnogim zemljama postoje pokušaji da se pojedinačnim preduzećima dozvoli da odstupe od uslova propisanih takvim kolektivnim ugovorima.

U zapadnoj Evropi nastavlja se proces decentralizacije, pri čemu pregovori na nivou preduzeća ili radne jedinice dobijaju sve veći značaj

Pre dve decenije, Traxler (1995) je tvrdio da trend pregovaranja na nivou preduzeća ne znači da se raspada sistem pregovaranja sa više poslodavaca istovremeno. Kolektivno pregovaranje na nivou privredne grane bilo je

izmešteno jedino u Velikoj Britaniji, dok je, u većini ostalih zemalja, uporedo postojao sistem pregovaranja sa jednim poslodavcem, kao i sa više poslodavaca odjednom. Obično je postojao proces "organizovane decentralizacije", koji je podrazumevao prenošenje nadležnosti za pregovore o određenim tačkama iz granskih kolektivnih ugovora na lokalni nivo.

Odtada se u Zapadnoj Evropi nastavlja proces decentralizacije, pri čemu pregovori na nivou preduzeća ili radne jedinice dobijaju sve veći značaj, dok u nekim zemljama, ta promena više nije "organizovana". Sve više se ide ka individualizaciji uslova u okviru preduzeća kroz sistem obračuna zarada po učinku i "zaslugama". Ovo predstavlja poseban izazov, s obzirom na tradicionalne pretpostavke da je za solidarnost neophodno da uslovi i sistem nagađivanja budu u celini standardizovani za sve radnike. U nordijskim zemljama, većina granskih kolektivnih ugovora zapravo više ne propisuje povećanje zarada, već uspostavlja široke parametre za decentralizovano pregovaranje. To često podrazumeva sisteme obračuna zarada prema individualnom učinku, koji se zapravo mogu opisati kao sistemi na "tri nivoa". Međutim, sindikati pregovaraju o postupcima procene učinka, savetuju pojedinačne članove i ulažu žalbe u slučaju nepovoljnog ishoda procene. Takvi sistemi na tri nivoa generalno nailaze na odobravanje sindikata, naročito onih strukovnih, koji ih vide kao sredstvo za ostvarivanje većih nagrada za visokokvalifikovane zaposlene (čime delimično poništavaju egalitarne ishode koje su nekada postigli sindikati radnika u proizvodnom sektoru). Međutim, sindikatima su potrebne snažne lokalne organizacije da bi mogli da zadrže delotvoran nadzor nad ovim procesom, a postoje znaci koji ukazuju na sve neravnomerniju snagu sindikata na nivou preduzeća.

Decentralizacija stvara ozbiljne probleme tamo gde postoje niža stopa sindikalizovanosti i slabije integrisani odnosi između sindikalnih struktura na nacionalnom nivou i onih na nivou preduzeća. Očigledan primer za to je Nemačka: cena koju je sindikat metalčkih radnika, IG Metall, platio 1984. godine da bi postigao skraćivanje radne nedelje podrazumevala je pristanak da detalji sprovođenja tog sporazuma budu uređeni na nivou preduzeća, čime je zapravo pokrenut kontinuirani proces prenosa nadležnosti. Nakon ujedinjenja Nemačke, 1990. godine i ekonomske krize koja je ubrzo usledila na istoku zemlje, sindikati su prihvatili klauzule o "poslovnim teškoćama" i njihovom "aktiviranju" u okviru granskih kolektivnih ugovora, čime je firmama zapalim u finansijske probleme bilo omogućeno da odstupe od prethodno dogovorenih uslova. Takođe postoji trend individualizacije sistema obračuna zarada. Neki posmatrači ukazuju na činjenicu da bi decentralizacija mogla da omogući poslodavcima da snize standarde, ali i da sindikatima ujedno pruži priliku da mobilišu članstvo da podrži njihove zahteve. Međutim, sve ovo je izvodljivo pod pretpostavkom da sindikati imaju kapacitete da efikasno održavaju i šire svoju organizacionu moć na nivou preduzeća. Drugi posmatrači iznose pesimističan stav koji ukazuje da su sindikati suočeni

sa pretnjom da radna snaga koja je napustila sindikat ne preuzme ulogu "veto igrača", kao i sa pretnjom od sve većeg sektora sa loše plaćenom prekarnom radnom snagom koja je slabo sindikalno organizovana i često neobuhvaćena bilo kolektivnim ugovorima bilo radnim većima.

Arhitektura centralizovanog sistema pregovaranja i dalje je mnogo snažnija u Austriji, nego u Nemačkoj. Međutim, kao i u drugim zemljama, umanjeno je efektivno uticaj ugovora sklopljenih na višim nivoima, uz vrlo malo povećanje osnovnih zarada na nivou privredne grane i spuštavanje pregovora o mogućnostima isplate bonusa na nivo preduzeća, odnosno prepuštanje rukovodstvu preduzeća da jednostrano odlučuje o tome. Sa jačanjem uloge preduzeća u utvrđivanju realnog povećanja zarada, sindikatima je očito sve teže da održe sistem centralne koordinacije. Iako je u Holandiji i Belgiji aktiviranje klauzula o poslovnim teškoćama postalo uobičajena stvar, izgleda da je njihov efekat manji nego u Nemačkoj.

Brzi rast sistema kolektivnog pregovaranja na nivou preduzeća je jedna od najznačajnijih odlika radnih odnosa u Francuskoj: naime, 2010. godine je postojalo preko 33.000 kolektivnih ugovora na nivou preduzeća, što je znatno povećanje u odnosu na 1980. godinu, kada ih je bilo oko 1.000. Mnogi posmatrači smatraju da je takav rast odraz slabosti sindikata. Sve do nedavne promene pravila o reprezentativnosti, čak i manjinski sindikat imao je pravo da potpiše pravovaljani kolektivni ugovor, što je otvorilo mogućnos ugovaranja ekstremno povoljnih uslova za poslodavce. Brzo se proširio i sistem obračuna zarada po učinku, mada se u slučaju manuelnih radnika to pre odnosi na kolektivni nego na individualni učinak. Mogu li francuski sindikati da ostvare snažniji uticaj na pregovore u okviru preduzeća? Sindikalno zastupanje u okviru pojedinačnih preduzeća ima veću širinu nego dubinu, uz smanjeni broj aktivista koji pokušavaju da se izbore sa zahtevima sve decentralizovanijeg sistema radnih odnosa koji podrazumeva stručna znanja i sposobnosti koje većina aktivista ne poseduje. Postoje dokazi o sličnim problemima i u Španiji i u Portugaliji.

Za razliku od ovih zemlja, u Italiji postoji duga tradicija pregovaranja na dva (ili čak tri) nivoa. Krajem 1960-ih, došlo je do eksplozije kolektivnog pregovaranja na nivou preduzeća, koje je i kao uzrok i kao posledica bilo tesno povezano sa "vrelom jeseni" 1969. godine, pa je tokom nekoliko godina decentralizovano pregovaranje često služilo kao sredstvo za vođenje ofanzivnih borbi na nivou preduzeća. Odnos snaga se poremetio sa nastupanjem nepovoljnih ekonomskih uslova krajem 1970-ih godina. Decentralizacija je stvorila prostor za veće učešće običnih članova sindikata, ali je ujedno otežala kompletno usklađivanje politike pregovaranja. Baš kao i u ostalim zemljama, u Italiji su se kao sporni pokazali nedavni pokušaji da se izvrši rekonfiguracija odnosa između različitih nivoa sindikalne organizacije, usled zahteva kompanija i njihovih rukovodilaca za većom fleksibilnošću, ojačanih kampanjom za deregulaciju koju su sprovodile vlade na čelu sa Berlusconiem.

U Velikoj Britaniji desile su se daleko radikalnije promene, gde je, barem u privatnom sektoru, najveći deo procesa pregovaranja sa više poslodavaca obustavljen još pre tri decenije. Kao i u drugim zemljama, došlo je do brzog rasta individualizovanog sistema obračuna zarada, koji se do 2004. godine proširio na gotovo polovinu zaposlenih u privatnom sektoru. Loše organizovana decentralizacija, zajedno sa sistematskim ukidanjem institucionalne podrške kolektivnom zastupanju, sindikatima u privatnom sektoru je kao najveći prioritet nametnula ostvarivanje i zadržavanje pregovaračkih odnosa sa individualnim poslodavcima. Sindikati su na to pretežno reagovali tako što su pokušali da ubede poslodavce u svoju spremnost da im budu "partneri" u procesu unapređenja učinka preduzeća. Oko teme partnerstva sa poslodavcima sve više se vode polemike, pri čemu zagovornici ovog modela insistiraju na tvrdnji da prelazak iz sfere neprijateljske nastojenosti prema poslodavcima u sferu konstruktivnog angažovanja predstavlja način za pridobijanje podrške ne samo poslodavaca, već i zaposlenih. S druge strane, kritičari ovog modela tvrde da to partnerstvo podrazumeva suštinski podređenu ulogu koja sprečava stvaranje nezavisne sindikalne organizacije zasnovane na delovanju njenih aktivista. Da bi bio priznat od strane poslodavca, sindikat je po svojoj prilici često morao da pristaje na ograničenje svoje funkcije. Sindikati u okviru preduzeća često su se više bavili zastupanjem pojedinačnih radnika, nego rešavanjem kolektivnih pitanja, zbog čega se njihova uloga, umesto pregovaračke, najčešće svodila na savetodavnu. Isto tako, sindikati su češće obraćali više pažnje na pitanja za takozvane "meke" pregovore kod kojih postoji manja verovatnoća da će izazvati protivljenje poslodavaca.

U tom pogledu, Irska predstavlja čudnu anomaliju. Već više od dve decenije, sporazumi o partnerstvu na centralnom nivou određuju okvir radnih odnosa. Međutim, dok sve ostale zemlje u kojima postoji sistem pregovaranja na nivou više grana ujedno imaju i snažne institucije na nivou pojedinačne grane, u Irskoj (kao i u Velikoj Britaniji) takve institucije većinom su se raspale još 1980-ih godina, delimično i zbog priliva stranih kompanija. Ispostavilo se da sindikati nisu uspeli u svojim nastojanjima da dobiju nekakvu podršku centrale za svoju ulogu u pregovorima na nivou preduzeća, što je imalo za rezultat potpunu neartikulisanoost između centralizovanog partnerstva i radnih odnosa na nivou preduzeća. Irski sindikati su, u tom smislu, suočeni sa istim problemima kao njihove kolege u Velikoj Britaniji.

Iako institucije i mehanizmi za kolektivno pregovaranje postoje i u zemljama Centralne i Istočne Evrope, njihov stvarni uticaj generalno je mnogo više ograničen

Iako institucije i mehanizmi za kolektivno pregovaranje postoje i u zemljama Centralne i Istočne Evrope, njihov stvarni uticaj generalno je mnogo više ograničen nego na Zapadu. Politike koje vlade sprovode kao odgovor na krizu izvršile su dodatni pritisak na slabe strukture za kolektivno

pregovaranje u ovom regionu. Slovenija se izdvaja kao jedina zemlja koja ima snažne organizacije socijalnog partnerstva i čvrst sistem pregovaranja sa više poslodavaca istovremeno. U javnom sektoru te zemlje, kolektivni ugovori postoje na nivou jedne grane, kao i na nivou više grana, dok se, u privatnom sektoru, od ukidanja kolektivnog ugovora za više grana, 2005. godine, pregovori pretežno vode na nivou pojedinačne grane, pri čemu ih često dopunjuju dogovori postignuti na nivou preduzeća. U ostalim zemljama Centralne i Istočne Evrope, kolektivno pregovaranje je manje ustaljeno i odvija se uglavnom na nivou preduzeća. Rascepani sindikati zastupaju tek mali procenat zaposlenog stanovništva i stoga nisu u poziciji da diktiraju uslove za pregovore. Većina poslodavaca ne želi da bude vezana granskim kolektivnim ugovorima, niti da se uključi u udruženja poslodavaca, i odbija da se upusti u bilo kakvu vrstu dijaloga iznad nivoa preduzeća. Bez obzira na to, među ovim zemljama ipak postoje izvesne varijacije. Pokrivenost kolektivnim ugovorima veća je u zemljama članicama Višegradske grupe nego u baltičkim zemljama, dok su granski kolektivni ugovori češći u Slovačkoj i Rumuniji nego u ostalim zemljama. Baltičke zemlje najmanje su pokrivene kolektivnim ugovorima od svih zemalja članica Evropske unije, pri čemu se takvi ugovori uglavnom sklapaju u javnom sektoru i u okviru velikih državnih preduzeća. Niska stopa učestalosti kolektivnog pregovaranja doprinosi još većem smanjenju poverenja u institucije koje su za to nadležne.

Politike koje vlade sprovode kao odgovor na krizu izvršile su dodatni pritisak na slabe strukture za kolektivno pregovaranje u ovom regionu

To što se u zemljama Centralne i Istočne Evrope ne čuje institucionalni "glas" ide ruku pod ruku sa relativno malom učestalošću štrajkova i drugih oblika javnog izražavanja nezadovoljstva. To nikako ne znači da u ovom regionu nije bilo velikih protesta radnika. Masovne demonstracije u Poljskoj početkom 1980-ih godina iznedrile su pokret Solidarność, dok je generalni štrajk u Sloveniji početkom 1990-ih zacementirao poziciju sindikata u društveno-ekonomskom sistemu te zemlje. Međutim, izuzev ovih nekoliko spektakularnih primera, sindikati su se relativno uparložili. Niska učestalost protesta često se pripisuje kulturološkim faktorima, poput apatije nasleđene iz bivšeg socijalističkog sistema, kao i ekonomskim varijablama, pogotovo u smislu velikih teškoća i nesigurnosti koje su radnici iskusili za vreme tranzicije. Pored toga, postoje i alternativni vidovi izražavanja individualnog nezadovoljstva koji su postali prilično rašireni, poput glasanja iz protesta, neizlaska na izbore ili "bežanja" u sivu ekonomiju (Greskovits, 1998).

Taman kad je stopa učestalosti štrajkova u Zapadnoj Evropi počela da se izjednačuje sa stopom u Centralnoj i Istočnoj Evropi, izbila je kriza koja je promenila ekonomsku klimu i kombinaciju praktičnih politika

Ulazak u Evropsku uniju pružio je građanima ovih zemalja još jednu stratešku mogućnost: da "izađu" iz zemlje tako što će emigrirati, što je radnicima omogućilo da "po principu 'put pod noge' glasaju" (Meardi, 2012) protiv slabih izgleda za zapošljavanje i nepovoljnih uslova rada. Nestašica radne snage u okviru određenih profesija, koja je potom nastupila, ojačala je samopouzdanje zaposlenih, koje je potom pretočeno u standardne oblike mobilizacije. Taman kad je stopa učestalosti štrajkova u Zapadnoj Evropi počela da se izjednačuje sa stopom u Centralnoj i Istočnoj Evropi, izbila je kriza koja je promenila ekonomsku klimu i kombinaciju praktičnih politika.

4.2. Kriza i mere stroge štednje: Granice radikalizma

Iako je ekonomska kriza pogodila čitavu Evropu, njene posledice bile su prilično različite u raznim zemljama. Prva žrtva krize bila je Irska, sa naglim porastom cena nekretnina i neregulisanim finansijskim sektorom, pa su troškovi spasavanja propalih banaka više nego dvostruko uvećali javni dug u periodu od 2008. do 2010. godine. Mere spasavanja od strane takozvane "Trojke", koju čine Evropska unija, Evropska centralna banka (ECB) i Međunarodni monetarni fond, podrazumevale su uvođenje drastičnog paketa mera stroge štednje, što je produžilo recesiju i dovelo do još veće nezaposlenosti. Zbog ugroženosti članstva Španije i Italije u evrozoni, izvršena je neposredna intervencija ECB-a, koja je nametnula radikalno smanjenje javne potrošnje i broja zaposlenih u javnom sektoru, a potom i sistematičnije promene u režimu radnih odnosa. Grčka i Portugalija bile su podvrgnute još brutalnijoj intervenciji "Trojke", praćenoj zahtevima za decentralizacijom sistema kolektivnog pregovaranja, smanjenjem minimalne zarade i ukidanjem ili ograničenjem odredbi o produženju važenja kolektivnih ugovora. Najdramatičniji ishod krize zabeležen je u Portugaliji, gde je broj zaposlenih obuhvaćenih kolektivnim ugovorima opao sa 1,9 miliona, koliko ih je bilo 2008. godine, na svega 0,3 miliona 2012. godine. Međutim, drastični programi mera stroge štednje, koji su bili nametnuti sa strane ili kroz ideološki obojene odluke vlada određenih zemalja (poput Velike Britanije), daleko od toga da su se univerzalno primenjivali.

Grčka i Portugalija bile su podvrgnute najbrutalnijoj intervenciji "Trojke" u pogledu sistema kolektivnog pregovaranja i smanjenja minimalne zarade

S obzirom na osiromašene resurse, sindikati nisu bili u najboljoj poziciji da odgovore na krizu. Postoje dokazi o radikalnim odgovorima, ali i o partnerstvima sklopljenim u cilju jačanja sindikata. Te dve stvari bile su međusobno povezane, što je svojevrsan paradoks. Ciljevi radikalnih akcija, bilo u vidu generalnih štrajkova na nivou cele zemlje – pre svega u Grčkoj i Španiji – bilo u vidu okršaja na nivou preduzeća, često su bili odbrambenog karaktera. S druge strane, napor da se kroz socijalni dijalog iznađe rešenje

na bazi konsenzusa naišli su na pojačano suprotstavljanje klasnih interesa (motivisanih pitanjem ko će da plati cenu krize?) i suženi prostor za postizanje ishoda u kojem nijedna strana neće biti na gubitku.

“Nema povratka na staro”, bio je jednoglasni odgovor sindikata na krizu. Pa ipak, postavlja se pitanje da li je takav odgovor imao za cilj da se pregovara sa istim onim političkim i ekonomskim moćnicima koji su se zalagali za strožu arhitekturu propisa koji idu u prilog kapitalizmu u kojem dominira uticaj finansijskih institucija, ili da se preuzime vođstvo nad opozicionim pokretom koji se zalaže za alternativni društveno-ekonomski poredak? Ovdje se uočavaju dve poznate i uzajamno isprepletene protivrečnosti u delovanju sindikata. Prva protivrečnost odnosi se na dvoumljenje između kratkoročnih imperativa i dugoročnih ciljeva. Vođa jednog belgijskog sindikata je to prokomentarisao na sledeći način: “Lako je reći: moramo da promenimo odnos snaga. Međutim, to nam ne daje odgovor na pitanje šta dalje da radimo Naši članovi od nas očekuju da vodimo računa o njihovim trenutnim interesima”. Vođa jednog italijanskog sindikata izneo je dosta sličan stav: “U ovom trenutku, teško je pričati o strategiji s obzirom na našu obavezu da reagujemo u kriznim situacijama...”

Naš prvi prioritet je da zahtevamo da se prestane sa otpuštanjima, a zatim i da se upotrebe sva raspoloživa sredstva za očuvanje dohotka, pa tek kad to postignemo, možemo da se bavimo opštim analizama industrijske rekonverzije” (Gumbrell-McCormick i Hyman 2013: 124-125).

Dominantna posledica toga i dalje je pojačani pritisak nadole, na plate i uslove rada

Druga protivrečnost postoji između globalne ekonomske krize i delovanja sindikata, koje je po svom karakteru nacionalno odnosno zapravo subnacionalno. Premda su međunarodne organizacije sindikata izašle sa upečatljivim analizama i naprednim zahtevima, to je vrlo malo uticalo na svakodnevnu praksu sindikata. Pretežna reakcija svela se na odbranu i jačanje konkurentnosti, a to je podrazumevalo da se zemlje i preduzeća bore jedni protiv drugih, što je pojačalo pritisak nadole, na plate i uslove rada.

Kriza je izazvala čitav niz različitih reakcija u formi sukoba na nivou preduzeća, uključujući i talas akcija protiv smanjenja broja radnih mesta i zatvaranja fabrika, u kojima su radnici odbijali da napuste prostorije firme dok njihovi zahtevi ne budu ispunjeni, što nas je podsetilo na sindikalne borbe iz sedamdesetih godina prošlog veka. U Francuskoj je 2009. godine zabeležen niz epizoda u kojima su radnici držali za taoce direktore svojih firmi. Spor oko gubitka radnih mesta u Velikoj Britaniji koji je dobio najveći publicitet otpočeo je 2009. godine u rafineriji nafte Lindsey u Linkolnširu, koja se nalazi u vlasništvu francuske multinacionalne kompanije Total. Ta kompanija istisnula je postojeće domaće radnike tako što je kao podizvođača za jedan građevinski projekat

angažovala italijansku firmu koja zapošljava isključivo stranu radnu snagu pod lošijim uslovima od onih propisanih britanskim kolektivnim ugovorom za tu privrednu granu. Nezvanični štrajk ubrzo je eskalirao, a cela zemlja iskazala je saosećanje sa štrajkačima. Pa ipak, radikalni oblici delovanja ne podrazumevaju sličan stepen radikalizma njihovih ciljeva. U većini slučajeva, čini se da su ovakve bitke za radna mesta predstavljale gest prkosa i očajja i da je malo ko verovao da će to sprečiti najavljena zatvaranja fabrika odnosno otpuštanja. Umesto toga, takve akcije obično su imale za cilj da se ograniči broj otpuštanja ili da se postignu bolji paketi otpremnina za radnike koji su proglašeni tehnološkim viškom. Iz tog razloga, ovakvi sporovi obično su rešavani relativno lako.

U anketi posvećenoj odgovorima na krizu, Glassner i Galgóczi (2009) naišli su na raširenu primenu sporazuma o takozvanoj “delimičnoj nezaposlenosti” ili ugovora o radu na kraći vremenski period, koji su često bili podržani nadoknadom zarada iz javnih fondova, kao i pregovorima na nivou preduzeća kako bi se obezbedilo da iznos te naknade bude veći od zakonom propisanog nivoa. Iako su u Nemačkoj sprovedene mnogo sistematičnije mere za očuvanje radnih mesta, u mnogim kompanijama (često makar uz prećutno odobravanje sindikata), zaštita “osnovne” radne snage često je išla nauštrb privremeno zaposlenih radnika, a isto se dogodilo i u Austriji, kao i u zemljama članicama Višegradske grupe, koje su izvozno povezane sa nemačkom privredom. U Danskoj, teško pogođenoj krizom, brojnim ugovorima na nivou preduzeća bilo je predviđeno deljenje radnog mesta. Holandska vlada subvencionisala je radnike zaposlene na kraći vremenski period, kao i privremeno otpuštene radnike firmi koje su zapale u finansijske probleme, dok je, u Belgiji, pozamašni paket mera ekonomskog oporavka podrazumevao finansiranje “tehničke nezaposlenosti” i posebno rezervisana sredstva za naknade radnicima zaposlenim na kraći vremenski period i privremeno otpuštenim radnicima. U Francuskoj je takođe vlada finansirala program “delimične nezaposlenosti”, ali su, uprkos tome, privremeno zaposleni radnici podneli najveći teret krize. Odavno uspostavljeni sistem isplata otpremnina radnicima koji su proglašeni tehnološkim viškom u Italiji je obilato korišćen za ublažavanje problema gubitka radnih mesta. Još jedan zahtev koji je uspešno sproveden u nekim zemljama, prvenstveno na nivou preduzeća, odnosio se na to da se privremeni periodi kada nema posla iskoriste za stručno usavršavanje ili prekvalifikaciju radnika, umesto pribegavanja otkazima. Ovakve aktivnosti je, u nekim zemljama, opet finansirala država kroz subvencije. U određenom broju zemalja, konstruktivna uloga sindikata u pregovorima o uvođenju mera za spasavanje radnih mesta, doprinela je poboljšanju njihovog ugleda u javnosti.

Jedan od ishoda krize bio je rasprostranjeno jačanje sistema umerenosti zarada, pri čemu su neki poslodavci vršili pritisak nadole, tražeći da se ponovo pregovara o postojećim sporazumima o zaradama. Zarade su generalno povećane u procentu nižem od stope inflacije. Pregovori oko prestrukturiranja i smanjenja broja radnih mesta, u cilju

postizanja dogovora o nekoj formi "socijalnog plana", bili su uobičajeni u mnogim zemljama.

Čak i u zemljama u kojima postoji tradicija nacionalnog pakta, kriza je znatno otežala dijalog na centralnom nivou

Uporedo sa simboličnim protestnim akcijama, sindikati su u većini zemalja pokušavali da se sa krizom izbore kroz socijalni dijalog na centralnom nivou. Međutim, u nekim zemljama nije bilo ozbiljnih napora da se postigne tripartitni sporazum, dok su u drugim zemljama takvi naponi propali, ili su izazvali ozbiljne podele među uključenim stranama. Čak i u zemljama u kojima postoji tradicija nacionalnog pakta, kriza je znatno otežala dijalog na centralnom nivou. S obzirom da nacionalni odgovori na krizu u osnovi zavise od postupaka vlade, dijalog na makro nivou neminovno je bio tripartitan, a ne bipartitan. Ishod takvog dijaloga obično je podrazumevao eventualne, usko ciljane, ad hoc sporazume.

Međutim, što se tiče širih pitanja politike zarada i reforme penzionog sistema i ostalih socijalnih davanja, proces pregovaranja na centralnom nivou postao je mučan, sa prekidom pregovora u nekim zemljama i međusindikalnim podelama u drugim zemljama. U početku se činilo da je Belgija relativno uspešan primer, ali posle gotovo dve godine koliko je ta zemlja bila bez vlade, nova vlada konačno je stupila na dužnost krajem 2011. godine i pokrenula veliki program stroge štednje, koji je, između ostalog, podrazumevao smanjenje socijalnih davanja i pomeranje starosne granice za penzionisanje za dve godine. U Holandiji su predložili vlade za povećanje starosne granice za penzionisanje naišli na žestok otpor FNV-a, ali je juna 2011. predsednik FNV-a ipak potpisao takav sporazum, koji je kasnije podržala većina izvršnih rukovodilaca tog saveza sindikata. Međutim, tome su se usprotivila dva najveća ogranka ovog saveza iz kojih dolazi najbrojnije članstvo, što je imalo za posledicu cepanje FNV-a.

U Francuskoj su unutrašnje podele oslabile kapacitete sindikata da utiču na vladine odgovore na krizu. Oni su se mobilisali kako bi sproveli seriju štrajkova i demonstracija na nivou cele zemlje, zahtevajući preduzimanje delotvornijih inicijativa za spasavanje radnih mesta i suprotstavljajući se čitavom spektru mera stroge štednje. U mnogim slučajevima, u ovim akcijama su učestvovali svi glavni sindikati, ali su razlike u njihovim stavovima često izbijale na površinu. Međutim, zahvaljujući upornosti nekih sindikata u nastojanjima da se postignu dogovorna rešenja, izgleda da je, sa promenom vlade 2012. godine, tamo stvorena povoljnija klima za socijalni dijalog. U Italiji su inicijative Berlusconijeve vlade dovele do podele sindikata. Nakon raskida sa prethodnim partnerima, 2009. godine, sklopljen je pakt koji su potpisali savezi sindikata CISL i UIL, ali ne i CGIL. Na osnovu toga, izvršena je revizija sistema kolektivnog pregovaranja, sa prenosom većeg broja nadležnosti na sindikate u okviru preduzeća, što je doprinelo produženju roka važenja granskih ugovora o zaradama na tri godine, pri čemu je kao smernica za pregovore bio uzet u obzir novi (ograničeniji) indeks

inflacije. Međutim, iako su ova tri saveza sindikata u praksi sačuvala jedinstveni front po pitanju najvećeg dela granskih pregovora, vrlo je interesantna činjenica da to nisu uspeali da postignu kad je reč o metalnoj industriji. CGIL je 2010. godine dao znak da je zauzeo umereniji stav, pa su onda sva tri saveza uspela da se usaglase oko spiska zajedničkih ciljeva u svom odgovoru na ekonomsku krizu. Ta tri sindikata takođe su zauzela jedinstveni front protiv liberalizacije zakona o radu, koji je gurala nova "tehnokratska" vlada premijera Montija u proleće 2012. godine, iako njihovo jedinstvo nije bilo tako snažno kad je reč o pojedinim pitanjima.

U Irskoj je paket mera vlade za rešavanje krize imao za posledicu raspad sistema, naročito zbog uvođenja "nameta za penzione fondove", koji je u stvari doveo do smanjenja plata u javnom sektoru. ICTU je pokušao da očuva jedinstveni front, pa je februara 2009. objavio plan od deset tačaka, namenjen ispunjenju interesa zaposlenih kako u javnom tako i u privatnom sektoru. Nakon toga je usledio "dan protesta" u vidu najvećih masovnih demonstracija u Irskoj u poslednjih 30 godina, a čule su se čak i pretnje generalnim štrajkom. Krajem 2009. godine, sukob je ušao u novu fazu i obustavljen je sporazum o partnerstvu. Februara 2011. godine, izabrana je nova vlada u koaliciji sa Laburističkom partijom kao mlađim partnerom. Ova vlada je delimično uspela da poboljša klimu radnih odnosa vraćanjem minimalnih zarada na pređašnji nivo.

U odsustvu dijaloga na centralnom nivou u Velikoj Britaniji, odgovori na krizu bili su posebno napeti. Desničarska vlada, izabrana maja 2010. godine, zacrtala je smanjenje javnog duga kao svoju političku mantru iako je taj javni dug bio niži nego u Nemačkoj, čija vlada je drugima propovedala mere stroge štednje koje sama nije primenjivala. Kao posledica toga, nakon dve godine primene strogih mera štednje, javni dug u Velikoj Britaniji zapravo se povećao, dok se u Nemačkoj smanjio. Program vlade podrazumevao je smanjenje broja zaposlenih u javnom sektoru za oko pola miliona, zamrzavanje plata i velika smanjenja penzija u javnom sektoru, kao i masovna smanjenja potrošnje u oblasti socijalne zaštite. Međutim, sindikati su morali da nastupaju veoma oprezno u svom suprotstavljanju vladi, čak i kad je reč o zaštiti slabo plaćenih radnika. Vođe TUC-a bile su u potpunosti svesne rizika, pogotovo imajući u vidu iskustvo iz Irske. Nacionalni dan masovne akcije prvo je organizovan u martu 2011, a potom i u oktobru 2012, pored većeg broja jednodnevnih štrajkova u javnom sektoru.

Ekonomska kriza posebno je teško pogodila nove članice Evropske unije. Poljska je jedina zemlja članica EU koja je uspela da izbegne recesiju, dok su se predviđanja o "burnim vremenima" u tom regionu u velikoj meri pokazala kao tačna. Nakon spektakularnog ekonomskog rasta koji je trajao više od jedne decenije, države Centralne i Istočne Evrope među prvima su se našle na udaru krize, od kojih su tri države, Letonija, Mađarska i Rumunija, čak morale da potpišu stend baj aranžmane sa MMF-om kako bi stabilizovale svoje finansije. Slovenija je tek nedavno prestala da bude

predmet nadzora od strane Evropske unije i međunarodnih finansijskih institucija zbog svog nezdravog bankarskog sektora i sumornih prognoza u pogledu ekonomskog rasta.

Ekonomska kriza i potonje politike borbe protiv krize, koje su sprovodile vlade zemalja Centralne i Istočne Evrope, značajno su uticale na ishode kolektivnog pregovaranja, a generalno još više na visinu zarada i uslove rada. Da bi smanjile budžetski deficit, Letonija, Rumunija, Mađarska i Češka usvojile su drastične mere štednje u javnom sektoru, koje su, između ostalog, podrazumevale smanjenje plata i ukidanje dodataka na plate. U krizom zahvaćenim zemljama Centralne i Istočne Evrope došlo je i do značajnog pada realnih zarada, koje su se, u periodu od 2007. do 2009. godine, smanjile za preko 15 odsto u Letoniji i za 5 do 10 odsto u Estoniji, Mađarskoj i Litvaniji. U najugroženijim zemljama, kolektivno pregovaranje bilo je u defanzivi. U Estoniji se, na primer, broj kolektivnih ugovora gotovo prepolovio, dok je u Sloveniji zabeleženo pet puta više slučajeva kršenja kolektivnih ugovora, nego u periodu pre krize. Za razliku od njih, u zemljama koje su iskusile samo privremeni pad izvoza, povećana je učestalost kolektivnog pregovaranja na nivou fabrika i privrednih grana, kako su sindikati i rukovodioci kompanija raspravljali o programima kratkoročnog zapošljavanja i merama prestrukturiranja. Međutim, postoje indicije da su mnogi ovakvi sporazumi zacementirali obrasce segmentacije tržišta rada kakvi su postojali pre krize, štiteći osnovnu radnu snagu u kompanijama na račun privremeno zaposlenih radnika i radnika angažovanih preko agencija.

Za vreme krize, vlade nekih zemalja Centralne i Istočne Evrope transformisale su institucije i procedure kolektivnog pregovaranja

Za vreme krize, vlade nekih zemalja Centralne i Istočne Evrope transformisale su institucije i postupke kolektivnog pregovaranja. U Mađarskoj i Rumuniji, koje su ostale pod nadzorom MMF-a, takva prilagođavanja otišla su naročito daleko, slabeći položaj sindikata i jačajući decentralizaciju sistema kolektivnog pregovaranja. U Rumuniji je 2011. godine donet Zakon o socijalnom dijalogu, kojim je ukinut nacionalni kolektivni ugovor za privatni sektor, reorganizovane su pregovaračke strukture na nivou privredne grane i povećani kriterijumi za reprezentativnost. Te promene imale su za posledicu to da je proces pregovaranja praktično zamro, što je dovelo do smanjenja stope pokrivenosti kolektivnim ugovorima sa 70 odsto na 20 odsto, kako se procenjuje. U Mađarskoj su novim Zakonom o radu, koji je stupio na snagu u januaru 2013. godine, ograničena prava na štrajk i zaštitu sindikalnih aktivista i omogućeno je odstupanje kolektivnih ugovora od radnog zakonodavstva. U ostalim zemljama Centralne i Istočne Evrope, opšta zabrinutost, kao prateća pojava krize, pokazala se i kao plodno tle za veću decentralizaciju. Estonija je, na primer, ograničila kontinuitet kolektivnih ugovora po njihovom isteku, dok je Slovenija pooštrila kriterijume za njihovo produženje.

Sa nastupanjem krize, smanjila se učestalost sukoba oko povećanja zarada. Pa ipak, sindikati u kompanijama koje je ekonomska kriza relativno zaobišla pribegavali su pretnjama štrajkom tokom pregovora o zaradama. U Letoniji, Rumuniji i Sloveniji, protesti protiv mera stroge štednje rušili su vlade, ali ipak nisu doprineli povećanju stope sindikalizovanosti. U baltičkim zemljama, razne društvene i strukovne grupe, poput studenata, policijskih službenika i proizvođača pića, organizovale su mitinge koji su retko kad uspevali da prerastu u masovne manifestacije.

4.3. Inovativne strategije kolektivnog pregovaranja

Premda je okruženje za kolektivno pregovaranje u svim zemljama gurnulo sindikate u defanzivu, ipak postoje signali koji ukazuju na to da je bilo i inovativnih odgovora. Ova studija ne bavi se detaljnom analizom stanja u svim zemljama, već navodi nekoliko primera koji služe za ilustraciju.

Premda je okruženje za kolektivno pregovaranje u svim zemljama gurnulo sindikate u defanzivu, ipak postoje i signali koji ukazuju na to da je bilo i inovativnih odgovora

U određenom broju zemalja, a naročito u Nemačkoj, sindikati su dugo imali ulogu u početnoj stručnoj obuci zaposlenih, ali je njihov uticaj na kontinuirani razvoj karijere bio manje uobičajen. Oko toga se sporio IG Metall, koji je 2001. godine zaključio svoj prvi kolektivni ugovor o kontinuiranom stručnom usavršavanju. U Belgiji je, još od 1986. godine dvogodišnjim međusektorskim sporazumima bilo predviđeno finansiranje stručnog usavršavanja, dok su se u Danskoj pregovori o tome vodili na nivou grane. U ostalim zemljama, svi sindikati su, u tom smislu, imali decentralizovaniju pregovaračku ulogu. Jedan primer o kojem se dosta govorilo je britanski program učenja uz rad, koji je 1997. godine dobio finansijsku i institucionalnu podršku laburističke vlade i kojim je rukovodio TUC. Neki entuzijasti su tvrdili da su predstavnici sindikata zaduženi za ovaj program uspeli da istovremeno razviju i savetodavnu i pregovaračku ulogu, jačajući na taj način sindikalnu organizaciju na nivou preduzeća, dok su ostali bili skeptični u vezi s ovom tvrdnjom.

“Humanizacija” rada često je bila ključni zahtev sindikata iz 1970-ih godina, što je imalo za rezultat značajna unapređenja kvaliteta rada. Međutim, promena odnosa snaga koja je nastupila 1980-ih godina, kao i rastući prioritet da se očuvaju radna mesta bez obzira na njihov kvalitet, poništila je efekte mnogih prethodno ostvarenih tekovina. Povećao se intenzitet rada, sve veći broj radnika (gotovo polovina) obavlja monotone poslove, porasla je izloženost nezgodama i povredama na radu, pa je i osećanje nesigurnosti postalo utoliko veće, a sve su to faktori kojima može da se objasni povećanje stresa na radnom mestu.

U kolektivnim pregovorima se na problem stresa obraća veća pažnja otkako su Evropska konfederacija sindikata (ETUC) i evropska udruženja poslodavaca potpisali "autonomni okvirni sporazum" 2004. godine. Uprkos neujednačenom ishodu tog sporazuma, sindikati su u svim zemljama od tada počeli da obraćaju veću pažnju na ovaj problem. Oba najveća britanska sindikata izdala su relevantna uputstva sindikalnim poverenicima po firmama i podržala tužbe protiv poslodavaca. U Danskoj je 2005. godine FOA postigao sa domaćim poslodavcima sveobuhvatni sporazum o borbi protiv stresa, koji je imao za rezultat obimnu kampanju koja je trajala pet godina. U Nemačkoj je IG Metall napravio svoju kampanju za borbu protiv stresa, uključujući i paket podrške sindikalnim poverenicima na nivou kompanija i odgovarajući predlog zakona, a sve to u kontekstu šire inicijative pod nazivom "Gute Arbeit" (kvalitetan posao), koja je pokrenuta 2002. godine. Od 2007. godine, DGB organizuje veliku godišnju anketu na ovu temu, dok je ver.di vršio pritisak da se sklopi kolektivni ugovor na temu stresa u sektoru zdravstva. Nedavno je švedski TCO objavio veliki "barometar stresa". U Francuskoj, gde je kolektivni ugovor na ovu temu potpisan 2008. godine na centralnom nivou, stres na radnom mestu postao je pitanje od ključnog značaja za tamošnje sindikate nakon talasa samoubistava zbog posla, naročito među zaposlenima u kompaniji France Télécom Orange. Stavljanjem problema stresa i širih pitanja kvaliteta rada na dnevni red za pregovore, sindikati su u mnogim zemljama pokušali da iznađu nove načine da podignu svest radnika o tome da njihovi problemi vezani za posao imaju kolektivni značaj i da sindikalizam može biti deo rešenja.

Koncept "kvalitetnog posla" takođe je tesno povezan sa sve većim obraćanjem pažnje sindikata na "ravnotežu između poslovnih obaveza i privatnog života" i radne aranžmane koji su "naklonjeni porodicama". U Švedskoj je pitanje ravnoteže između poslovnih obaveza i privatnog života obrađeno u mnogim kolektivnim ugovorima. U Belgiji je, tokom protekle decenije, to postalo sastavni deo međugranskih i višegranskih kolektivnih ugovora. U Nemačkoj je ver.di 2003. godine pokrenuo kampanju pod sloganom "Samo polako", što je delimično bila njegova reakcija na zahteve poslodavaca u pojedinim kompanijama da se radno vreme produži, pa čak i da se radi u vreme koje inače nije za to predviđeno. Njegove intervencije obuhvatale su pregovaračke zahteve na nivou grane i davanje smernica pregovaračima na nivou preduzeća. Austrijski GPA uključio je kao veliku temu za pregovore pitanje ravnoteže između poslovnih obaveza i privatnog života i postigao izvesni uspeh u kolektivnim ugovorima. U obe ove zemlje, sindikati su na zahteve poslodavaca za fleksibilnošću radnog vremena odgovorili insistiranjem na tome da radnici dobiju veću mogućnost upravljanja svojim vremenom, kao i da se uvede kolektivni nadzor nad individualnim rasporedom rada svih radnika. U Velikoj Britaniji, gde je radno vreme po tradiciji jedno od najdužih u Evropi, ovo je takođe bilo veliko pitanje kojim su bavili sindikati. Uglavnom, Keune (2006: 16, 23-27) je utvrdio da "ne postoji jedinstven stav sindikata po pitanju fleksibilnosti radnog vremena", a što se tiče ishoda,

"došlo je do kontinuiranog povećanja fleksibilnosti radnog vremena koje ide naruku poslodavcima", dok je "sindikativima teško da postignu svoje ciljeve kroz kolektivno pregovaranje u trenutnim ekonomskim i političkim okolnostima".

Sa napretkom masovne proizvodnje u dvadesetom veku, sindikati mnogih zemalja pokušali su da standardizuju uslove rada kako bi sprečili poslodavce da vrše diskriminaciju radnika. Pri tome nisu uzeli u obzir šta je to što bi različitim radnicima najviše odgovaralo, delimično i zbog toga što nisu svi radnici isti i što žive u različitim uslovima. Jedan od načina da se te razlike usklade je traganje za fleksibilnijim oblicima propisa, posebno u pogledu organizacije radnog vremena. Pionirski poduhvat u tom smislu napravila je Holandija, gde je u jednom dokumentu iz 1993. godine o politici na centralnom nivou izneti preporuka u vezi sa fleksibilnijim ugovorima o radu, posebno u kontekstu obračuna zarada po učinku. Posle toga je usledila ekspanzija kolektivnih ugovora "à la carte, odnosno po izboru iz menija" ili onih po principu "samoposluživanja", što je, na primer, omogućilo radnicima da biraju između veće plate i kraćeg radnog vremena. Sličan razvoj događaja zabeležen je i u Danskoj, gde su kolektivnim ugovorima predviđeni "računi po slobodnom izboru", koje zaposleni mogu da koriste za dodatne godišnje odmоре, štednju za penzionerske dane ili zarađivanje veće plate.

Inovacije u strategiji kolektivnog pregovaranja često imaju za cilj jačanje kapaciteta na nivou preduzeća

Inovacije u strategiji kolektivnog pregovaranja često imaju za cilj jačanje kapaciteta na nivou preduzeća. Primer za to je kampanja pod nazivom "Besser statt billiger" (Biram kvalitetnije, a ne jeftinije), koju je IG Metall pokrenuo 2004. godine u okolnostima kada su poslodavci sve više počeli da zahtevaju smanjenje troškova za zaposlene i kada su nastupile nepovoljne promene radnih aranžmana. U sprezi sa prethodno pomenutom kampanjom za "kvalitetan posao", ovaj sindikat hteo je da izađe iz okvira defanzivnih i reaktivnih odgovora na krizu kroz osmišljavanje alternativnih predloga za uvođenje inovativnih proizvoda i novih metoda proizvodnje, kao i kroz formulisanje argumenata i izradu analiza koje bi mogle da pomognu da se članstvo mobilise kao snaga podrške pregovaračima u njihovim firmama.

U teškim vremenima, javlja se sve veća potreba za inovativnim pristupima kolektivnom pregovaranju. Pa ipak, s obzirom na kratkoročne izazove, takvi pristupi često mogu da se nađu na dnu liste prioriteta. Delotvorni odgovori na krizu zapravo zahtevaju odgovore koji prevazilaze okvire kolektivnog pregovaranja, odnosno podrazumevaju ponovnu izgradnju delotvorne sindikalne organizacije i kapaciteta za mobilisanje članstva u okviru pojedinačnih kompanija, o čemu je prethodno bilo reči, kao i delotvorno političko suprotstavljanje neoliberalizmu, o čemu će biti reči dalje u tekstu. U suprotnom, kolektivno pregovaranje u doba krize lako može da poprimi degenerisani oblik pregovaranja zarad postizanja ustupaka, po principu "moli bližnjeg svog".

5. Novi pristupi političkom angažovanju

Iako sindikati neminovno predstavljaju i ekonomske i političke aktere, odnos između te dve uloge složen je i kontradiktoran, dok prioriteta utvrđeni u okviru svake od tih uloga mogu da budu različiti od zemlje do zemlje, kao i da se vremenom menjaju. S obzirom da je, u mnogim evropskim zemljama, sindikalizam često služio kao istureno istureno odeljenje novonastalog pokreta radničke klase, u kojem je politički radikalizam oblikovao identitet sindikata i njegovo delovanje, sindikat je imao zadatak da se suprotstavi kapitalizmu, a ne da traži umerene reforme u okviru njega. U onim zemljama u kojima preovlađuje umerena forma socijaldemokratskog ili demohrišćanskog sindikalizma, akcentat je i dalje na promenama u društvu. Ispostavilo se da su ideologije nasleđene iz formativnog perioda sindikata veoma otporne. To se najviše vidi na primeru preorijentisanih (bivših) komunističkih sindikata u južnoj Evropi, gde je davanje sve većeg prioriteta kolektivnom pregovaranju često nailazio na priličan otpor od strane "tradicionalista".

Da bi mogli da daju prioritet kolektivnom pregovaranju, barem u slučajevima kada njihovo članstvo dolazi iz privatnog sektora, sindikati u principu moraju da imaju relativno veliki procenat članstva i finansijska sredstva da, po potrebi, izdrže duže periode štrajkovanja. Ukoliko sindikati imaju skromna sredstva za ove svrhe, možda bi im bilo lakše da se opredele za uličnu mobilizaciju, nego da sprovedu neprekidne štrajkove, u kojima leži glavna snaga kolektivnog pregovaranja, mada štrajkovi nisu jedini izvor te snage. Ekstremni primer za to su rasparčani francuski sindikati sa minimalnim procentom članstva u privatnom sektoru, koji su praktično izgubili kapacitet da tamo organizuju štrajkove.

Ekonomska kriza gurnula je u povremeno oštre političke sukobe čak i one sindikate koji se inače nerado konfrontiraju

U čitavoj Evropi je zbog ekonomske krize država postala glavni sagovornik čak i onih sindikata koji su ranije imali običaj da strogo prave razliku između "ekonomskog" i "političkog" delovanja. Finansijska pomoć posrnutim poslodavcima, posebne subvencije za očuvanje dohotka radnika zaposlenih na kraći vremenski period, kao i produženje aktivnih mera namenjenih tržištu rada – sve ono što sindikati inače traže – iziskuje angažovanje u političkoj areni. Nasuprot tome, pokušaji vlada da se sa budžetskim deficitom izbore udarom na penzije i radna mesta u javnom sektoru i nasrtajima na socijalnu državu u opštem smislu, gurnuli su u povremeno oštre političke sukobe čak i one sindikate koji se inače nerado konfrontiraju.

5.1. Sindikati i političke stranke

Istorijski gledano, u većem delu Evrope, sindikati su, kad su se pojavili, bili tesno povezani sa političkim strankama, bilo socijaldemokratske, komunističke ili hrišćanske orijentacije, koje su im često bile nadređene, ali su vremenom te veze uglavnom postale slabije, ili se od njih u potpunosti odustalo (mada su, uprkos formalnom razdvajanju, i dalje moguće bliske neformalne veze).

Tri ključne promene su u različitom obimu pogodile sve evropske zemlje. Prva je kulturološke i ideološke prirode. Sekularizacija je potkopala identitet nekadašnjih demohrišćanskih oblika sindikalizma, a jedini značajni izuzeci u tom smislu su belgijski savez sindikata ACV/CSC, zatim mnogo manji holandski hrišćanski savez sindikata CNV i švajcarski Travail Suisse. Sličan proces dogodio se u zemljama sa masovnim komunističkim partijama i sindikatima kao njihovim satelitima. Zemlje Centralne i Istočne Evrope su poseban slučaj, o kojem će biti reči dalje u tekstu, dok je u zemljama južne Evrope, gde su nekada u okviru leve pretežno zastupljene komunističke partije, došlo do drastičnog osipanja (Grčka je verovatno jedini izuzetak u tom pogledu). Socijaldemokratija, koja se pokazala kao mnogo izdržljivija izborna opcija, u mnogim zemljama sada je daleko slabija nego pre nekoliko decenija. U postkejnzijanskom svetu, ne postoji jasan konsenzus oko toga šta socijaldemokratija zapravo znači.

Druga ključna promena je strukturne prirode. Po tradiciji, glavne pristalice i sindikata i levo orijentisanih stranaka činili su fabrički radnici iz čvrsto povezanih industrijskih zajednica. Propast tradicionalnih industrijskih grana i porast broja kancelarijskih poslova, stručno profilisanih zanimanja i nivoa obrazovanja, generalno su stavili i sindikate i političke stranke pred brojne izazove. Socijaldemokratske partije su, sa svoje strane, često uzimale zdravo za gotovo svoju sve manju bazu glasača, sastavljenu od radničke klase, uz istovremeno usmeravanje pažnje na takozvanog "prosečnog glasača", što je imalo za posledicu približavanje socijaldemokratske politike politici njihovih protivnika desničarske orijentacije.

Treća ključna promena odnosi se na napredovanje neoliberalizma. Napori da se ostvari konkurentnost na međunarodnom nivou i da se javne finansije stave pod kontrolu, gubitak vere u kejnzijizam i prelazak na takozvanu "lean vladu" podjednako su postali obeležja vlada levo od centra, kao i onih desničarskih. Neoliberalni metod prestrukturiranja vrši neminovni pritisak na neksus između političkih stranaka i sindikata: ekspeditivnost izbora ili, prosto rečeno, ograničeni manevarski prostor za uvođenje reda

u domaću privredu u uslovima globalnog ekonomskog nereda, utire put koliziji između socijaldemokratskih partija i sindikalnih pokreta, čiji angažman podrazumeva odbranu dohotka radnika i tekovina koje su na socijalnom planu ostvarili tokom proteklih decenija. U okviru socijaldemokratskog "projekta" ostalo je malo toga što bi strankama i sindikatima moglo da posluži kao inspiracija i da ih veže jedne za druge.

Sve u svemu, veze između stranaka i sindikata u zemljama Centralne i Istočne Evrope, koje su uspostavljene u periodu tranzicije, više su doprinele slabljenju radne snage, nego unapređenju prava zaposlenih

U zemljama Centralne i Istočne Evrope slika je očigledno dosta drugačija. U okviru prethodnih režima, sindikati nisu delovali kao samostalne organizacije, već su njima vladale komunističke partije. Oni su uglavnom imali zadatak da disciplinuju radnike u državnim preduzećima i da ih upoznaju sa partijskim odlukama i političkim planovima, a uz to su vršili i određene socijalne funkcije. Stoga, za razliku od zemalja Zapadne Evrope, tamo nije postojala tradicija uzajamne zavisnosti i korisnih razmena između sindikata i političkih stranaka. Nakon raspada prethodnog sistema, uspostavljene su veze između političkih grupacija i organizovane radne snage, ali je u tom odnosu bilo mnogo manje uzajamne odanosti, nego na Zapadu. Političke stranke, koje su u većini zemalja Centralne i Istočne Evrope bile jače od svojih sindikalnih partnera, često su kršile data obećanja i sprovodile politike koje su bile suprotne interesima radnika. One su takođe uključivale sindikalne vođe u stranačke strukture i procese odlučivanja, što je ne samo kočilo sindikalne kapacitete za mobilizaciju, već je izazvalo i poprilične kontroverze među običnim članstvom, pogotovo onda kada su politike koje bi potom usledile podrazumevale bolne mere prestrukturiranja. Sve u svemu, veze između stranaka i sindikata, koje su uspostavljene u periodu tranzicije, više su doprinele slabljenju radne snage, nego unapređenju prava zaposlenih (Avdagić, 2004).

Postoji obilje primera s tim u vezi. U Poljskoj su aktivisti sindikata Solidarność zauzeli važne pozicije u prvim vladama desno od centra, a potom su, pred izbore 1997. godine, osnovali sopstvenu stranku, dok je OPZZ stao na stranu socijaldemokrata. Međutim, to nije sprečilo sprovođenje politike koja je podrazumevala mere "šok terapije". Sredinom dvehiljaditih godina, reformisani sindikati u Mađarskoj bili su isključeni iz razgovora o velikim reformama u cilju liberalizacije tržišta, uprkos njihovom formalnom savezu sa socijalističkom partijom. Čak i onda kada su donošeni propisi naklonjeni radnoj snazi, nije bilo nikakvih garancija da će oni biti očuvani. Slovačko radno zakonodavstvo, na primer, bilo je u skladu sa željama sindikata kad god bi levičarske stranke bile na vlasti, a potom bi te zakone rušile vlade desno od centra. S druge strane, primer Slovenije pokazuje da veze između stranaka i

sindikata mogu da budu delotvorne ukoliko oba aktera imaju približno jednake resurse moći. Budući da su sindikati te bivše jugoslovenske republike predstavljali prilično velike interesne grupe i da su uz sebe imali veliko glasačko telo, političari nisu mogli tek tako da ih ignorišu. Zahvaljujući tome, sindikati su kroz tripartitne sporazume i socijalne paktove učestvovali u kreiranju javnih politika.

5.2. Politička razmena i socijalno partnerstvo u doba krize

Mnoge evropske zemlje imaju dugu tradiciju "socijalnog dijaloga" ili "socijalnog partnerstva" na makro nivou. U Austriji, Holandiji i Belgiji, formalne institucije tripartitne saradnje na centralnom nivou datiraju još iz doba posleratne obnove, dok se u nordijskim zemljama činilo da je bipartitni dijalog na centralnom nivou čvrsto utemeljen (iako se u Švedskoj raspao); u Španiji je nakon obnove demokratije sklopljen niz socijalnih paktova, dok je u Nemačkoj dugo vladalo uverenje da promene socijalne politike i politike u vezi sa tržištem rada moraju da budu zasnovane na konsenzusu "socijalnih partnera". Italija i Irska imaju tradicije u kojima su ovi akteri u većoj meri na suprotnim stranama, ali su socijalni paktovi na centralnom nivou ipak sklapani u prethodnim decenijama. U prvim posleratnim decenijama, "politička razmena" mogla je da donese i dosta toga pozitivnog: sindikati su eksplicitno ili implicitno pristajali na ograničenje nivoa zarada u zamenu za unapređenje sistema socijalne zaštite i obećanja u vezi sa udelom u budućem rastu.

Za razliku od ovog perioda, socijalni paktovi iz 1980-ih i 1990-ih godina, bili su deo odgovora na dvostruku krizu: eroziju domaće konkurentnosti i napore u cilju smanjenja javnog deficita u skladu sa restriktivnim kriterijumima približavanja Evropskoj ekonomskoj i monetarnoj uniji (EMU). Za davanje svoje saglasnosti, sindikati potpisnici zauzvrat su tražili primenu strategija za otvaranje novih radnih mesta (ili, u slučaju mnogo skromnijih zahteva, ograničenje gubitka radnih mesta). Pod težim ekonomskim uslovima i u okolnostima umanjnih sindikalnih izvora moći, politička razmena pretvorila se u proces takozvanog "konkurentnog korporativizma" (Rhodes, 2001), u kojem sindikati teže "najmanje lošim" ishodima, umesto pozitivnim postignućima.

Nakon što je finansijska i ekonomska kriza pogodila Evropu 2008. godine, zavladao je naročito nepovoljna klima za socijalni dijalog. Iako ekonomski i politički problemi mogu da otežaju sklapanje bipartitnih sporazuma (između sindikata i poslodavaca) i tripartitnih dogovora (u kojima učestvuju i država), oni ujedno mogu da ih učine još neophodnijim. U mnogim zemljama su tradicionalni mehanizmi dijaloga na centralnom nivou ublažili uticaj krize na tržište rada, ali u onim zemljama u kojima su vlade sprovodile drastične programe štednje, sindikati obično nisu imali mnogo izbora, osim da se tome opiru, što je često dovodilo do prekida tripartitnih odnosa.

Bez obzira na to što je u zemljama Centralne i Istočne Evrope, istorijat socijalnog dijaloga mnogo manje impresivan nego na Zapadu, njegova uloga ipak nije baš toliko zanemarljiva. Tripartitni pregovori u nedavno demokratizovanim zemljama Centralne i Istočne Evrope obezbedili su socijalni mir kroz uključivanje sindikata i predstavnika poslovne zajednice (makar u izvesnoj meri) u razgovore o praktičnim politikama. To je zapravo omogućilo uspostavljanje "novog kapitalističkog poretka sa minimalnim socijalnim nemirima" (lankova i Turner, 2004: 85). U prvim godinama, sindikati su uspeli da skrenu pažnju vlade na važna socijalna pitanja. U Poljskoj, na primer, pregovori nakon štrajka iz 1992. godine doveli su do zaključivanja Pakta o transformaciji državnih preduzeća, kojim je bilo obuhvaćeno rešavanje socijalnih aspekata privatizacije. U Bugarskoj su 1991. godine socijalni partneri potpisali sa državom Politički sporazum o mirnoj tranziciji ka demokratiji i učestvovali u izradi zakona o kolektivnom pregovaranju i rešavanju sporova. U drugoj deceniji razdoblja transformacije, tripartitni sporazumi retko su imali za ishod sklapanje formalnih socijalnih paktova. Međutim, kako tvrde Gardawski i Meardi (2010), čak i takvi pokušaji "sklapanja paktova" pružili su socijalnim partnerima priliku za razmenu stavova i podsticanje procesa socijalnog učenja.

Nedavna kriza dovela je do povećanja tripartitnih aktivnosti. Međutim, uprkos početku koji je mnogo obećavao, vlade su kasnije često ignorisale teško postignute kompromise na tripartitnom nivou

Nedavna kriza dovela je do povećanja tripartitnih aktivnosti. U Slovačkoj je vlada osnovala posebno pregovaračko telo, Savet za ekonomsku krizu, zaduženo da se bavi budućim pravcima politike, dok se o merama stroge štednje u Sloveniji raspravljalo sa socijalnim partnerima u okviru Ekonomsko-socijalnog saveta i te mere su bile najavljene u formi tripartitnih sporazuma. U Poljskoj i Bugarskoj, sindikati i udruženja poslodavaca inicirali su bipartitne razgovore nakon kojih su izašli sa zajedničkim spiskom predloga praktičnih politika. Zbog sve veće učestalosti tripartitnih razgovora, neki posmatrači su konstatovali da je socijalni dijalog obnovljen: u mnogim zemljama Centralne i Istočne Evrope, vlade i socijalni partneri zaista su po prvi put detaljno raspravljali o pitanjima koja nisu imala veze sa promenom sistema. Međutim, uprkos početku koji je mnogo obećavao, vlade su kasnije često ignorisale teško postignute kompromise na tripartitnom nivou. U baltičkim zemljama, rani sporazumi o progresivnom pristupu smanjenju zarada popustili su pred sveobuhvatnim merama stroge štednje. U Poljskoj i Bugarskoj, vlade su prekršile svoja prvobitna obećanja i samo su delimično uvažile predloge socijalnih partnera. Što se tiče selektivne primene, čini se da su privremenim proširenjem obima tripartitnih sporazuma vlade zemalja Centralne i Istočne Evrope samo htele da pokažu da su prijemčive za društvene inicijative. Iz toga je nastao takozvani "PR korporativizam", koji je doprineo tome da se u teškim vremenima obezbedi podrška društva i biračkog tela, što naravno nije poboljšalo kvalitet socijalnog dijaloga (Bernaciak, 2013).

5.3. Potraga za saveznicima i novi pristupi mobilizaciji članstva

Slabljenje uticaja sindikata na njihove tradicionalno "bratske" partije može se tumačiti i kao sastavni deo opšteg procesa opadanja reprezentativnosti sindikata i njihovih kapaciteta za mobilizaciju. Sindikati su izgubili obeležja svoje nekadašnje strukturne i organizacione moći, dok se umanjena efikasnost odavno uspostavljenih političkih kanala može posmatrati kao jedan od indeksa podririvanja njihove institucionalne moći. To je u mnogim zemljama podstaklo potragu za novim savezima i izgradnjom koalicija.

U mnogim zemljama, umanjena efikasnost odavno uspostavljenih političkih kanala podstakla je potragu za novima savezima i izgradnjom koalicija

Postoje mnogi razlozi zbog kojih ovakva opcija deluje primamljivo. Na taj način može da se ostvari veći pristup novim potencijalnim pristalicama, što je posebno bitno u smislu regrutovanja prethodno neorganizovanih (ili slabo organizovanih) grupa radnika. Koalicije takođe mogu da budu izvor dodatnog legitimiteta sindikalnih kampanja jer saradnja sa verskim organizacijama i organizacijama iz lokalne zajednice može da pomogne sindikatima da regrutuju pripadnike nacionalnih manjina, dok zajedničke kampanje sa relevantnim nevladinim organizacijama mogu da ojačaju pretenzije sindikata za zastupanje šireg javnog interesa. Na kraju, takvi savezi mogu da ojačaju sindikalne kapacitete za mobilizaciju, naročito kroz saradnju sa nevladinim organizacijama koje poseduju energičnu bazu aktivista.

Odnosi sa spoljnim organizacijama i grupama često su protkani tenzijama. Sindikalni funkcioneri često ističu da njihove organizacije imaju prilično veliko članstvo koje plaća članarinu, kao i utemeljene procedure interne demokratije, za razliku od mnogih "organizacija civilnog društva". S druge strane, neke nevladine organizacije posmatraju sindikate kao deo establišmenta koji nerado učestvuje u radikalnim akcijama koje mogu da ugroze njihov institucionalni status. Većina sindikata svakako dosta okleva da se poveže sa grupama koje sprovode neposredne akcije na načine koji nisu predviđeni zakonom (čak i onda kada te akcije nisu nasilne), delimično i zbog toga što bi njihova materijalna sredstva u tom slučaju mogla da se nađu na udaru sankcija, ali, u suštini, više zbog toga što se njihova ideologija i identitet uglavnom vrte oko njihove uloge "socijalnog partnera". Trvenja takođe mogu da nastanu zbog sukoba oko nadležnosti: na primer, po pitanju toga ko ima pravo prvenstva u zastupanju posebnih interesa radnica: sindikati ili ženske grupe?

Iako odavno postoje primeri koji ilustruju nastojanja sindikata da pronađu saveznike kroz organizovanje bojkota potrošača protiv poslodavaca sa kojima su sindikati u sporu (očigledan primer novijeg datuma je kampanja koju je ver.di organizovao protiv lanca supermarketa Lidl), takva saradnja sada je postala vitalni element u odbrani javnih usluga uprkos

privatizaciji i smanjenju državnog budžeta. Značajan primer za to je inicijativa britanskog TUC-a, koji je zajedno sa još nekoliko sindikata iz javnog sektora koji se nalaze u njegovoj mreži, 2010. godine finansirao pokretanje internet kampanje koja je okupila sindikate, niz nacionalnih i lokalnih društvenih grupa i aktiviste kampanja na društvenim mrežama u cilju osmišljavanja aktivnosti namenjenih borbi protiv smanjenja troškova u javnom sektoru.

U centru pažnje su i pitanja jednakosti i identiteta, koja su postala sastavni deo programa sindikata u većini zemalja. Sindikati su uglavnom relativno kasno uvrstili u svoje programe pitanja prava žena, migranata i pripadnika nacionalnih manjina, kao i radnika sa invaliditetom i pripadnika LGBT populacije. U svim ovim slučajevima, grupe i organizacije koje se zalažu za takva prava postajale su i pre nego što su se sindikati u sve to uključili. Osim toga, u mnogim slučajevima, sindikalne kampanje za zaštitu prava pomenutih grupa aktivne su kao sastavni deo eksternih kolektivnih akcija, koje na taj način spajaju različite komponente novonastalih saveza. Pogotovo kad se radi o zastupanju interesa radnika pripadnika nacionalnih manjina, saradnja sa ostalim grupama koje se bore protiv diskriminacije može neposredno da dovede do širih antirasnih i antifašističkih kampanja.

Potreba za saradnjom sa etabliranim nevladinim organizacijama koje se bave određenim pitanjima postaje još očiglednija kad je reč o širim pitanjima koja imaju otvoreno politički karakter. Jedno od takvih pitanja je zaštita životne sredine, odnosno predlozi koji se odnose na održivi razvoj u onim granama industrije u kojima postoje sindikati. Nemačka je pionir u tom smislu. S jedne strane, društvene grupe i nevladine organizacije koje se bave životnom sredinom vrše pritisak na sindikate, kako iznutra tako i spolja, da promene svoju politiku. S druge strane, kad sindikati postanu posvećeni održivom razvoju, oni tada često saraduju sa specijalizovanim nevladinim organizacijama na izradi konkretnih strategija.

Na kraju, još jedna važna tema oko koje mogu da se uspostave savezi jeste angažovanje sindikata po pitanju međunarodne solidarnosti (uključujući i pitanje etičke trgovine), otpora neoliberalnim napadima na nivou Evropske unije, kao i na globalnom nivou, i antiratnih akcija. U tom kontekstu, sindikati zaposlenih u javnom sektoru vrlo su angažovani u mnogim zemljama, imajući u vidu da politike liberalizacije na globalnom nivou, kao i na nivou EU, ugrožavaju postojeće javne usluge, a među tim politikama posebno se ističe Bolkesteinova direktiva o liberalizaciji tržišta usluga u periodu od 2004. do 2006. godine.

Izgleda da se sindikati u zemljama Centralne i Istočne Evrope trude da se što više odmaknu od političkih stranaka, pokazujući spremnost da interese radnika sada brane kroz javne kampanje

Postajući sve više svesni zamki neposrednog političkog angažmana i ograničene delotvornosti tripartitnih pregovora, sindikati u zemljama Centralne i Istočne Evrope nedavno su pokušali da na sličan način povećaju svoje prisustvo u javnosti. U te svrhe najčešće su koristili javne kampanje posvećene aktuelnim socijalnim problemima. U Poljskoj su kampanje za povećanje minimalne zarade i javni protesti protiv određenih atipičnih oblika zapošljavanja (takozvanih "bezvrednih poslova") okupili tri saveza sindikata, bez obzira na njihovu tradicionalnu odanost određenim političkim opcijama. Sindikati su takođe pokušali da se pokrenu u cilju ostvarivanja širih društvenih interesa. Sve u svemu, izgleda da se sindikati u zemljama Centralne i Istočne Evrope trude da se što više odmaknu od političkih stranaka, pokazujući spremnost da sada brane ekonomske interese radnika. Mađarski sindikati vatrogasaca i policajaca isprobali su još jednu strategiju: razočarani političkim establišmentom, pokrenuli su nezavisnu platformu za razmenu mišljenja kako bi podstakli političku i ekonomsku debatu.

6. Zaključak: Ponovno preuzimanje inicijative?

U srcu sindikalizma leži jedan paradoks: sindikati predstavljaju socijalni pokret koji ima za cilj poboljšanje socijalnih uslova, ali ujedno oličavaju i konzervativnu birokratiju koju njihovi protivnici mogu opisati kao odbranu interesa koji su im povereni. Sindikatima je potrebna stabilna organizacija ako žele da budu efikasni, kao i ustaljene procedure ako žele da budu demokratični, a pritom ne smeju da zanemare svoje osnovno članstvo koje im plaća članarinu. Međutim, za to im je neophodna i moralna snaga jer oni nisu puka osiguravajuća društva i mogu da opstanu jedino ako izražavaju socijalne ideale i socijalnu misiju. Za izlazak na kraj sa takvim paradoksom potrebno je mnogo mašte da se osmisli prava strategija.

Da bi moralna snaga mogla da se razvije, mora da postoji skup odgovarajućih vrednosti. U okviru svakog živog i demokratskog pokreta, obično postoje debate i podele oko sadržine tih vrednosti. Prethodno opisane različite ideološke tradicije obuhvatale su veoma različite predstave o boljem društveno-ekonomskom poretku i načinima za njegovo ostvarivanje.

**U većini zemalja, sindikati su postali da-
leko profesionalniji u javnom predstavljanju svojih politika i stavova**

Normativna vizija postaje izvor moći samo onda kada je efikasno saopštena javnosti. Stoga, komunikacija ima svoju internu i eksternu dimenziju. Na internom nivou, svaki sindikat mora da stvori istinski kolektivni identitet, uz žustru razmenu informacija i mišljenja koja omogućava da se razvije prosvetljeni osećaj zajedništva. Eksterna komunikacija

nije ništa manje važna, pogotovo u doba kada zvanična sredstva javnog informisanja nemaju nimalo saosećanja prema sindikatima. U većini zemalja, sindikati su postali daleko profesionalniji u javnom predstavljanju svojih politika i stavova, a u mnogim zemljama veliki sindikati postavljaju stručnjake za odnose sa javnošću za svoje portparole. To je jedna od oblasti u kojoj razmena prakse i iskustava između sindikata raznih zemalja može da bude posebno dragocena.

Ovo je tesno povezano sa još jednim pitanjem: na koji način sindikati treba da "formulišu okvir" svoje argumentacije? Svako ima svoj pogled na svet, ma koliko bio elementaran, kao i skup uverenja i pretpostavki na osnovu kojih pokušava da shvati složeno društveno okruženje i koji služe kao selektivni filteri sadržaja koji dopiru do njega. Međutim, u današnje vreme, na oblikovanje tog pogleda na svet uglavnom utiče "zdrav razum" neoliberalizma: to da biti materijalista predstavlja nespornu vrlinu, da je novac mera svih stvari i da je "slobodno" tržište bez sumnje efikasno i puno vrlina. Da bi preneli svoju poruku, sindikati moraju da potkopaju te dominantne obrasce mišljenja, tako što će pronaći popularna uverenja koja se mogu uskladiti sa ciljevima sindikalnog pokreta. Tako, na primer, centralna svrha sindikalne akcije može da se predstavi javnosti kao težnja za socijalnom pravdom, borba za ekonomsku i industrijsku demokratiju, odbrana humanosti, autonomija u odnosu na prekarnost i stres na radnom mestu i kao potraga za mogućnostima samorazvoja u oblasti zapošljavanja. Sve ovo protkano je zajedničkim glavni narativom, a to je da sindikati predstavljaju kolektivno sredstvo kojim radnici brane svoja ljudska prava od dehumanizujućih imperativa profita. Ovako sročene sindikalne politike i akcije imaju mnogo većeg odjeka i uticaja na duboko ukorenjene iako često sporedne elemente svakodnevnog ljudskog shvatanja privrede i društva.

Na koji način su se sindikati upustili u bitku ideja? Zanimljiv primer u tom smislu je dokument o osnovnim vrednostima koji je danski savez sindikata LO usvojio i obznanio na svom vanrednom kongresu 2003. godine, kada je presekao formalne partijske veze. Glavni argument u tom dokumentu glasi da "solidarnost otvara mogućnosti". Iako neke od svojih ciljeva možemo da postignemo individualno, zajedno možemo mnogo više: to je argument koji osporava prostu dihotomiju između individualnog i kolektivnog. U dokumentu je izneta pozitivna izjava o ciljevima sindikata, namenjena članstvu, kao i široj javnosti, koja je sročena jednostavnim jezikom i pokriva mnoge ključne teme na koje bi sindikalci u svakoj zemlji mogli da stave akcenat.

Akcije sindikata moraju da budu povezane sa moćnim narativom, poput težnje za socijalnom pravdom, borbe za ekonomsku i industrijsku demokratiju, odbrane od prekarnosti i stresa na radnom mestu i potrage za samorazvojem

Paralelni primer koji potiče iz jedne drugačije ideološke tradicije odnosi se na analizu koju je belgijski savez sindikata ACV/CSC uradio za potrebe svog kongresa iz 2010. godine, a koja je skoro godinu dana pre održavanja tog kongresa podeljena u svrhu diskusije pod sloganom: "Da zajedno izgradimo bolje sutra". Svrha takvog postupka bila je da se dugoročno shvate ključni izazovi, ali i mogućnosti, sa kojima su sindikati suočeni i da se osmisle odgovarajući odgovori, uz argument "drugačija budućnost je moguća". S obzirom da je nastao uporedo sa razvojem ekonomske krize, ovaj napor da se definiše dugoročna strategija posebno je impresivan u smislu pokušaja širenja jedne pozitivne vizije sindikata.

Naravoučenije: kada nastupaju jednoglasno, čak i sindikati sa malim brojem članova mogu da sprovedu ubedljive kampanje

Značajan primer uspešne defanzivne borbe je otpor koji je u Francuskoj 2006. godine pružen uvođenju zakona o novoj vrsti ugovora o radu za radnike mlađe od 26 godina, kojim je bilo omogućeno njihovo otpuštanje bez obrazloženja u toku prve dve godine radnog odnosa. Ova promena izazvala je masovne studentske proteste, a, što je vrlo neuobičajeno, svi značajni sindikati zajedno su mobilisali svoje snage da bi se suprotstavili ugrožavanju sigurnosti radnih mesta. Sindikati su te nove ugovore o radu prvo okarakterisali kao diskriminativne (i stoga protivne načelima Republike), a zatim i kao sredstvo koje utire put manjoj sigurnosti radnih mesta za sve radnike (što je pitanje koje se tiče svih). Nakon masovnih demonstracija i štrajkova organizovanih na lokalnom i nacionalnom nivou, vlada je povukla taj zakon. Naravoučenije: kada nastupaju jednoglasno, čak i sindikati sa malim brojem članova mogu da sprovedu ubedljive kampanje protiv štetnih politika naizgled jake vlade.

Još jedan primer maštovitog upuštanja u borbu ideja odnosi se na otpor koji su britanski sindikati pružili merama stroge štednje i smanjenju troškova u javnom sektoru. Ta akcija je od samog početka imala za cilj da sindikati shvate kakav je stav javnosti i da se njime pozabave, oslanjajući se na dokaze

prikupljene na osnovu već sprovednih istraživanja, kao i na rezultate anketa koje bi sami naručili po potrebi. U početku je većina građana prihvatila argumente vlade o tome da je smanjenje troškova neizbežno zbog obima javnog duga, da će predviđene mere biti pravedne, da se rashodi mogu smanjiti eliminisanjem "nepotrebnih viškova" bez smanjenja obima osnovnih usluga, te da otpor sindikata predstavlja njihov pokušaj da se sačuvaju "privilegije" državnih službenika. Sindikati su delimično pokušali da pokažu da su mere stroge štednje kontraproduktivne u ekonomskom smislu ("lažna ekonomičnost"), da će pogoditi radnike kako u privatnom tako i u javnom sektoru, da su nepravedno uperene protiv običnih ljudi, a da pritom štite bogataše, i da odražavaju ideološki motivisan plan da se sreže socijalna država, uključujući i popularni državni sistem zdravstvene zaštite. Međutim, sindikati su hteli da prenesu i jednu pozitivnu poruku: "pružiti alternativnu viziju i nadu", kako ju je opisao jedan funkcioner TUC-a.

Jedan drugačiji primer odnosi se na kampanju da minimalna zarada u Nemačkoj bude propisana zakonom. Nemački sindikati (baš kao i njihove kolege iz nordijskih zemalja) tradicionalno su bili protiv donošenja zakona o platama, ali su se predomislili zbog sve većeg rasta sektora u kojem su radnici malo plaćeni i slabo pokriveni kolektivnim ugovorima. DGB je 2006. godine podržao zahtev da minimalna zarada bude utvrđena zakonom. Za razliku od svojih kolega iz Velike Britanije, koji su 1990-ih godina uglavnom koristili "insajderski" pritisak preko Laburističke partije da bi obezbedili propisivanje minimalne zarade, nemački sindikati pokrenuli su kampanju visokog profila, koristeći jednostavne slogane, plakate i oglašavanje na bilbordima, efektne javne manifestacije, namenski vebsajt i široku peticiju sprovedenu putem interneta i SMS poruka. Njihova poruka bila je formulisana sa naglaskom na pravednosti i potrebi da se stane na kraj skandalozno niskim zaradama koje ljude teraju u siromaštvo, pa su, zahvaljujući tome, sindikati pridobili veliku podršku javnosti i sada je traženi zakon u procesu izrade.

Postoji sve više dokaza da sindikati u novim zemljama članicama EU prihvataju izazov i predvode borbu protiv neoliberalnog metoda prestrukturiranja


U zemljama Centralne i Istočne Evrope, inovativne inicijative sindikata suočene su sa posebnim poteškoćama. Mere stroge štednje i direktni upliv politike u proces kolektivnog pregovaranja poprilično su opteretile slabe institucije koje se bave radnim odnosima. Međutim, u većini slučajeva, društvo nije ostalo pasivno kad se suočilo sa oštrim kursom politike. Širom ovog regiona, raste nezadovoljstvo merama za smanjenje troškova koje je inicirala elita, kao i suprotstavljanje političkim nasrtajima na socijalna davanja i druge elemente koji štite tržište rada. Iako možda zvuči donekle paradoksalno, sindikati su time dobili stratešku priliku da se reafirmišu kao predstavnici širih segmenata stanovništva razočaranih u neoliberalnu politiku i njena rešenja.

Postoji sve više dokaza da sindikati u novim zemljama članicama EU prihvataju izazov i predvode borbu protiv neoliberalnog metoda prestrukturiranja. Oni su organizovali masovne proteste protiv mera stroge štednje, deregulisanja tržišta rada i socijalnog isključivanja, a takođe su se aktivno suprotstavili privatizaciji sistema zdravstvene zaštite i drugih javnih usluga od opšteg interesa. Još pre izbijanja krize, sindikati su uložili prilično velike napore da osavremene svoje strategije komunikacije, eksperimentišući sa novim sredstvima komunikacije, uključujući i društvene mreže i nove oblike interakcije sa postojećim i budućim pristalicama putem internet kampanja i akcija prikupljanja potpisa.

Takođe su dokazali da su spremni da uzmu u obzir posebne probleme koji muče pripadnike marginalizovanih i nedovoljno zastupljenih društvenih grupa, poput "atipičnih" radnika ili radnika koji rade na crno. Činjenica da ovakve akcije uživaju visok stepen društvene podrške pokazuje da, uprkos upornoj slabosti, sindikati ipak nisu "stvar prošlosti". Upravo suprotno, oni imaju ključnu ulogu u novim kapitalističkim sistemima u onoj meri u kojoj skreću pažnju na protivrečnosti u procesu "hvatanja koraka" sa ostalim zemljama u ekonomskom smislu i zalažu se za prava radnika u "teškim vremenima". Ovo takođe dokazuje koliko se sindikalno organizovanje u celom ovom regionu pokazalo kao koristan metod da se povрати članstvo izgubljeno u periodu tranzicije.

Kakve opšte zaključke možemo iz svega navednog da izvučemo? Prvenstveno taj da ne postoje "instant rešenja" da sindikati ponovo preuzmu inicijativu: za revitalizaciju nije potrebna samo taktika, već i strategija. Tako, na primer, "model organizovanja", za koji sindikati mnogih zemalja tvrde da su ga usvojili, ne podrazumeva samo puki skup nekih tehnika. Ozbiljan zaokret ka "sindikalnom organizovanju" zahteva ponovno osmišljavanje kratkoročnih i dugoročnih ciljeva sindikalizma, razmišljanje o tome koga sve to sindikati pokušavaju da zastupaju, kakvi su oblici delovanja koje usvajaju i kakva je priroda njihovih internih demokatskih procesa. U prilog tome, navešćemo i jedan drugačiji primer: spajanje različitih sindikata, koje je u mnogim zemljama shvaćeno kao put obnove, može da ima podjednako katastrofalne efekte kao i spajanje kompanija, delimično i zbog toga što se obično posmatra kao prečica za jačanje organizacije, pri čemu se ne vodi računa o potrebi, niti o mogućnosti da se sindikalizam preuredi na inovativan način i da prigrli šire interese i težnje svojih članova i pristalica.

Jedan od razloga relativno slabe učestalosti strateških inovacija je taj što one pokreću teška "politička" pitanja. U sindikalnim organizacijama vlada snažna inercija zato što bi strateške promene mogle da ugroze već ustaljene unutrašnje odnose snaga, a u svakoj preraspodeli sredstava u skladu sa novim prioritetima neko dobija, a neko gubi. Obično postoji više stvari na koje može da se stavi veto i tako blokiraju neprijatne promene.



Strateške inovacije jednostavno ne mogu da budu samo pitanje planova koji se kuju na nivou centrale. One moraju da budu pretočene u akciju, što zahteva aktiviranje "volje za akciju" kod članova sindikata i njihovih predstavnika na nivou baze. Delotvorne inovacije uglavnom je moguće sprovesti u okviru onih sindikata u kojima se vodi permanentan i aktivan interni dijalog, koji neguju "društveni kapital" svojih članova i koriste svoje mehanizme interne edukacije da razviju i popune svoje redove "organskim intelektualcima" koji mogu da budu spona između rukovodstva i običnih članova sindikata.

Mnogi sindikati izgubili su pokretačku veru u sopstvene kapacitete. Stoga sindikati moraju da veruju da je bolja budućnost ipak moguća

Očigledno je da postoje materijalni izazovi sa kojima su sindikati suočeni, ali ono što je još očiglednije je to da se, u mnogim zemljama oni ponašaju defanzivno u ideološkom smislu. Otuda njihova potreba da obnove izvore moralne snage. To je delimično pitanje rečnika i kanala komunikacije koje sindikati koriste, a ponajviše je pitanje ideja, koje su presudne. Mnogi sindikati izgubili su veru u sopstvene kapacitete za ostvarivanje bolje privrede i boljeg društva. Stoga je potrebna jedna nova i maštovita kontraofanziva. Sindikati moraju da veruju i da pokažu da je bolja budućnost ipak moguća.



Bibliografija

- Ardura, A. i Silvera, R.** (2001): "L'égalité hommes/femmes: quelles stratégies syndicales?". *Revue de l'IRES* 37: 1-25.
- Avdagić, S.** (2004): "Loyalty and Power in Union Party Alliances. Labor Politics in Postcommunism". MPIfG Discussion Paper 04/7.
- Baccaro, L.** (2001): "Union Democracy Revisited", *Economic and Industrial Democracy* 22(2): 183-210.
- Bernaciak, M.** (2013): "Social Dialogue Revival or "PR Corporatism"? Negotiating Crisis Measures in Poland and Bulgaria". *Transfer* 19(2):239-251.
- Gardawski, J. i Meardi, G.** (2010): "Keep trying? Polish failures and half-successes in social pacting": u publikaciji P. Pochet, M. Keune i D. Natali (prir): *After the euro and enlargement: social pacts in the European Union*. Brisel: ETUI, 371-394.
- Glassner, V. i Galgóczi, B.** (2009): *Plant-level Responses to the Crisis*. ETUI Policy Brief 1/2009. Brisel: ETUI.
- Greene, A.M. i Kirton, G.** (2003): "Possibilities for remote participation in trade unions: mobilising women activists", *Industrial Relations Journal* 34(4): 319-333.
- Greskovits, B.** (1998): *The Political Economy of Protest and Patience. East European and Latin American Transformations Compared*. Budimpešta: Central European University Press.
- Gumbrell-McCormick, R. i Hyman, R.** (2013): *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oksford: OUP.
- Iankova, E. i Turner, L.** (2004): "Building the New Europe". *Industrial Relations Journal* 35(1): 76-92.
- Keune, M.** (2006): "The European Social Model and Enlargement" u publikaciji M. Jepsen i A. Serrano Pascual (prir): *Unwrapping the European Social Model*. Bristol: Policy Press, 167-188.
- Meardi, G.** (2012): *Social Failures of EU Enlargement: a Case of Workers Voting with Their Feet*. London: Routledge.
- Rhodes, M.** (2001): "The Political Economy of Social Pacts: Competitive Corporatism and European Welfare Reform" u publikaciji P. Pierson (prir): *The New Politics of the Welfare State*. Oksford: OUP, 165-194.
- Sechi, C.** (2007): *Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps*. Brisel: ETUC.
- Traxler, F.** (1995): "Farewell to Labour Market Associations?" u publikaciji C. Crouch i F. Traxler (prir): *Organized Industrial Relations in Europe*. Aldershot: Avebury, 23-44.
- Vandaele, K.** (2012): "Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers", *European Journal of Industrial Relations* 18(3): 203-218.
- Visser, J.** (2013): Baza podataka ICTWSS-a. <http://www.uva-aias.net/207>
- Waddington, J. prir.** (2005): *Restructuring Representation*. Brisel: PIE-Peter Lang.



O autorima

Magdalena Bernaciak se bavi naučno-istraživačkim radom na Evropskom sindikalnom institutu.

Rebecca Gumbrell-McCormick je viši predavač, koja predaje menadžment na fakultetu Birkbeck u okviru Univerziteta u Londonu.

Richard Hyman je profesor emeritus koji predaje radne odnose na London School of Economics i urednik je časopisa European Journal of Industrial Relations.

Impresum

Fondacija Friedrich Ebert, kancelarija u Beogradu, Dositejeva 51/1, 11000 Beograd, Srbija

Tel / Faks: +381 11 3283 285
E-pošta: fes.bgd@fes.rs

www.fes.rs

Zabranjena je komercijalna upotreba svih medija objavljenih od strane Fondacije Friedrich Ebert (FES), bez pisane saglasnosti FES-a.

Međunarodni dijalog

Odeljenje za međunarodni dijalog Fondacije Friedrich Ebert promovise dijalog sa partnerima u Evropi, Turskoj, Sjedinjenim Američkim Državama, Kanadi i Japanu. U našim publikacijama i studijama bavimo se ključnim pitanjima koja se odnose na evropsku i međunarodnu politiku, ekonomiju i društvo. Naš cilj je da sastavimo preporuke za političke akcije i scenarije iz socijaldemokratske perspektive.

Izveštaji o stanju sindikata u raznim zemljama

Programi saradnje sa sindikatima čine sastavni deo našeg rada. Jačanje sistema zastupanja interesa zaposlenih ostaje ključni element svih napora koje Fondacija Friedrich Ebert ulaže u cilju promovisanja socijalnih i pravičnih društava. Ova publikacija objavljena je u okviru programa "Country Trade Union Reports" (Stanje sindikata u raznim zemljama). Svi ovi izveštaji, kao i ostali dokumenti koji se odnose na politiku, dostupni su na našem vebajtu: <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>.

Rukovodilac projekta: Jörg Bergstermann (joerg.bergstermann@fes.de),
Upravljanje projektom: Cindy Espig (cindy.espig@fes.de)

Stavovi izneti u ovoj publikaciji nužno ne odražavaju stavove Fondacije Friedrich Ebert.

Ova publikacija štampana je na papiru iz društveno održive šumarske privrede.