



Heribert Kohl

Skraćena verzija

Sloboda udruživanja,
prava zaposlenih
i socijalni dijalog u
srednjeistočnoj Evropi
i na zapadnom Balkanu

Hans **Böckler**
Stiftung 

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

**Otto
Brenner**
Stiftung

etui.
european trade union institute

Heribert Kohl, BwP*

Sloboda udruživanja, prava zaposlenih i socijalni dijalog u srednjeistočnoj Evropi i na zapadnom Balkanu

Skraćena verzija

Rezultati iz 16 zemalja

* Autor je slobodan publicista i stručni savetnik.
Objavio je brojne priloge koji obrađuju tematiku sindikata i
radnih odnosa u istočnoj Evropi i rukovodi kancelarijom
za naučnu publicistiku i konsalting (BwP) u Ekratu.

Napomena:

Dugu i skraćenu verziju studije Heriberta Kola „Sloboda udruživanja, prava zaposlenih i socijalni dijalog u srednjeistočnoj Evropi i na zapadnom Balkanu“ možete preuzeti iz digitalne biblioteke fondacije Fridrih Ebert sa interneta na raznim jezicima i odštampati njihove verzije za štampu.

Skraćenu verziju možete sa interneta očitati na:
<http://library.fes.de/pdf-files/id/06723.pdf>

Dugu verziju (116 strana) na njemačkom jeziku možete sa interneta očitati na:
<http://library.fes.de/pdf-files/id/06604.pdf>

Dugu verziju na engleskom jeziku možete očitati na:
<http://library.fes.de/pdf-files/id/06606.pdf>

Engleska skraćena verzija:
<http://library.fes.de/pdf-files/id/06605.pdf>

Bosnisch-Kroatisch-Serbische Kurzfassung

Izdavač: Friedrich-Ebert-Stiftung
Abteilung Internationaler Dialog
Hiroshimastr. 17
10785 Berlin

Fotografije na
naslovnoj strani: ILO i PhotoDisc

Prevod: Irena Popović

Priprema: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Priredivač: Katja Ulanowski, Friedrich-Ebert-Stiftung

Štampa: FES Belgrad

Septembar 2009

Predgovor izdavača

Studiju koja se nalazi pred Vama zajednički su izdali Fondacija Fridrih Ebert (Friedrich-Ebert-Stiftung), Evropski sindikalni institut, Fondacija Oto Brenner (Otto Brenner Stiftung) i Fondacija Hans Bekler (Hans-Böckler-Stiftung). Ova saradnja predstavlja rezultat povezanosti nemačkog, evropskog i međunarodnog radničkog pokreta, kao i dugogodišnje saradnje u pravcu jačanja sindikalnih aktivnosti, koja je prožeta dubokim poverenjem. Naša centralna težnja je bila i ostala želja za unapređivanjem interesa zaposlenih u Evropi i širom sveta.

Autor u ovoj studiji rezimira najvažnije rezultate proistekle iz anketa i izveštaja iz raznih zemalja o pravnom položaju sindikata i članova sindikata tokom praktične realizacije postojećih prava na udruživanje i prava zaposlenih, a zatim ih analitički dovodi u vezu sa svojom opsežnom istočnoevropskom regionalnom ekspertizom. Uporedna studija se odnosi na 16 bivših socijalističkih zemalja istočne Evrope, pri čemu su osim 10 novih zemalja članica Evropske Unije iz regiona srednjeistočne Evrope i istočnog Balkana, obrađivane i zemlje zapadnog Balkana, koje na red dolaze u okviru sledeće runde širenja Evropske Unije. Ovaj region bremenit napatostima i potresan krizama u proteklih 15 godina, lociran u srcu Balkana, kojeg na istoku i jugu već okružuje Evropska Unija, raspolaze prilično dobrim razvojnim potencijalima za praktično vođenje socijalnog dijaloga, uprkos svim protivrečnostima.

Ovaj opsežni pregled realnog stanja u regionu istočne Evrope, kada se radi o slobodi udruživanja i pravima sindikata u praksi, ne bi bilo moguće izraditi bez vrlo preciznog sakupljanja odgovora od uzorka ispitanika u 16 istočnoevropskih zemalja, što je rezultat rada kompetentnih predstavnika sindikata, pravnika i eksperata iz dotičnih nacionalnih kancelarija koje se bave radnim odnosima.

Njima upućujemo reči zahvalnosti, jer zahvaljujući njihovom angažmanu imamo priliku da jedni od drugih saznajemo kako izgleda trenutna situacija i upoznajemo mnoštvo do sada nepoznatih lokalnih problema.

Posebno bismo želeli da se zahvalimo autorima opsežnih nacionalnih izveštaja iz šest zemalja zapadnog Balkana, tj. zemalja koje su proistekle iz bivše Jugoslavije, i Albanije, koji su bili aktivni kao izveštioци na tamošnjim radionicama na kojima su učestvovali i predstavnici vlada i predstavnici socijalnih partnera.

Rezultati istraživačke delatnosti koja je omogućena zahvaljujući navedenim zalaganjima nalaze se pred Vama u obliku duge verzije na poljskom, engleskom i nemačkom jeziku. Skraćene verzije ove studije će osim na nemačkom i engleskom jeziku istovremeno biti objavljene i na poljskom, češkom, mađarskom, bosansko-hrvatsko-srpskom, rumunskom, bugarskom i albanskom jeziku. Kao izdavač želeli bismo ovim putem da damo svoj doprinos neophodnoj diskusiji o perspektivi reformskih težnji u istočnoj, srednjoj i jugoistočnoj Evropi. Raduje nas što ste zainteresovani za ovu razmenu iskustava između zemalja u proširenoj Evropi.

U ime izdavača

Konstantin Grund
(Constantin Grund)
Friedrich-Ebert-Stiftung

Filip Poše
(Philippe Pochet)
Evropski sindikalni institut

Wolf Jirgen Reder
(Wolf Jürgen Röder)
Otto Brenner Stiftung

Nikolaus Zimon
(Nikolaus Simon)
Hans-Böckler-Stiftung

Predgovor Džona Monksa (John Monks) iz Evropske konfederacije sindikata

Drage kolegice i kolege,

Svetska finansijska kriza posebno snažno pogađa istočnu Evropu. 20 godina nakon pada berlinskog zida i početka političke i ekonomske tranzicije postaje jasno da forsirano prestrukturiranje istočno-evropskih ekonomija kroz brzu privatizaciju i njihovo uklapanje u svetsku privredu kojom vlada konkurencija nije u dovoljnoj meri praćeno obezbeđivanjem i socijalne dimenzije. Pretpostavka za tako nešto je aktivan socijalni cijaog koji se razvija na osnovama neograničene slobode udruživanja i time omogućenog bilateralnog regulisanja radnih odnosa.

Evropski socijalni model, čije ostvarivanje predstavlja permanentni zadatak svih evropskih sindikata, od učesnika zahteva da uvek iznova teže međusobnom prožimanju privredne dinamike i socijalne ravnoteže. U socijalnu ravnotežu spada pre svega odgovarajuće učešće u zajednički ostvarenom ekonomskom uspehu, kao i poštovanje obavezujućih standarda zajedničkog radnog prava. Nepoštovanje ovih principa u praktičnom privrednom životu, koji su zagarantovani osnovnim konvencijama Međunarodne konfederacije sindikata, kao i određenim trendovima u najnovijoj sudskoj praksi Evropskog suda pravde, vodi do rastuće konkurencije određenih lokaliteta, što na kraju krajeva ide na štetu svih zaposlenih u Evropi. Evropska konfederacija sindikata se stoga bori za nedvosmisleno utvrđivanje prvenstva prava zaposlenih ispred sloboda koje sa sobom nosi zajedničko tržište Evropske Unije, tako što bi se u reformski Ugovor Evropske Unije uvrstio dopunski protokol o socijalnom napretku.

Ukoliko ne dođe do vidljivog napretka naše vizije socijalne Evrope, štetu će trpeti proces integracije unutar Evropske Unije, kao i buduće proširenje Evropske Unije, jer stanovništvo svih zemalja članica neće biti raspoloženo za prihvatanje tih procesa.

Ovo pitanje je za nas od posebnog značaja, jer i zemlje članice Evropske Unije i društva u tranziciji iz regiona srednjeistočne Evrope i zapadnog Balkana doživljavaju Brisel kao stecište evropske ideje o transnacionalnoj solidarnosti i evropskom socijalnom modelu. Sa tim povezane procese promena i nadanja ne smemo olako staviti na kocku.

Evropski sindikati moraju u rešavanju ovih problema da daju svoj suštinski doprinos. I to najpre tamo gde se radi o neposrednom zastupanju interesa zaposlenih lica koja trpe posledice aktuelnih dešavanja usled gubitka posla i satatusa, kao i postojanja socijalne nejednakosti. A potom i imajući u vidu njihovu funkciju garanta i potpornog stuba u ostvarivanju socijalne pravde koja je ugrožena krizom i u realizaciji zahteva socijalne tržišne privrede. Sindikati koji su sposobni da funkcionišu i delotvorno zastupaju interese svojih članova su od istog neprocenjivog značaja za efikasan budući razvoj društva i privrede, kao i dijalog socijalnih partnera, kojeg je potrebno još više nadograđivati.

Uspešnom delovanju sindikata u praksi stoje na putu još mnoge prepreke, što pokazuje i ova studija pred Vama, koja govori o situaciji u bivšim socijalističkim zemljama istočne Evrope i zapadnog Balkana, zemljama kandidatima za pristupanje Evropskoj Uniji u sledećoj rundi proširenja. Izveštaj koji je sastavljen od izjava koje potiču iz dotičnih zemalja upečatljivo opisuje prepreke koje su očigledne prilikom vrbovanja novih članova, ostvarivanja slobode udruživanja u praksi, u dijalogu između socijalnih partnera i sprovođenju prava zaposlenih u srednjeistočnoj i južnoj Evropi. Uporedna perspektiva koja i zapadni Balkan doživljava kao evropski region, objavljena u ovom izdanju, predstavlja pionirski poduhvat. S obzirom na zaključke koji proističu iz njege, neophodno je imati ga u vidu kako na lokalnom, tako i na evropskom nivou.

Pravne i organizaciono-političke prepreke koje se u ovom kontekstu mogu uočiti, moraju hitno da se uklone imajući u vidu brzu promenu struktura u preduzećima, a pogotovo s obzirom na enormno povećanje broja malih i srednjih preduzeća u ovom regionu. Napred navedeno predstavlja zadatak koji se postavlja pred političku sferu i sindikate kako u dotičnim zemljama, tako i u evropskim okvirima.

Sprovođenje direktive Evropske Unije, koja se odnosi na informisanje i konsultovanje zaposlenih, od svih učesnika i nadalje zahteva velike napore. Pri tom treba kao važan segment spomenuti i pravnu kontrolu nad kršenjem normi Zakona o radu, koja se u Zapadnoj Evropi sprovodi kroz već dokazano de-

lovanje radnih sudova, što je upravo u novim zemljama članicama Evropske Unije tema od prioritetnog značaja za delotvornu garanciju slobode udruživanja i stabilnih radnih odnosa.

Evropska konfederacija sindikata će i ubuduće davati svoj angažovani doprinos u cilju savlađivanja navedenih problema.

Brisel, jul 2009.

John Monks
Generalni sekretar
Evropske konfederacije sindikata

Rezime rezultata

Sloboda udruživanja, prava zaposlenih i socijalni dijalog u srednjeistočnoj Evropi i na zapadnom Balkanu

U 10 istočnoevropskih zemalja koje predstavljaju nove članice Evropske Unije, baš kao i u aktuelnim i budućim zemljama kandidatima za pristupanje Evropskoj Uniji sa zapadnog Balkana već skoro dve decenije traje proces tranzicije sa dalekosežnim posledicama. Kod nekih se čini da je taj proces skoro završen samim pristupanjem ili saznanjem o predstojećem pristupanju evrozoni.

On za sobom stalno povlači i velike zahteve koji se postavljaju pred političke i društvene činioce u ovim zemljama, da reše s njim povezano prestrukturiranje na tržišnu privredu i privatizaciju, probleme smanjivanja broja zaposlenih i rastuće nezaposlenosti, kao i tekuću integraciju u Evropsku Uniju, imajući u vidu socijalne potrebe. I sve to u kontekstu aktuelnog tereta sveteske ekonomske krize.

Istovremeno je agonija sindikata u istočnoj Evropi usled osipanja broja članova i gubitka na značaju nesaglediva. Ukidanje nekadašnje obaveze učlanjivanja je za posledicu imalo činjenicu da su prihodi od članarina, a time i neophodni resursi za narasle potrebe sindikalnog rukovodstva za profesionalnišću i konsultacijama presušili. A upravo su socijalni izazovi tranzicije zahtevali snažan kolektivni otpor zaposlenih uz pomoć jakih sindikata. Sama činjenica da realna spremnost za učlanjivanje u sindikat, kao ni trenutno moguća primena prava zaposlenih, koja su zahvaljujući novim Zakonima o radu bez sumnje narasla, nisu u stanju da drže korak sa ovim izazovima, svakako ima dublje uzroke.

Predstavnici Fondacije Fridrih Ebert, zaduženi za saradnju sa sindikatima u istočnoj Evropi, su se zbog svog višegodišnjeg angažmana u regionu osećali obaveznim da razotkriju te uzroke i osvetle njihovu pozadinu zu pomoć jedne posebne analize. Povod za ovakvu projektnu studiju bio je zaključak Klemensa Rodea (Clemens Rode), regionalnog koordinatora u

Varšavi, „da nije samo netrpeljivost koju menadžeri i preduzetnici osećaju prema sindikatima razlog niskog stepena organizovanosti, već postoje i pravne prepreke koje ometaju u članjivanje u sindikate. U Poljskoj je npr. potrebno najmanje 10 zaposlenih u jednom pogonu, da bi sindikat mogao da se organizuje i registruje u sudu. Prastara članstva u granskim sindikatima ... ne postoje.”

Tokom potrage za daljim objašnjenjima za postojeće stanje u sindikatima rodila se ideja o sprovođenju ankete u svim novim zemljama članicama Evropske Unije na temu aktuelne prakse slobode udruživanja. Ona je bila usmerena ka sindikatima i pravnim ekspertima iz nekadašnjih socijalističkih zemalja koje su pristupila Evropskoj Uniji 2004. godine, kao i zemalja istočnog Balkana, Rumuniji i Bugarskoj, koje su pristupile Evropskoj Uniji 2007. godine. Na taj način je trebalo utvrditi koje realne zakonske ili bilo koje druge prepreke postoje za učlanjivanje u sindikat i realizaciju datih sloboda udruživanja, kao i u kojoj meri postoje mehanizmi kontrole i sankcija u slučaju njihovog kršenja.

Pristigli su detaljni odgovori iz svih zemalja. Oni u značajnoj meri predstavljaju osnovu analize koja se nalazi pred Vama. Paralelno s tim, regionalni koordinator beogradske kancelarije Fondacije Fridrih Ebert, Frank Hantke, prihvatjući ovu ideju, pristupio joj je na jedan nešto izmenjen način. Eksperti iz šest zemalja zapadnog Balkana – osim eksperata iz zemalja nastalih iz bivše Jugoslavije i eksperti iz Albanije – su zamoljeni da sastave detaljne izveštaje o realnim situacijama iz oblasti slobode udruživanja i socijalnog dijaloga u svojim zemljama. O njima se diskutovalo u svih šest glavnih gradova u okviru radionica, uz učešće sindikata, poslodavaca i predstavnika ministarstava rada. Hrvatska i Makedonija su u ovom regionu već zvanično zemlje kandidati za pristupanje Evropskoj Uniji.

Kao dodatni izvor za izradu uporedne studije bilo je moguće koristiti nacionalne izveštaje sa temom izgradnje kapaciteta (capacity building) socijalnih partnera u novim zemljama članicama Evropske Unije i zemljama koje imaju status kandidata za pristupanje Evropskoj Uniji, koje je izradila dablinska EU-

fondacija za poboljšanje životnih i radnih uslova, kao i nacionalne profile industrijskih odnosa u EU 27 (Van Gyes et al. 2007). Dopunske informacije su pružali periodični izveštaji Međunarodne konfederacije sindikata o kršenju sindikalnih prava u pojedinim zemljama (poslednji izveštaj iz 2009.)

Realni uslovi za slobodu udruživanja i radni odnosi u istočnoj Evropi

Od početka integracije Evropske Unije krajem 80tih godina, "socijalna dimenzija" predstavlja suštinski stub evropskog socijalnog modela u nastajanju. Projekat integracije koji je obuhvatao sve veći broj zemalja Evrope zasniva se na strukturalnoj sprezi ekonomske dinamike i socijalne ravnoteže, koja se realizuje u različitim oblastima "socijalnog dijaloga" na evropskom, nacionalnom, granskom nivou i nivou preduzeća.

Sloboda udruživanja i sa njom povezana bazična osnovna prava zaposlenih kao i poslodavaca predstavljaju neophodnu osnovu za funkcionisanje radnih odnosa u ovim oblastima. Oni su zagantovani kako u evropskoj Socijalnoj povelji, tj. Povelji o osnovnim socijalnim pravima usvojenoj na nivou Evropske Unije, tako i u ustavima novih zemalja članica Evropske Unije. Sve ove zemlje su ratifikovale najznačajnije konvencije Međunarodne konfederacije sindikata o slobodi udruživanja i pregovaranja. Sasvim je druga stvar pitanje neograničenog sprovođenja ovih osnovnih normi. Upravo je to predmet analize realnog stanja i nedostataka u oblasti radnih odnosa, vršenoj u Evropskoj Uniji koja je proširena za 10 bivših socijalističkih zemalja, kao i na zapadnom Balkanu.

1. O situaciji u srednjeistočnoj Evropi

Sindikati u Evropi beleže skoro bez izuzetaka značajno i trenutno nezaustavljivo opadanje broja članova: zapadnoevropska udruženja zaposlenih od sredine 70tih godina, a udruženja sindikata u istočnoj Evropi, u kojima je članstvo bilo obavezno i koja su uživala finansijsku podršku od države, su tokom tranzicije osetila preobražaj svoje suštine od agencije koja pruža sveobuhvatnu socijalnu podršku do sada

neophodnog garanta za zarade i zaposlenje, što je plaćeno masivnim gubicima: od 1995. godine stepen organizovanosti je spao skoro na polovinu (slika 1).

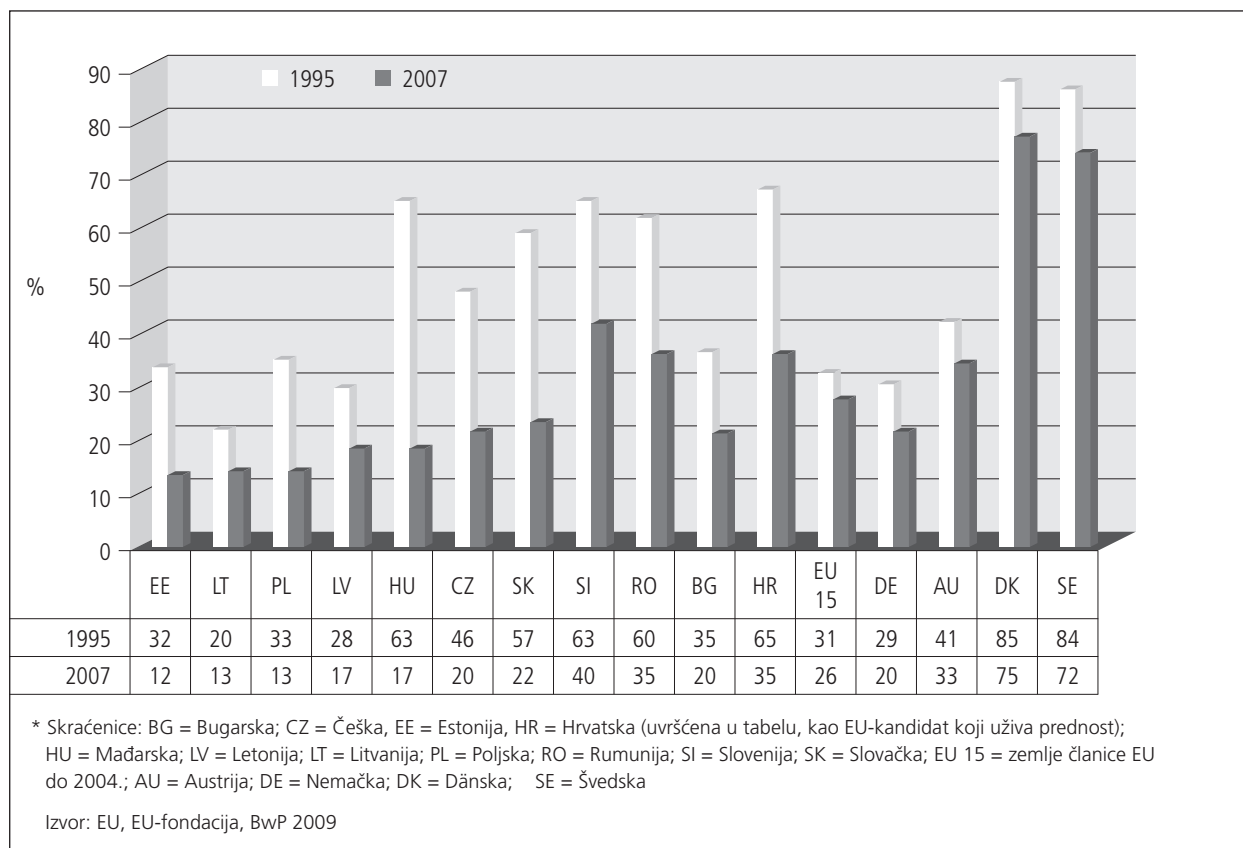
Evropska komisija je pre prijema novih zemalja u članstvo Evropske Unije u svom skrining postupku vrlo vodila računa o tome da su sve zemlje kandidati preuzele najznačajnije norme koje su obezbeđivale slobodu udruživanja. Formalno su na taj način skoro bez izuzetka bili ispunjeni pravni preduslovi za postojanje socijalnog dijaloga. Uprkos postojanju nekada i prekomerne regulative, problematična je, međutim, primena tih normi i to kada je reč o specijalnim sindikalnim zakonima, kriterijumima za reprezentativnost i obavezu registrovanja, ili čak isključenju mogućnosti da se određena lica učlane u sindikat ili dobiju sindikalne funkcije. Ovaj trend je pojačan tendenciozno restriktivnim zakonima o štrajku, koji radničku borbu često čine gotovo nemogućom.

Zakonska ograničenja počinju već od propisa o minimalnom broju članove osnovne sindikalne organizacije, a sve to povezano sa propisima sindikalnih statuta, koji isključuju mogućnost osnivanja interesne organizacije na nivou preduzeća, posebno u malim i srednjim preduzećima, čiji je broj enormno porastao (v. propise u Poljskoj, Rumuniji i Hrvatskoj na slici 2).

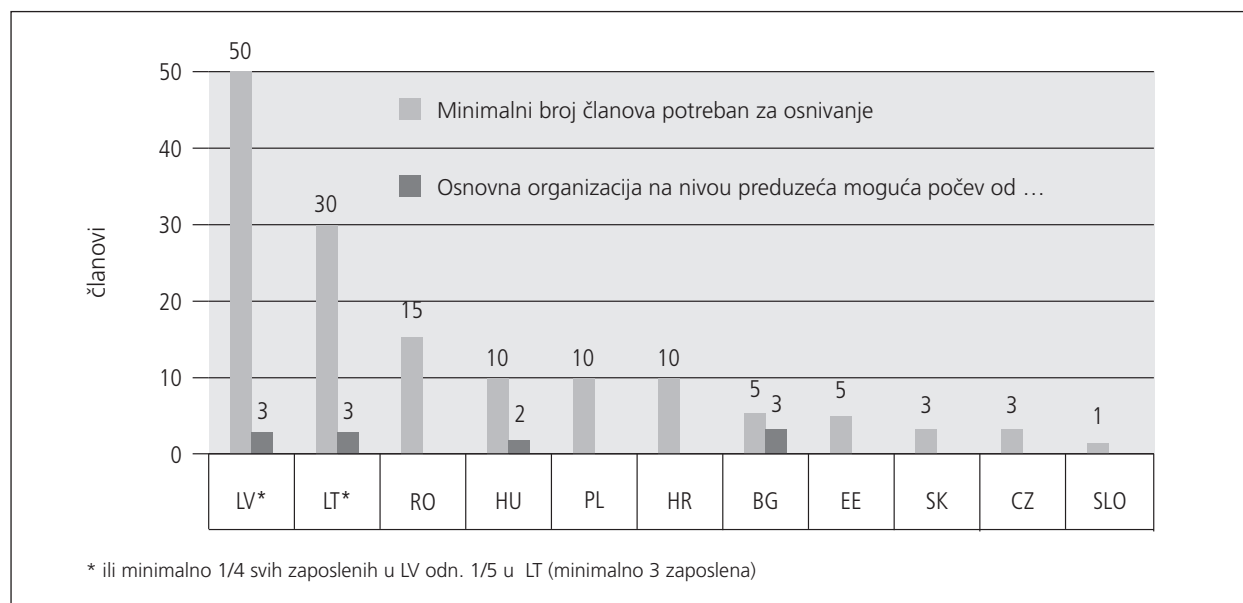
Značaj ovih propisa koji s obzirom na postojeći trend ka stvaranju manjih preduzeća isključuju manje ili više velike grupe zaposlenih proizilazi iz dodatne činjenice da se o kolektivnim ugovorima pregovara samo na nivou preduzeća, što pretpostavlja postojanje jedne osnovne organizacije.

Tome treba dodati probleme koji proističu iz postojanja vrlo živog pluralizma raznih organizacija – i to kod oba socijalna partnera (slika 3).

Slika 1: **Gubitak članstva u sindikatima u istočnoj i zapadnoj Evropi (1995-2007.*)**



Slika 2: **Visoke prepreke za osnivanje sindikalne organizacije na nivou preduzeća**



U zemljama u kojima postoji mnoštvo raznih organizacija, država utiče pomoću propisa o statusu tzv. reprezentativnosti sindikata, pri čemu se zadaju minimalne kvote broja članova, koje je potrebno ispuniti kako bi se dobila ovlašćenja za vođenje kolektivnih pregovora i učešće u tripartidnim telima nacionalnih socijalno-ekonomskih veća.

S tim, međutim, stoje u vezi propisi koji regulišu slobodu udruživanja i koji mogu da imaju značajne posledice.

Pritom su određene grupacije vešestruko pravno ili praktično isključene bilo po osnovu Zakona, bilo po osnovu statuta udruženja: značajan “filter” u ovom

slučaju najpre predstavlja propis iz statuta, prema kojem neko može postati član sindikata samo preko postojeće sindikalne organizacije u preduzeću, koja s druge strane, međutim, pretpostavlja određen minimalni broj članova. Dodatna pretpostavka, koja je vrlo česta, je postojanje ugovora o radu, što znači da

se nezaposleni, osobe na praksi ili studenti i penzioneri, baš kao ni lica koja rade po osnovu ugovora o delu uopšte ne uzimaju u obzir. Zakon na kraju zabranjuje i udruživanje čitavih profesionalnih grupa, pogotovo u javnom sektoru (tabela 1).

Slika 3: Šarolikost reprezentativnih nacionalnih krovnih organizacija socijalnih partnera

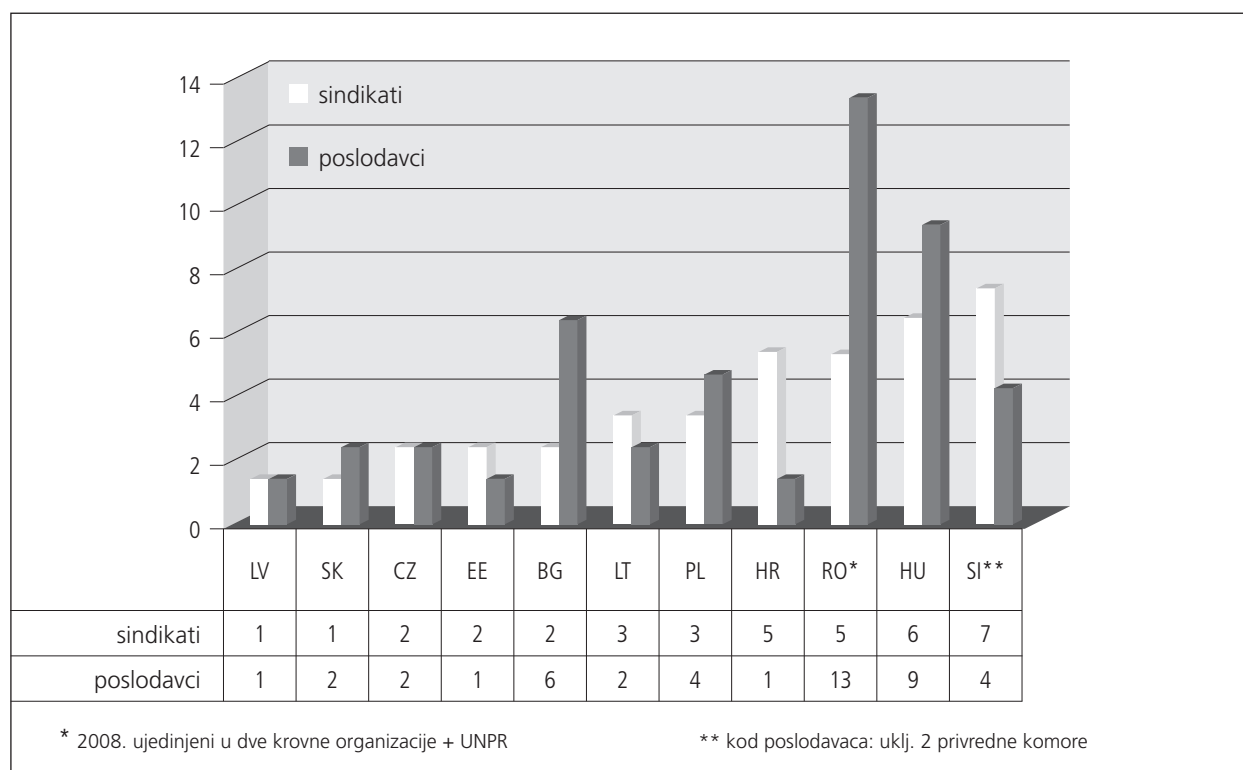


tabela 1: Prepreke za članstvo u sindikatu i isključivanje mogućnosti za učlanjenja u sindikat

	Osobe koje nemaju mogućnost učlanjenje u sindikat	Prepreke za učlanjenje
Litvanija	Samo zaposlene osobe mogu da se učlane u sindikat, tj. ne mogu: studenti, nezaposleni, penzioneri, "slobodnjaci"	Učlanjenje obično može da se vrši samo preko osnovne organizacije u preduzeću, u izuzetnim slučajevima i preko granske organizacije
Letonija	Pristup samo za zaposlene Isključeno za pripadnike državnih službi bezbednosti	Učlanjenje se obično vrši preko osnovne organizacije u preduzeću (visoka prepreka za mala i srednja preduzeća – MSP)
Poljska	Isključeno za: osobe koje nisu u stalnom radnom odnosu, zaposlene prema ugovoru o delu, studente, prividno samozaposlene Činovníci ne smeju da preuzmu aktivnu funkciju u sindikatu	Učlanjenje je već prema dotičnom statutu sindikata moguće samo preko osnovne organizacije u preduzeću, koja npr. pretpostavlja postojanje minimalno 10 članova sindikata. Ova prepreka isključuje oko 30% zaposlenih koji rade u malim i srednjim preduzećima, koja broje do 10 zaposlenih.
Slovačka	Pravne prepreke postoje samo za pripadnike oružanih snaga	Postoje redovni (tj. zaposleni) i vanredni članovi (nesposobni za rad, penzioneri, osobe na porodiljskom polovanju itd.)
Rumunija	Isključeni su visoki vladini službenici, zaposleni u policiji, vojsci i oblasti telekomunikacija	Pretpostavka za osnivanje sindikalne organizacije je postojanje radnog odnosa u dotičnom preduzeću

Ukoliko bismo sabrali sve barijere koje u istočnoj Evropi stoje na putu ka otežanom pristupu sindikalnom članstvu, a s tim u vezi i ka realizovanju slobode udruživanja, stižemo do trostrukog „filtera“ raznih razloga koji isključuju mogućnost članstva u sindikatu.

Kumulacijom tri tipa realnih smetnji za učlanjivanje u sindikat dolazimo do izuzetno velikog broja slučajeva faktičkog isključenja zaposlenih u malim i srednjim preduzećima, tj. pre svega u onim granama sa strukturom pretežno malih preduzeća (kao u npr. u

novoosnovanim preduzećima u uslužnom ili zanatskom sektoru).

Ove grupacije kriju u sebi značajan broj zaposlenih, a time i moguće potencijale članstva, koji se procenjuju na i do 40%, pa naviše. Ovome treba dodati i smetnje koje postoje kada se radi o motivaciji za pristupanje sindikatima, imajući u vidu dodatno isključenje pojedinih grupacija, jer se na njih ne odnose određena pravila zbog stavki u kolektivnom ugovoru (v.sliku 6), tako da će u ekstremnom slučaju kumulacije ovih nepovoljnih faktora samo manji deo za-

Filter 1: Učlanjenje obično moguće samo preko osnovne organizacije u preduzeću	
	<ul style="list-style-type: none"> • Litvanija • Letonija • Poljska
Filter 2: Osnovna organizacija u preduzeću pretpostavlja postojanje minimalnog broja članova	
	<ul style="list-style-type: none"> • Poljska: 10 • Hrvatska: 10 • Litvanija: 3 • Letonija: 3 • Slovačka: 3
Filter 3: Prihvatanje jedino zaposlenih lica	
	<ul style="list-style-type: none"> • Litvanija: ne mogu nezaposleni, studenti, penzioneri • Letonija: isključeni pripadnici nacionalnih službi bezbednosti (nema, međutim, ograničanja za one koji se nalaze na profesionalnoj obuci) • Poljska: ne mogu lica zaposlena na određeno vreme, zaposleni prema ugovoru o delu, penzioneri, studenti • Slovačka: nezaposleni mogu da budu samo vanredni članovi • Rumunija: pretpostavka je postojanje radnog odnosa, ali mogu i penzioneri. Isključeno za zaposlene u policiji, oružanim snagama i oblasti telekomunikacija • Hrvatska: pravno gledano mogu samo zaposleni ali se to u praksi često ignoriše

Zaključak: Najviše prepreke nastaju kumulacijom filtera			
	Filter 1: Osnovna organizacija	Filter 2 Minimalni broj članova	Filter 3: Normalni ugovor o radu
Poljska	X	X	X
Litvanija	X	X	X
Letonija	X	X	–
Slovačka	–	X	X
Rumunija	–	–	X
Hrvatska	–	–	X

poslenih imati faktičko interesovanje za neki od sindikata. Pogotovo ako se za njega u javnosti vezuje negativna slika i ako poslodavci zaposlenima stvaraju nepovoljnu klimu.

Nesmetan pristup sindikata preduzeću radi vrbovanja i vođenja računa o svojim članovima takođe nije svuda obezbeđen. U Mađarskoj npr. je to slučaj sm ukoliko je moguće dokazati nešto kao postojanje sindikalnog članstva u dotičnom preduzeću. Kontrola poštovanja pravnih odredbi je time takođe otežana (uključujući i propise kolektivnog ugovora koji su proklamovani kao optevažeci).

Diskriminacija članova sindikata i funkcionera

Iz svih zemalja stižu dojave o raznim vidovima ometanja sindikalnih aktivnosti, počev od individualnog zastrašivanja do značajnih povreda zakona u procesima privatizacije i prestrukturiranja, kao npr. u sledećim slučajevima:

- pretnja otkazom i otpuštanja – bez moguće ili delotvorne pravne zaštite (uprkos sudskim presudama!);
- zastrašivanje i mobing od strane rukovodstva;
- premeštaji u okviru preduzeća ili u izmeštene radne jedinice, sve do konačnog zatvaranja pogona;
- izmena ugovora o zaposlenju u ugovor o delu sa ciljem onemogućavanja učlanjenja u sindikat;
- pristanak na izmenu ugovora o radu na određeno vreme u slučaju istupanja iz sindikalnog članstva;
- posebne premije za one zaposlene koji nisu članovi sindikata;
- poslodavac neprestano zahteva individualnu potvrdu o odbijanju članarine od zarade.

Strukture finansiranja sindikata i prikupljanja članarine

Za odgovor na pitanje stvarne sposobnosti jednog saveza da ulazi u dogovore o udruživanju od značaja su na kraju krajeva i pravila o tome, preko koga se ubira članarina, gde završavaju sredstva od članarina, kao i da li su zahvaljujući načinu raspodele sredstava centrale krovnih ili granskih centrala u dovoljnoj meri sposobne za delovanje.

Članarine po pravilu, kao što je bio slučaj i u prošlosti, poslodavac odbija od zarade, što doduše deluje kao najkomfortnija metoda, ali sa sobom nosi nedostatak što se na taj način poslodavcu direktno u krilo

dostavlja dobrodošao instrument za uvođenje kontrole i disciplinovanje, već prema potrebi.

Pošto je najčešće slučaj da između 60 i 90% vrednosti članarina ostane kod sindikalne organizacije na nivou preduzeća, samo minimalni i po pravilu uglavnom nedovoljan procenat sredstava dospeva do centrale odgovarajuće granske organizacije. Rezultat toga je manjak finansijskih resursa potrebnih za kampanje i za angažovanje pravnih ili ekonomskih eksperata, stručnjaka i savetnika za kolektivno pregovaranje ili vrbovanje novih članova i rad sa javnošću, na šta se svi žale.

Osnove za zastupanje interesa zaposlenih u preduzeću

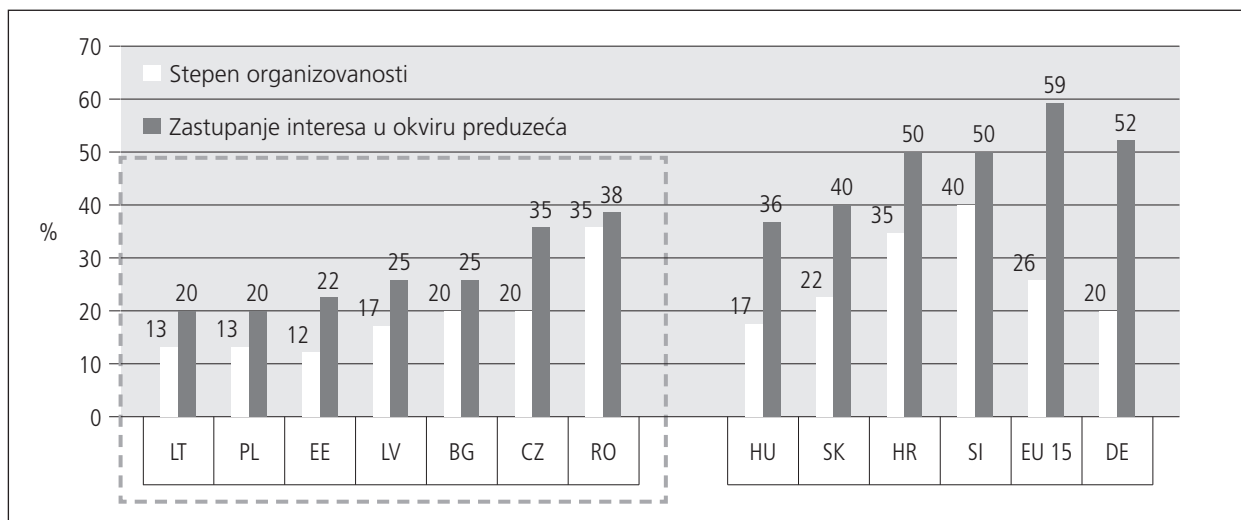
Zastupanje interesa zaposlenih u preduzeću u istočnoj Evropi tradicionalno predstavlja zadatak lokalnih sindikalnih organizacija. Generalno je na taj način, međutim, obuhvaćen samo manji deo svih zaposlenih, pošto u malim i srednjim preduzećima sindikata danas uopšte nema. Procenat zaposlenih koje neko zastupa na lokalnom nivou uvećava se u znatnijoj meri samo tamo, gde je dodatno moguće izabrati institucionalno predstavničko telo čije članove svi biraju, u vidu saveta zaposlenih (slika 4: leva polovina grafikona: zemlje bez saveta zaposlenih).

Uprkos niskom stepenu organizovanosti veća stopa zastupljenosti postoji tamo gde osim zastupanja zaposlenih u vidu sindikata, postoji i zastupanje u vidu tela čije su članove izabrali svi zaposleni (savet zaposlenih) – najbolja je naravno saradnja oba predstavnička tela - sa zakonski garantovanim pravima na sudelovanje (v. desnu polovinu grafikona, počev od Mađarske).

Pretpostavka za međusobno unapređujuću koegzistenciju oba predstavnička tela je jasno definisana podela rada između sindikata kao strane koja se bavi kolektivnim pregovaranjem i saveta zaposlenih kao zakonskog interesnog organa koji se bavi regulisanjem radne svakodnevice. Ukoliko sindikati svesno iskoriste taj dodatni instrument za zastupanje interesa zaposlenih, to, kako međunarodna iskustva govore, može u znatnoj meri da im pomogne prilikom pridobijanja novih i zadržavanja postojećih članova.

Pravna regulativa Evropske Unije je dala jasan podsticaj uobličavanju minimalnog okvira za sudelovanje zaposlenih smernicom 2002 o informisanju i

Slika 4: Udeo zaposlenih koje zastupaju sindikati i veća zaposlenih u preduzeću
(u poređenju na sindikalnim stepenom organizovanosti)



konsultovanju zaposlenih. Pravovremena i sveobuhvatna informacija predstavlja odlučujuću pretpostavku za efikasno učešće zaposlenih preko sindikata i saveta zaposlenih. Nacionalne vlade novih zemalja članica Evropske Unije su u različitoj formi realizovale ovaj impuls koji je potekao od Evropske Unije. Do sada su u istočnoj i južnoj Evropi saveti zaposlenih osnovani širom Mađarske, Slovenije i Hrvatske.

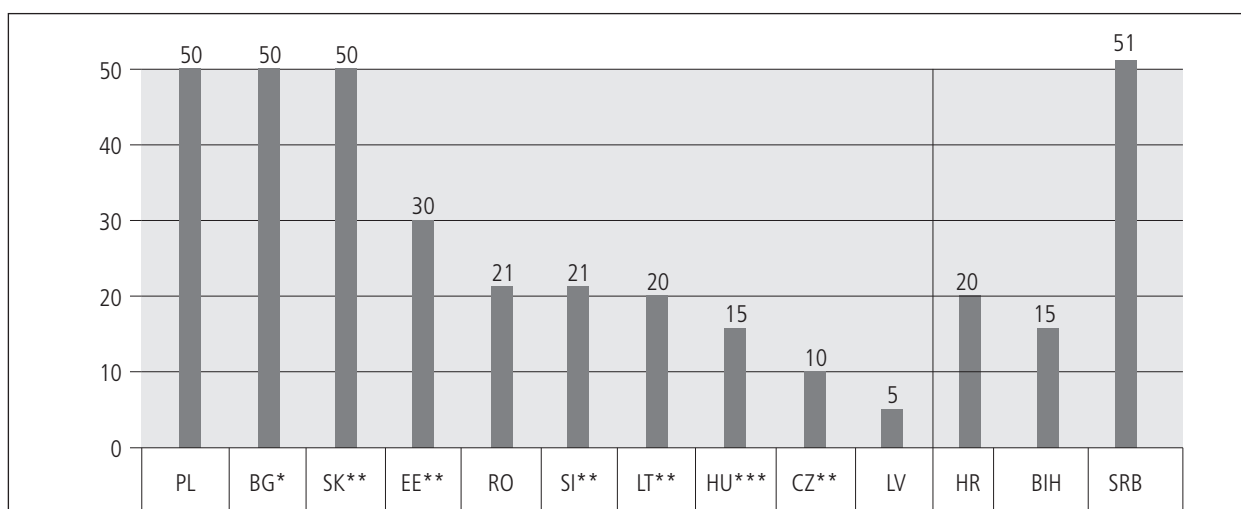
Osim povlačenja sindikata pred ovim novim instrumentom dodatne mogućnosti zastupanja zaposlenih, kao odlučujući problem za uspostavljanje slobode

udruživanja se i ovde pojavljuje zakonski zahtev za određenim brojem članova, koji je potreban da bi se mogli formirati saveti zaposlenih, što zaposlene u malim i srednjim preduzećima iznova stavlja u određeni položaj (slika 5).

Zakon o kolektivnim ugovorima i politika raspodele

Pošto se u istočnoj Evropi kolektivni ugovori uglavnom zaključuju na nivou preduzeća, sa izuzetkom Slovenije i u manjoj meri i Slovačke, Rumunije i Bugarske, prisustvo sindikata na lokalnom nivou je

Slika 5: Minimalni broj zaposlenih neophodan za osnivanje saveta zaposlenih u istočnoj Evropi



* U pojedinim delovima preduzeća predstavničko telo je moguće osnovati već sa 20 zaposlenih.

** Ispod ovog broja: 1 predstavnik zaposlenih (u SK: minimalni broj je 5 zaposlenih; u CZ, međutim, kao i u EE, ukoliko ima manje od 10 zaposlenih, pravno gledano bez potpunih prava na informisanje i konsultovanje).

*** 1 predstavnik zaposlenih, a tek od 51 zaposlenog osniva se savet zaposlenih koji se sastoji od više članova

odlučujuća pretpostavka za realizovanje slobode udruživanja – sa svim posledicama po materijalne rezultate politike raspodele. Kada se radi o sposobnosti sindikata da kolektivno pregovara, u velikom broju zemalja na površinu isplivavaju državni propisi koji određuju minimalni broj članova od ukupnog broja zaposlenih.

Zemlje sa zaradama ustanovljenim isključivo na nivou preduzeća u privatnom sektoru (v. na slici 6 zemlje uokvirene na levoj strani) manje su usmerene ka kolektivnim ugovorima, nego što je to slučaj u zemljama u kojima se sklapaju i kolektivni ugovori koji važe šire, za čitavu granu.

Grupe zaposlenih koje nisu obuhvaćene u pregovorima

Bez obzira na problem isključenosti mnogih koji su zaposleni u malim i srednjim preduzećima, za koje zbog njihove nedovoljne brojnosti ne postoje sindikalna predstavnička tela koja bi mogla da vode kolektivne pregovore, i zaposleni u javnom sektoru mnogih istočnoevropskih zemalja su uskraćeni usled niza restriktivnih propisa.

Činovnici i zaposleni u vladinim službama delom ostaju neobuhvaćeni kolektivnim ugovorima. U Hr-

vatskoj su dogovori u javnom sektoru mogući samo preko osnovnih zarada, a ne preko dodatnih komponenti koji nadograđuju zarade; u Mađarskoj je moguće zaključiti kolektivne ugovore u javnim službama samo ukoliko je više od 25% obuhvaćenog broja zaposlenih učlanjeno u sindikat koji vodi pregovore.

Zakonski ograničene mogućnosti za štrajk

Da bi se uopšte došlo do mogućnosti zaključivanja kolektivnog ugovora, neophodno je postojanje mogućnosti radničke borbe, kao krajnjeg oružja sindikata. Upravo je ovo sredstvo pritiska poslednjih godina otupelo nakon što je vrlo često korišćeno na početku preokreta, o čemu nam govori bilans štrajkova u istočnoj Evropi, pogotovo u sektoru privatne ekonomije.

Osnovni razlog za to su osim osipanja stepena organizovanosti i izuzetno restriktivni zakoni o štrajku, što je u više navrata podstaklo nadležna tela Međunarodne konfederacije sindikata da stupe na scenu.

Kako bi sprečile praksu štrajkova, za koje se plaše da bi mogle da poprime prevelike razmere, pojedine zemlje su propisale širok dijapazon administrativnih prepreka i zabrana (v. tabelu 2).

Slika 6: Udeo zaposlenih po zemljama, koji su pokriveni kolektivnim ugovorima

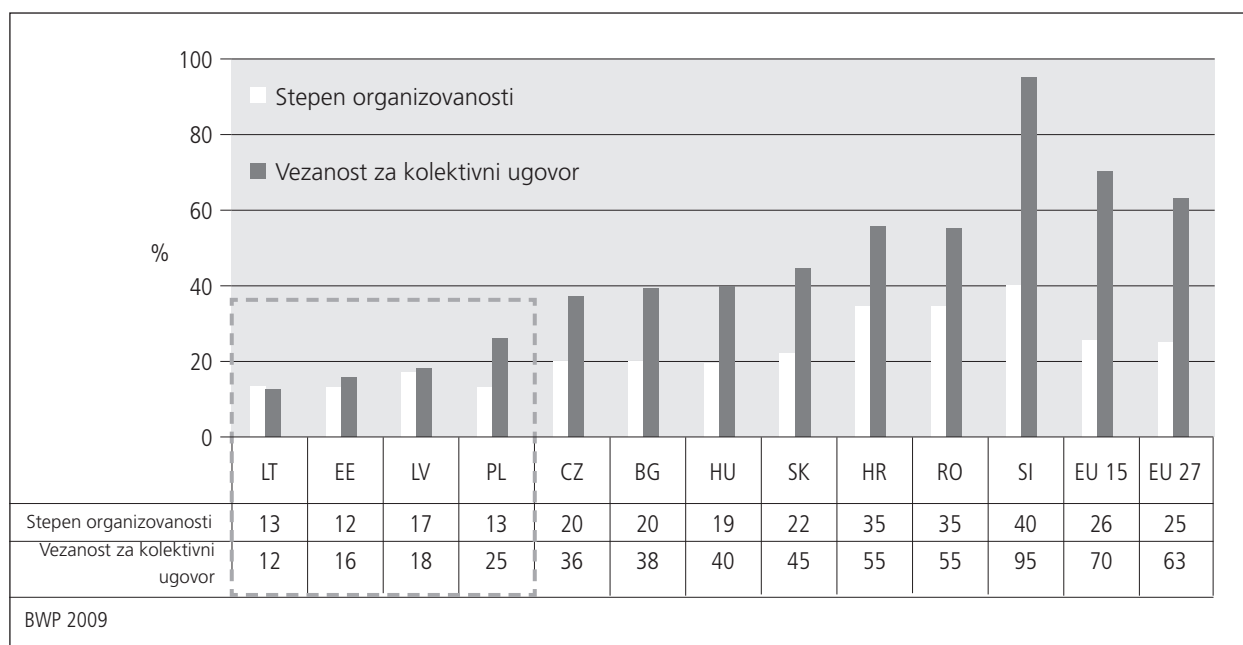


Tabela 2: **Oganičavajuće zakonske odredbe u istočnoj Evropi, koje se odnose na pravo na radničku borbu**

	Isključene grupacije zaposlenih	Zakonski propisi
Estonija	Javne službe (država/opštine), oružane snage	Rok za najavu: 7 dana U određenim slučajevima savet zaposlenih ima pravo na štrajk
Litvanija	Elektrodistribucija, pripadnici vojske Toplane i službe snabdevanja gasom (do 2005.) Štrajk koji bi obuhvatao čitavu granu je zakonski praktično nemoguć	2/3-većina članova koji učestvuju (od 2008. dovoljno je 50% članova) Rok za najavu: 7 dana U mnogim „osnovnim“ oblastima snabdevanja i usluga 14 dana (neophodna garancija postojanja dežurne službe)
Letonija	Oficiri policije i snage bezbednosti, granične službe i pripadnici oružanih snaga Mnoge „osnovne“ oblasti snabdevanja i usluga (neophodna garancija postojanja dežurne službe)	3/4 većina zaposlenih Rok za najavu: 10 dana Dozvoljen štrajk zbog kršenja ugovora. Država može da zabrani štrajk. U određenim slučajevima savet zaposlenih ima pravo na štrajk
Poljska	Javni sektor (državni i komunalni nivo): moguće samo protestne akcije ili demonstracije; tzv. službe od „suštinskog značaja“, pripadnici oružanih snaga, policija	Rok za najavu demonstracija iznosi 30 dana; mere bezbednosti uz poštovanje saobraćajnih propisa, stroge sankcije protiv ilegalnih štrajkova
Češka	Oblasti značajne za snabdevanje (distribucija nafte, gasa itd.), službe bezbednosti, pripadnici oružanih snaga Važne zdravstvene službe i službe telekomunikacija	Prvobitan dogovor: >50% zaposlenih u preduzeću ili grani (od 2007.: minimum 50% lica sa pravom glasa) kao i pozitivan glas 2/3 većine učesnika Lista spremnih na štrajk se dostavlja poslodavcu (do 2006.), danas samo njihov broj Nije dozvoljen štrajk zbog kršenja ugovora
Slovačka	Oblasti važne za snabdevanje (distribucije nafte, gasa itd.)	Dozvoljen štrajk zbog nepoštovanja odredbi kolektivnog ugovora
Mađarska	Ograničenja za široke oblasti javnih službi (prema sporazumu sa sindikatima iz 1994.) *	Nije dozvoljena radnička borba za nastavak važenja kolektivnog ugovora, kao ni određeni oblici štrajka; moguće disciplinske mere
Slovenija	nema formalnih ograničenja, neophodno je samo postojanje garancije za funkcionisanje službi od životnog značaja	Samo postupak zbog nepoštovanja principa negativne slobode udruživanja
Rumunija	Ograničenja za zaposlene iz oblasti zdravstva, prosvete i telekomunikacija (radio i TV), saobraćaja, iz službi za snabdevanje gasom i strujom (neophodno postojanje dežurne službe od minimum 1/3 ukupnog broja zaposlenih)	Najava 48 sati pre početka štrajka, dovoljno 50% glasova članova oder ¼ der ukupnog broja zaposlenih; štrajkovi sudova se često zbog formalnih razloga proglašavaju nelegalnim i suspenduju se Moguće prinudno rešavanje sukoba od strane države
Bugarska	Javni sektor (dozvoljeni samo protesti); pošta, železnica (v. desno) Snabdevanje energentima, oblast telekomunikacija i zdravstva (do 2006.)*	Kod železnice je potrebno obezbediti minimum od 50%, što je povod za kritiku od strane Međunarodne konfederacije sindikata
Hrvatska	Ograničenja u javnom sektoru, za policiju, železnicu, poštu, telekomunikacije, zdravstvo	Štrajk je moguće samo ukoliko istekne kolektivni ugovor ili ako plaće nisu isplaćene 30 dana

* Evropski savet kritikovao zbog kršenja evropske socijalne povelje

Tabela 3: **Udeo minimalnih zarada u prosečnim zaradama pojedinačnih zemalja (2008.)**

30 – 35%	35 – 40%	41 – 46%
Rumunija Letonija Litvanija	Poljska Mađarska Češka Hrvatska	Bugarska Estonija Slovačka Slovenija

Minimalna zarada kao zamena za kolektivne ugovore

Sve dok ne postoje kolektivni ugovori ili dok postojeći dogovori koji važe za određene sektore ne postanu opštevažeći za sve poslodavce u jednoj grani odlukom Ministarstva rada (izjava o proširenom dejstvu), zaposlenima preostaje da se oslone samo na odredbe iz individualnih ugovora o radu i po pravilu na taj način izdejstvuju obezbeđivanje zakonski definisane minimalne zarade.

Po svom nivou, minimalna zarada se u Evropskoj Uniji u proseku kreće do najviše 50% prosečne zarade u zemlji, a u istočnoj Evropi najčešće daleko manje (o strukturama i minimalnim zaradama u zapadnoj i istočnoj Evropi v. Šulten (Schulten) 2006).

2. O situaciji na zapadnom Balkanu

U regionu zapadnog Balkana, koji će biti obuhvaćen sledećom rundom proširenja Evropske Unije, kod svih šest zemalja radi se o prilično malim državama koje broje od 630.000 (Crna Gora) pa sve do 4,4 (Hrvatska) i 7 miliona stanovnika u Srbiji. Sindikati su za razliku od srednjeistočne Evrope ovde igrali manje značajnu ulogu kada je reč o društvenom prestrukturiranju. To je između ostalog povezano i s tim što se ovde tokom tranzicije na dnevnom redu u prvom planu nije nalazilo socijalno pitanje, što je inače drugde bio slučaj, već “nacionalno pitanje”. Dostizanje državne suverenosti nakon dugogodišnjih krvavih sukoba tokom građanskih ratova bilo je, povrh toga, ono što je obeležilo početak 90tih godina u Hrvatskoj i Bosni.

Usled toga je došlo do prolongiranja neophodnog ponovnog konstituisanja kako industrijskih odnosa, tako i radnog prava. Istovremeno je vrlo rano započeo proces nekontrolisane privatizacije sa svim negativnim posledicama po zaposlene. Nedostajale su

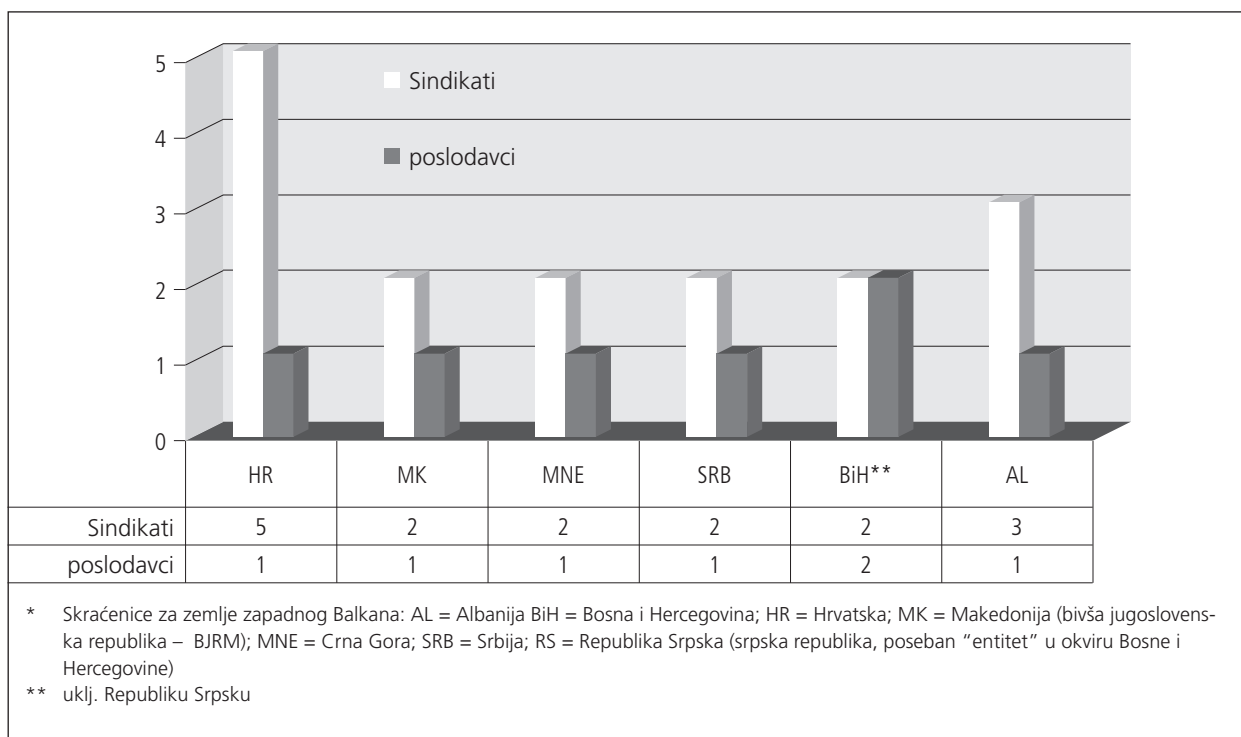
unije poslodavaca, što je bio slučaj i u svim drugim zemljama u tranziciji, tako da su i tripartidna nacionalna tela u vidu socijalno-ekonomskih veća, u kojima učestvuju svi socijalni partneri, a koja su osnovana radi koordinacije tih procesa, nastala uz zakašnjenje, a ni do danas im nije uspelo da zadobiju značajniji politički uticaj.

Pluralizam udruženja na obema stranama imao je nasuprot tome mnogo manje uticaja nego što je to bio slučaj na severu istočne Evrope. U Hrvatskoj je tako na kraju nastao veći broj novih međusobno konkurentnih nacionalnih udruženja na strani zaposlenih, pri čemu se uz izuzetak Albanije osim već tradicionalnih sindikalnih udruženja na sceni pojavilo najviše još jedno novo alternativno udruženje. (slika 7).

Kada je reč o Bosni i Hercegovini potrebno je primetiti da je državna struktura definisana dejtonskim sporazumom iz 1995. godine, utvrđivanjem dve paralelne samostalne administrativne jedinice (“entiteti”): bosansko-hrvatska federacija i srpska (parcijalna) republika (Republika Srpska sa Banja Lukom kao glavnim gradom). Svaki entitet poseduje sopstveno zakonodavstvo, uključujući i zakone o radu, kao i sopstvenu administrativnu strukturu. Usled toga u obe polovine države postoji samostalno udruženje zaposlenih, i isto tako i samostalno udruženje poslodavaca, s tim što ne postoji zajedničko delovanje socijalnih partnera.

Istovremeno je stepen organizovanosti sindikata u svim zemljama znatno opao – u poređenju sa 1990. godinom za više od pola – bez obzira što nije opao u onolikoj meri kao što je slučaj u mnogim drugim post-socijalističkim zemljama istočnosrednje Evrope (tabela 4).

Kada se posmatraju ove cifre, potrebno je uvek imati u vidu da se radi o podacima ili procenama dotičnih organizacija. Osim toga u Bosni i Hercegovini, Makedoniji i Albaniji postoji stopa nezaposlenih od pre-

Slika 7: **Reprezentativna krovna udruženja sindikata i poslodavaca***

ko 30% uz istovremeno visok udeo rada "na crno", što čitavu situaciju čini nepreglednom.

Pravni propisi za organizovanje sindikata i pristupanje sindikatu

Organizovanje sindikalnog predstavničkog tela u preduzeću, kao i formiranje udruženja iznad nivoa preduzeća u svim zemljama regiona deluje kao nešto neproblematično: minimalni broj članova potreban za formiranje sindikalnog predstavničkog tela u

preduzeću kreće se između 3 i 10 zaposlena, u zavisnosti od Zakona o radu i statuta dotične organizacije (v. tabelu 5).

Mnogo je komplikovanija neophodna procedura registrovanja, za šta je uvek potreban i pristanak države. Tako imamo situaciju da u bosansko-hrvatskoj federaciji krovno udruženje SSSBiH još uvek nije pravno priznato, što je povezano sa složenim državno-pravnim položajem ove zemlje.

Tabela 4: **Stepen organizovanosti sindikalnih udruženja** (izraženo u % od svih zaposlenih)

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Stepen organizovanosti (%)	35	30	35	33	30	23

Tabela 5: **Minimalni broj zaposlenih neophodan za formiranje sindikalnog udruženja**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Sindikalno udruženje u preduzeću	10	5 (10)**	5	3	3	*
Minimalni broj za formiranje sindikata	*	*	5	3	3	20

* u zavisnosti od statuta sindikata

** namjera vlade

Kada je reč o individualnom pristupanju sindikatu, postoji manji broj pravnih prepreka od navedenih u srednjeistočnoj Evropi, što predstavlja značajni pokazatelj postojanja slobode udruživanja. Međutim, i ovde postoje pravne i praktično važeće restrikcije:

- Kao pretežan „filter“svuda se pojavljuje rašireno pravilo, da pristupanje sindikatu mora skoro isključivo da usledi preko osnovne organizacije u preduzeću. To u principu važi za Bosnu, Crnu Goru, Srbiju i Albaniju.
- Obrnuto je takođe uobičajen pristup preko granske sindikalne organizacije, kao što je slučaj u Makedoniji, i u zavisnosti od statuta sindikata i na svim nivoima u Hrvatskoj.

Određenim grupacijama je zakonom onemogućeno učlanjivanje i to:

- u Hrvatskoj i Srbiji na osnovu zakonskog propisa, prema kojem je postojanje radnog odnosa preduslov za članstvo. U Hrvatskoj se u praksi uglavnom odstupa od tog pravila. U toj zemlji je od mnogo većeg značaja činjenica, da se skoro 90% svih novih zaposlenja sklapa na određeno vreme, što već na samom početku onemogućava većinu početnika i onih koji menjaju zaposlenje da se učlane u sindikat.
- U Makedoniji je penzionerima, baš kao i zaposlenima u javnom sektoru i policiji takođe onemogućeno učlanjavanje.
- Učlanjavanje vodećih lica iz državnih kulturnih i obrazovnih institucija u Crnoj Gori u sindikat nije poželjno, pa stoga do danas nije ni uobičajeno.
- Osim policije u Srbiji do 2008. godine nije bilo dozvoljeno članstvo pripadnicima armije i zaposlenim licima u njoj. Ovo poslednje danas još uvek važi u Bosni.

Ukupno gledano su pravni preduslovi za isključivanje mogućnosti učlanjavanja u jugoistočnoj Evropi manje izraženi nego što je opisano za severni deo istočne Evrope. Ipak i ovde postoji veliki broj dodatnih prepreka za stvarnu realizaciju prava iz oblasti slobode udruživanja.

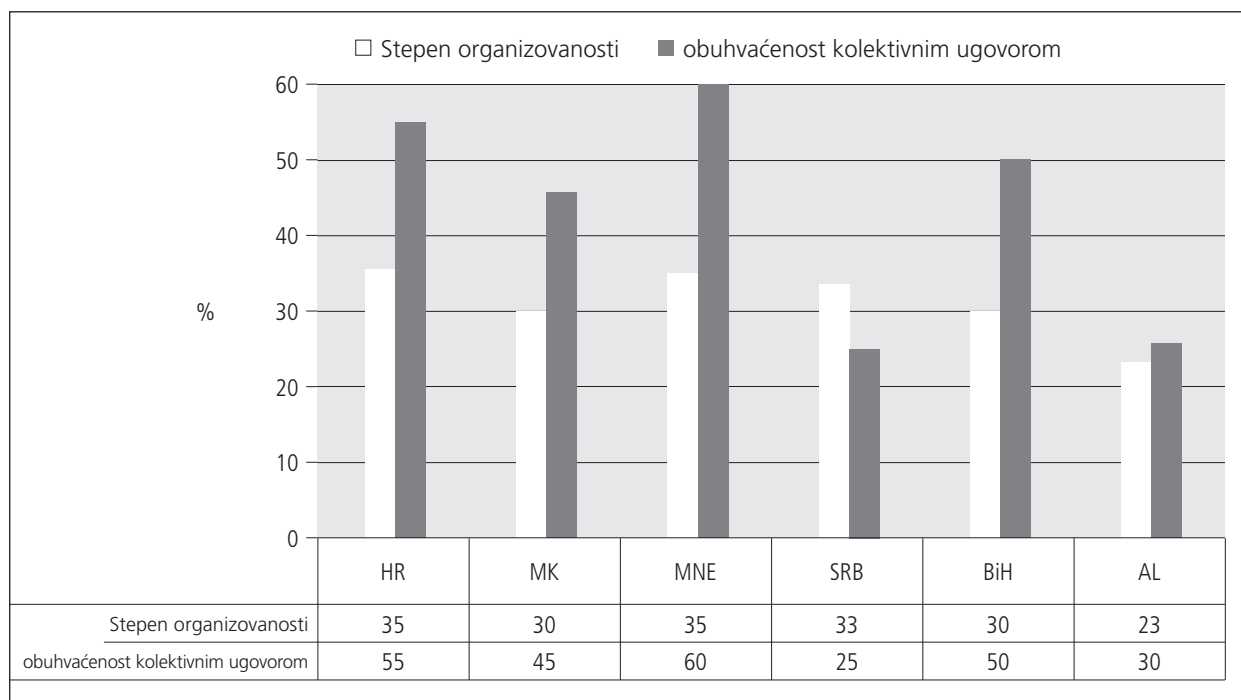
Generalno i za ovaj region važi to da je po pravilu izuzetno teško u praksi dokazati da poslodavac diskriminira članove sindikata ili njihove izabrane predstavnike. Jer u cilju obrazlaganja određenih mera, kao što su prinudni premeštaji ili otkazi, redovno se navode disciplinski razlozi zbog grešaka na radu ili slično. Međunarodna konfederacija sindikata u svojim godišnjim publikacijama informiše o prekršajima sindikalnih prava u svim zemljama zapadnog Balkana i o teškim slučajevima šikaniranja i represije nad zaposlenima koji koriste svoje zakonsko pravo na zastupanje i udruživanje (v. izdanje 2008). Teško je boriti se protiv takve vrste kršenja propisa, jer, kao što je to slučaj u Srbiji, radno pravo ne predviđa kazne za diskriminaciju iz neprijateljskih pobuda prema sindikatu, što otežava borbu protiv takvog ponašanja. I u Bosni i Hercegovini se kršenje prava te vrste ne sankcioniše. Nasuprot tome, u Hrvatskoj teret dokazivanja u slučaju indirektno diskriminacije leži na dotičnom poslodavcu: on mora da dokaže da su mere protiv aktivnog sindikata preduzete isključivo iz službenih razloga.

Zakoni o kolektivnim pregovorima i obuhvatanje zaposlenih odredbama kolektivnih ugovora

Zapadni Balkan takođe karakteriše pretežno postojanje kolektivnih ugovora sklopljenih na nivou preduzeća. U nekim zemljama je međutim primetan sve veći broj kolektivnih ugovora koji se sklapaju na noviu grane. Oni se odnose:

- pre svega na javni sektor u Srbiji, u oba entiteta u Bosni i Hercegovini, kao i na veliki deo javnog sektora i javnih službi iz oblasti snabdevanja i uslužnih delatnosti u Makedoniji i Albaniji;
- ali i na privatni sektor, gde je primetan sve veći broj kolektivnih ugovora koji se sklapaju na nivou grane u Hrvatskoj (17), Crnoj Gori (17) i u Makedoniji (16). U Bosni i Hercegovini ih ima vrlo malo.

Svemu ovome treba dodati i mogućnost proširenja važnosti kolektivnih ugovora na celu granu, po osnovu takozvanog proširenog dejstva kolektivnih ugovora, koje proglašavaju nadležna ministarstva. U Hrvatskoj je to trenutno slučaj sa 6 granskih kolektivnih ugovora (turizam, ugostiteljstvo, trgovina, građev-

Slika 8: Udeo zaposlenih koji su obuhvaćeni kolektivnim ugovorima

vinarstvo, drvna industrija, kao i zanatska, mala i srednja preduzeća). Svi poslodavci u ovim granama moraju stoga da se povinuju postojećim odredbama granskog kolektivnog ugovora - nezavisno od toga da li su članovi neke unije poslodavaca. U Srbiji je takođe proglašeno prošireno dejstvo kolektivnih ugovora u 6 grana javnog sektora, zahvaljujući čemu je postignuto njihovo važenje širom zemlje. Takva mogućnost je trenutno isključena samo u Makedoniji.

Faktičko obavazivanje kolektivnih ugovora je u ovom regionu po pitanju materijalnog dejstva još

prilično skromno, uprkos prilično velikoj pokrivenosti koja je postignuta zahvaljujući nacionalnim okvirnim kolektivnim ugovorima, koji su uobičajeni u Crnoj Gori i Bosni i Hercegovini, a što se može sagledati iz slike 8. Ovi opšti okvirni ugovori ne sadrže lestvice zarade. Mnogo je delotvorniji nasuprot tome primer Hrvatske, gde je na snazi obavezujuće važenje kolektivnog ugovora uz mnogobrojne kolek-

Tabela 6: Minimalna zarada (u €) i njen udeo (%) u prosečnoj zaradi (2008.)

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Minimalna zarada	381	(75–218) ¹	(55)	159	159/142*	138
Prosečna zarada	1.000	250	630	400	514/452*	350
Udeo minimalne zarad (%)	38	(30)	?	39	31	41
Rast BDPa (%)	2,4	5,0	8,1	5,4	5,5	7,2
Stopa nezaposlenosti (%)	13,4	33,8	10,8	18,8	40,6	ca. 33 ²

* Republika Srpska

¹ najniže grupacije zarada prema kolektivnom ugovoru iz tekstilne industrije i zdravstva 2008.

² pored zvanične stope od 13% stvarna (neobuhvaćena) stopa nezaposlenosti se procenjuje na 30-35% .

tivne ugovore koji se sklapaju na nivou preduzeća i grane. Ovde je 2008. prvi put uvedena i zakonski propisana minimalna zarada.

Materijalni efekti socijalnog dijaloga mogu se sagledati iz ovih tabela: minimalna zarada u odnosu na prosečnu zaradu neke zemlje pokriva skromnih 30 do 40 procenata; što znači da se još nalazi ispod praga siromaštva, kako ga je definisala Evropske Unija.

S druge strane prosečna zarada je u Hrvatskoj značajno viša nego što je to slučaj drugde u regionu. Od odlučujućeg značaja za celokupnu situaciju je uvek i realna stopa nezaposlenosti, koja trenutno iznosi više od trećine radno aktivnog stanovništva, što je između ostalog i posledica izuzetnog proširenja informatičkog sektora (v. i sliku 9). U Crnoj Gori i Makedoniji postoji zakonski propisana minimalna zarada.

Kontrola sprovođenja prava na udruživanje i prava zaposlenih u istočnoj Evropi

Uravnotežavanje zarada i radnih uslova širom Evrope kao neophodnog preduslova za odbranu od neprestanog socijalnog dampinga u najstarijim zemljama Evropske Unije je proces koji će potrajati još decenijama. Njegov tempo u prvom redu zavisi od ekonomskog okruženja svake pojedine zemlje. Privredni rast i produktivnost su zadnjih godina u istočnoj Evropi zabeležili izuzetan skok. Još uvek je, međutim, pitanje načina na koji će se socijalni partneri i partneri koji učestvuju u kolektivnom pregovaranju postaviti, kao i pitanje vrste politike nagrađivanja i raspodele od odlučujućeg značaja za to u kojoj meri će biti moguće iskoristiti postojeći manevarski prostor u zadatim ekonomskim okvirima. Ovo iznova naglašava značaj pitanja sposobnosti udruživanja i sprovođenja sindikalnih prava.

Kontrola prava zaposlenih i sindikata, definisana međunarodnim minimalnim standardima, bez obzira na njenu pravnu definiciju, uvek zavisi od postojanja i funkcionisanja aktera i institucija, koji poseduju moć odlučivanja:

- **organizacije za zastupanje interesa**, bliske zaposlenima, sa garantovanim kompetencijama;
- delovanja institucija za **regulisanje individualnih i kolektivnih konflikata** (paritetna mesta za sporazumevanje, sa neutralnim predsedavajućim licima, medijatorima, postupcima za rešavanje sporova i arbitražu);
- u dovoljnoj meri opremljene **inspekcije rada** sa efikasnim mogućnostima za sprovođenje kontrole i izvršenje sankcija, baš kao i
- **specijalizovanog radnog sudstva** koje je kod povera radno-pravnih normi u stanju da brzo dono-

si odluke uz učešće predstavnika socijalnih partnera, ukoliko je to moguće, i obezbedi neograničeno izvršenje pravosnažnih presuda.

Činjenica da su određene vlade, bez obzira što su ih sindikati neprestano podsticali da to učine, iz budžetskih razloga do sada stalno odbacivale formiranje upravo ove strateški odlučujuće pravne poluge za kontrolu, a time i podizanje standarda na radu – sa izuzetkom u međuvremenu već potvrđene prakse u Sloveniji i Mađarskoj – predstavlja prepreku za razvoj regulisanih radnih sudova s dalekosežnim posledicama. Dokle god se ne ustanove posebni radni sudovi sa više instanci, koji će biti povezani sa predsudskim mogućnostima za rešavanje sporova, ili bar posebne komore za radne sporove u okviru redovnih sudova, i dalje će postojati one manjkavosti, koje se uvek navode u raznim anketama:

- Praksa trajanja postupka od tri godine pa navise nastavlja da živi bez efekta zastrašivanja i ne predstavlja željeno rešenje za radne sporove koji su u toku; na sceni je „ekscesivni zastoj“ (prema navodima Evropskog suda pravde).
- Izrečene presude optužena strana ne poštuje i ne dolazi do izvršenja – ovo poslednje je slučaj i kod tužbi u okviru zaštite poštovanja otkaznog roka, kada je došlo do neopravdanog otpuštanja članova sindikata ili funkcionera. Obaveza ponovnog zapošljavanja se ignoriše ili se često poravnava samo isplatom otpremnine.
- Redovnim sudovima se često zamera da su prijateljski nastrojeni prema poslodavcima („ekonomski argumenti i interesi uživaju prednost“), da tužbama prebacuju postojanje “nedovoljnog društvenog značaja” ili izriču previše blage kazne.

Sindikati se osim toga žale što ne postoji pravo na zastupanje i tužbu u slučaju individualnih postupaka zbog kršenja normi radnog prava.

Ovi okvirni uslovi se tokom sadašnje krize zaoštravaju kako usled opadanja privrednog rasta, tako i usled dramatičnog povećanja nezaposlenosti, posebno mladih osoba (16–25 god.) koje su bile zaposlene, i to pre svega u određenim regionima srednje i jugoistočne Evrope.

Slika 9: **Eksplozija nezaposlenosti u istočnoj Evropi**
(sezonski podaci za jesen 2008. i proleće 2009. od Eurostata)

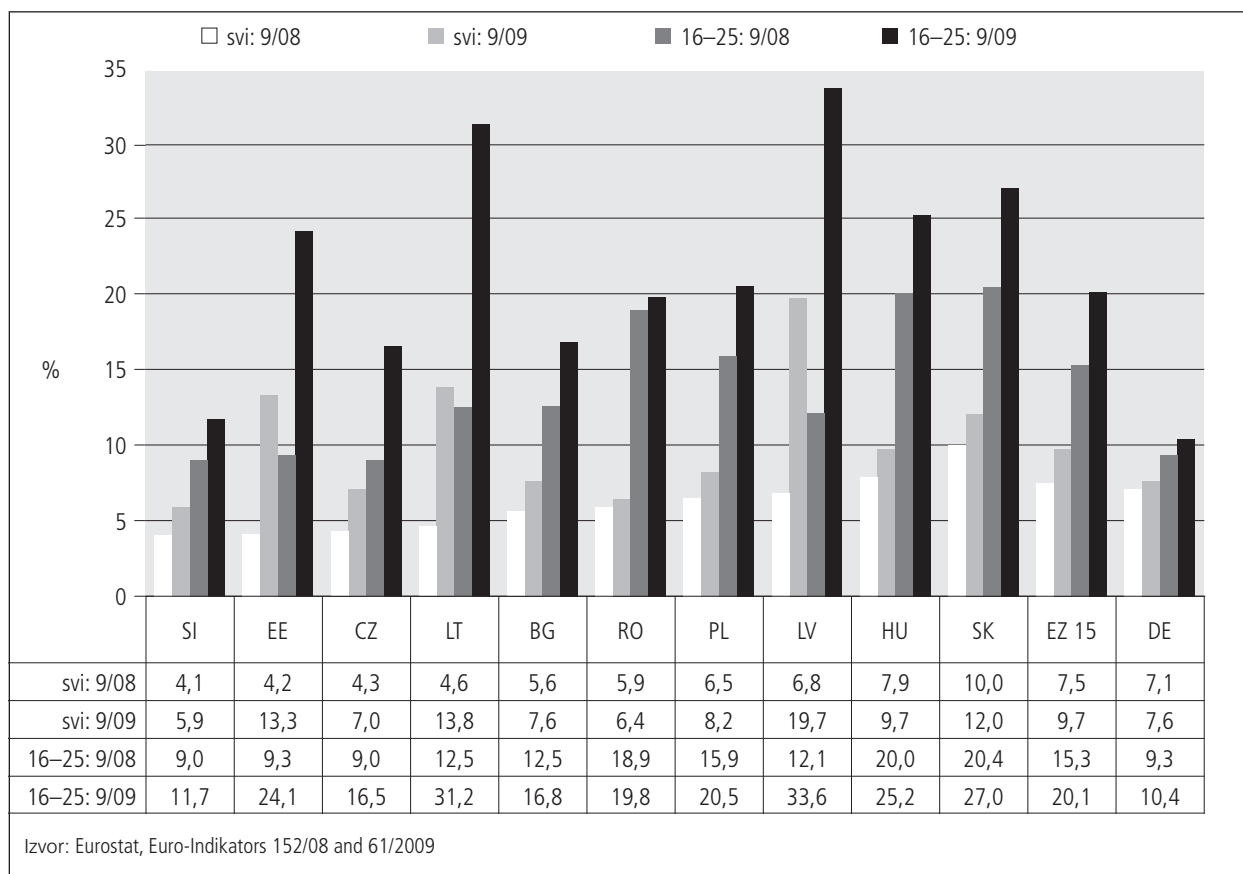


Tabela 7: **Stopa nezaposlenosti (%) od svih zaposlenih i onih ispod 25 godina starosti u jugoistočnoj Evropi (2008.)**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH*	AL*
svi zaposleni	13,4	33,8	10,8	18,8	40,6	13,0
15–24 godina	27,0	57,7	26,2	43,7	58,5	26,0

* oređ zvanično registrovane stope nezaposlenih sindikati i kritički orijentisani istraživači tržišta rada polaze od toga da realna stopa nezaposlenih među mladima in BiH iznosi čak 70-75%. U Albaniji se realna ukupna stopa procenjuje na 30-35%, pri čemu bi ona za mlade osobe mogla da iznosi oko 40%.

(Izvor: Eurostat; izveštaji iz zemalja jugoistočne Evrope)

Značajni rezultati uporedne studije u istočnoj Evropi

Rezultat ove uporedne studije koja je sačinjena na osnovu istraživanja vršenih u 16 bivših socijalističkih zemalja istočne Evrope mogao bi da se sažme na sledeći način:

- Postoje brojni slučajevi gde određene grupacije zaposlenih nemaju nemogućnost da se učlane u sindikat zbog zakonskih ili statutarnih razloga, čime se sprečava osnivanje sindikata, vrbovanje članova i korišćenje prava na okupljanje. Razlog za nizak stepen organizovanosti treba tražiti i u sve većem trendu ka vršenju poslovne delatnosti u okvirima malih preduzeća.
- Slobodno udruživanje je značajno ograničeno postojećim propisima koji određuju minimalan broj članova potreban za formiranje osnovne sindikalne organizacije, kao i saveta zaposlenih. Time je sve većem broju zaposlenih u malim i srednjim preduzećima uskraćena kako mogućnost korišćenja prava na sudelovanje, tako i mogućnost regulisanja njihovih radnih uslova kroz kolektivne ugovore.
- Pregovaranje o kolektivnim ugovorima i njihovo zaključivanje je osim toga sfera kojoj nema pristup veći broj grupacija zaposlenih, pogotovo onih iz javnog sektora i službi za snabdevanje. Sloboda udruživanja na nivou grane je dodatno otežana postojanjem prepreka za priznavanje reprezentativnosti jedne organizacije, kao i činjenice da su propisi u prvom redu prilagođeni kolektivnim ugovorima na nivou preduzeća.
- Pravo na radničku borbu je delom formulisano na izričito prohibitivan način. Međunarodne institucije kao što je Međunarodna konfederacija sindikata i Savet Evrope kritikuju izuzetno visok broj grupacija koje nisu obuhvaćene pravom na štrajk, previsoke zakonski definisane glasačke kvorume, kao i to da birokratske prepreke jednostrano favorizuju stranu poslodavaca, sa rezultatom, da štrajkovi većih razmera u privatnom i javnom sektoru vrlo brzo nailaze na granice ilegalnog. Kolektivni pregovori se pod ovakvim okolnostima degeneri-

šu i jedva da predstavljaju nešto više od “kolektivnog prosjačenja” (prema rečima Saveznog Radnog suda koji se osvrnuo na jednu presudu u Nemačkoj u vezi prava na štrajk).

Kršenje slobode udruživanja će u novim zemljama članicama često proći nekažnjeno, sve dok uspešna administrativna i pravna kontrola, kao i korektivne mere budu postojali samo kao izuzetak. Neispunjevanje kolektivnih ugovora i neefikasna zaštita članova sindikata u krajnjoj instanci na duže staze smanjuje atraktivnost sindikata i zainteresovanost za učlanjenje u sindikat.

Rezultat regionalnog poređenja između srednjeistočne Evrope i zapadnog Balkana:

- Hrvatska po svojim pokazateljima pre podseća na okruženje koje postoji u razvijenijim novim zemljama članicama Evropske Unije i očigledno već u velikoj meri ispunjava standarde iz domena radnih odnosa, koji su uobičajeni u Evropskoj Uniji. Pored Slovenije ona je stoga jedina zemlja bivše Jugoslavije, u kojoj je tradicija nekadašnjeg radničkog samoupravljanja ostala da živi, što potvrđuje i opcija uvođenja veća saveta zaposlenih (već 1995. godine), kao i prisustvo organizacije za zastupanje zaposlenih u nadzornim odborima preduzeća (sa više od 200 zaposlenih).
- Kada je reč o strukturama koje u njima dominiraju, ni ostale zemlje jugoistočne Evrope ne zaostaju značajno za novim zemljama članicama Evropske Unije. Njihov opšti nivo ekonomije i zarada se kreće u domenu pokazatelja koji važe za Bugarsku i Rumuniju, dve zemlje članice Evropske Unije koje se nalaze na istočnom Balkanu. Zbog kašnjenja početka tranzicije potrebno im je vreme za dalji razvoj socijalnog dijaloga, što se između ostalog ogleda i u nedostatku socijalne dimenzije u njihovim tripartidnim socijalno-ekonomskim većima (up. Progress Reports EU 2008). Treba pri tom takođe imati u vidu i to da je četiri od šest zemalja zapadnog Balkana svoju državnu samostalnost steklo tek tokom tranzicije posle 1991. godine.

Sindikalni zaključci

Zaključak koji se može izvući na osnovu ove studije je da se od sindikata zahteva hitna promena svih onih odredbi statuta, koje predviđaju mogućnost učlanjivanja samo preko postojeće osnovne organizacije u preduzeću. I to pogotovo u onim slučajevima kada zakonodavac ili predmetni statut određuje minimalni broj članova potrebnih za formiranje takve osnovne organizacije, koji je većini malih i srednjih preduzeća nedostižan.

Sledeći važan aspekt po pitanju prepreka za pristupanje sindikatu je i dalje postojeći običaj da se članarina neposredno odbija od plate, tako što je odbija poslodavac. Takav način ima efekat zastrašivanja u svim onim slučajevima kada vlasnik preduzeća nije preterano naklonjen sindikatima. Time se otvaraju vrata mogućnostima za vršenje represije i neomiljene kontrole, što za sobom povlači posledice koje su od mnogo većeg značaja nego što su to prednosti nekadašnjih komotnih i jednostavnih metoda finansiranja. Neophodan je prelazak na moderne, elektronske metode ubiranja članarina ili slične alternative.

Poslodavci bi opet trebalo u interesu postojanja fer tržišnog poretka češće da pristaju na formulisanje pravila iz domena radnih odnosa, koji će važiti iznad nivoa preduzeća.

A vlade i nadležna ministarstva bi trebalo pod hitno da izvrše izmene Zakona o radu: pragovi koji određuju minimalni broj članova za osnivanje osnovne sindikalne organizacije u preduzeću je potrebno sniziti toliko, da i u malim preduzećima bude moguće osnovati organizaciju koja će zastupati interese zaposlenih. Zakonski uslovljeno nepostojanje mogućnosti da određene grupacije postanu članovi sindikata, što je često slučaj, više ne može postojati paralel-

no sa principima slobode udruživanja. Isto tako je hitno potrebno revidovati postojeće zakonske restrikcije koje se odnose na vođenje kolektivnih pregovora za sve zaposlene, kao i na korišćenje prava na sredstva za radničku borbu u skladu sa međunarodnim standardima.

U istočnoj Evropi, a pogotovo u aktuelnim i potencijalnim zemljama kandidatima za učlanjenje u Evropsku Uniju, koje se nalaze na Zapadnom Balkanu, moguće je ciljano primeniti mere za podsticanje socijalnog dijaloga i sposobnosti za zapošljavanje uz pomoć projekata sada znatno proširenog Evropskog socijalnog fonda. Potrebno je najpre postojanje konkretnih zajedničkih inicijativa dotičnih nacionalnih socijalnih partnera i vlada. Isto to važi i za projekte koji se bave privlačenjem novih zemalja u Evropsku Uniju i to uz pomoć IPA- programa (Instruments of Preaccession Activities) koje finansira Evropska Unija.

Kako bi se zaustavila štetna trka u snižavanju radnih standarda u Evropi i sprečilo njeno štetno dejstvo po međunarodnu solidarnost, od prvorazrednog značaja je koordinacija kako sindikalnih zaključaka tako i otpora protiv kršenja slobode udruživanja i to na evropskom nivou. Ne treba u tom kontekstu zaboraviti ni zajednički otpor olicen u nedavnim zahvatima Evropskog suda pravde u nacionalno zakonodavstvo koje tretira radno pravo i štrajkove (slučajevi Laval, Viking, Rüffert, Luxemburg) putem nedvosmislenog davanja prednosti socijalnih osnovnih prava u odnosu na pravo na slobodnu privrednu delatnost (liberalizacija usluga) u okviru pravne regulative Evropske Unije.

Nezaobilazne posledice po pojedinačne aktere ova studija rezimira na sledeći način:

Rezime: **Potreba za hitnim delovanjem svih aktera iz oblasti politike rada**

Nacionalni sindikati	Nacionalne vlade
<ul style="list-style-type: none"> • Promene statuta: potrebno je svim organizacionim nivoima omogućiti učlanjivanje; članarinu ubuduće ne treba ubirati samo preko poslodavca • Aktivnosti: povećan akcenat na socijalni dijalog i zaključivanje kolektivnih ugovora na svim nivoima – i to ne odnoseći se samo na pitanja zarada, već i smanjenje radnog vremena kao alternativu rešavanju problema rastuće nezaposlenosti • Sačinjavanje programa prilagođenih korisnicima, pogotovo kada se radi o mladima i drugim grupacijama • Otvoranost prema ideji "dvostrukog" zastupanja interesa u preduzeću – uzimajući u obzir iskustva koje sa savetima zaposlenih imaju drugi delovi Evrope, kao i Savet zaposlenih Evropske Unije • Borba protiv ograničenja prava kolektivnog pregovaranja i prava na radničku borbu • Neprestano iznošenje zahteva za osnivanja ustanove za specijalna radna prava, kombinovano sa ponudom za aktivnim učešćem u njoj • Angažman na evropskom nivou u cilju obezbeđivanja "socijalne dimenzije": daljim razvojem smernica za zaštitu slobode udruživanja, proširenja zastupanja interesa zaposlenih u preduzećima • Zahtevanje veće ekonomsko-političke koordinacije u Evropskoj Uniji (stvaranje „evropske ekonomske vlade“) • Snažnija debata o evropolitičkim temama i prekograničnoj saradnji 	<ul style="list-style-type: none"> • Izmena ulaznih propisa koji se odnose na: <ul style="list-style-type: none"> • minimalni broj članova potreban za osnivanje sindikalne organizacije u preduzeću • isključivanje mogućnosti sindikalnog članstva za određene grupacije • ubiranje članarine preko poslodavca • Obnoviti zakone o savetima zaposlenih: ustanoviti niže pragove za njihovo osnivanje, omogućiti da i u malim preduzećima zaposlene zastupa lice koje oni biraju; povećati kompetentnost na nivou Evropske Unije; nedvosmisleno razgraničenje kompetencija saveta zaposlenih u odnosu na kompetencije sindikata • Liberalizovati zakone o kolektivnim ugovorima, pre svega za zaposlene u javnom sektoru • Prilagoditi zakon o štrajku međunarodnim i EU-standardima • Uvođenje radnih sudova uz učešće socijalnih partnera, po potrebi i putem pilot projekata • Ojačati tripartidno usaglašavanje na nacionalnom i regionalnom nivou, pri čemu je neophodno uključivanje socijalnih partnera kada se radi o značajnim odlukama (radno pravo, minimalna zarada itd.) • Ojačati angažman u Evropskoj uniji kako bi se povećale šanse za približavanje i integraciju • Podsticati prekograničnu saradnju u postojećim ili budućim regionima Evropske Unije • Pomoć i inicijativa prilikom uvođenja ESF i IPA projekata
Evropska konfederacija sindikata	Evropska komisija i Odbor Evropske Unije za ekonomiju i socijalna pitanja
<ul style="list-style-type: none"> • Propagiranje i pomoć prilikom iniciranja ESF i IPA programa • Proširiti članstvo sindikatima sa zapadnog Balkana (status posmatrača za sve nacionalne saveze) • Podsticati međusobnu razmenu, kontakte i specifična partnerstva između zapada i istoka 	<ul style="list-style-type: none"> • Preispitati potrebu za modernizovanjem direktiva Evropske Unije imajući u vidu mala i srednja preduzeća (kao npr. direktiva 2002 o informisanju zaposlenih) • Diskutovati o obavezi formiranja radnih sudova i eventualno je uvrstiti u zakonodavstvo Evropske Unije • Nastaviti sa radom na programima za približavanje i podsticati njihovo korišćenje

Kao rezultat detaljno sprovedene analize koja sagledava zemlje i regione proističe da se glavni problemi koji u istočnoj Evropi stoje na putu slobodi udruživanja mogu sagledati sa dva aspekta:

- S jedne strane, kada se radi o osnivanju i vrlo često ograničenim mogućnostima za učlanjenje u neku sindikalnu organizaciju, u istočnoj Evropi nailazimo na postojeća pravna ograničenja kada se radi o slobodi udruživanja, i to po osnovu zakona ili sindikalnih statuta. Na taj način u pojedinim slučajevima značajne grupacije zaposlenih sa dalekosežnim posledicama po svoj životni položaj bivaju isključene iz socijalnog dijaloga i nalaze se van domašaja njegovih rezultata. Tome treba dodati nesumnjivo delotvorne pritiske poslodavaca kao i javnosti koja nije otvorena za ovu problematiku, što predstavlja reakciju na kolektivne prisile iz prošlih vremena. Kolektivne aktivnosti kao što su kolektivno pregovaranje, pa i radnička borba, sa ovog aspekta vrlo brzo dobijaju negativnu konotaciju.
- Imajući u vidu ove strukturalne prepreke koje postoje tokom procesa promene sistema u zemljama u tranziciji najviše trpi neophodan tzv. capacity building udruženja zaposlenih, a indirektno i udruženja poslodavaca. U pojedinim slučajevima nekada državnim sindikatima predstoji dug put do postizanja pozitivnog imidža. Delom u ovim krajevima izražen pluralizam organizacija deluje kao

otežavajuća okolnost. Time je naravno uslovljena i istovetna rascepanost organizacionih, finansijskih i personalnih resursa sindikata. Kao centralno ostaje pitanje, da li mnoštvo raznih organizacija redovima zaposlenih i poslodavaca dozvoljava saradnju u svistu efikasnog socijalnog dijaloga, ili ga pre sputava.

Od stepena organizovanosti i načina na koji će se sindikati postaviti zavisi i delotvornost organizacije koja zastupa interese zaposlenih u preduzeću, u oblasti kreiranju politike kolektivnog pregovaranja, kao i u postojećim tripartidnim telima nacionalnih socijalno-ekonomskih saveta.

Ukoliko se ciljano uklone nedostaci koji su predstavljeni u ovoj studiji, a sindikati steknu reformski imidž, prilagođen savremenim problemima, biće moguće stati na put gubitku uticaja organizacija koje zastupaju interese zaposlenih. U kombinaciji sa adekvatnim prilagođavanjem struktura biće moguće postići izuzetan uspeh kampanjama koje su usmerene ka poboljšanju imidža i boljem organizovanju sindikata (što je između ostalog bio slučaj tokom "Međunarodnih dana akcije", koji su juna 2008. održani u jugoistočnoj Evropi ili kampanje organizovane pre nekoliko godina u Litvaniji, koja je bila koncentrisana na kreiranje imidža sindikata) i na taj način podpomoći jačanje prodornosti sindikata.

*Dr. Heribert Kohl, BwP**

* Autor je slobodan publicista i stručni savetnik. U okviru delatnosti u svojoj kancelariji za naučnu publicistiku i konsalting (BwP) u Ekratu realizovao je mnoge obrazovne projekte u istočnoj Evropi i sproveo mnoge analize koje su se bavile sindikatima i radnim odnosima na tom području.

Međunarodno korišćene skraćenice zemalja

AL	Albanija
AU	Austrija
BiH	Bosna i Hercegovina
BG	Bugarska
CZ	Češka
DE	Nemačka
DK	Danska
EE	Estonija
HR	Hrvatska
HU	Mađarska
LV	Letonija
LT	Litvanija
MK	Makedonija (BJRM)
MNE	Crna Gora
PL	Poljska
RO	Rumunija
SE	Švedska
SI	Slowenien
SK	Slovačka
SRB	Srbija
EU 15	15 zemalja članica EU do 2004. godine

Literatura i linkovi:

- EC (2008), Application of Directive 2002/14/EC in the EU (Provera primene direktive RL.):
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st07/st07863-ad01.en08.pdf>
- EC (2008a), Economic Forecast of European Economy – Autumn 2008, Brussels
- EC (2008b), Employee representatives in an enlarged Europe (2 volumes), Luxembourg
- EC (2009), Industrial Relations in Europe 2008, Luxembourg –
http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/industrial_relations_report_2008_en.pdf
- EC (2009a), Economic Forecast of European Economy – Spring 2009, Brussels
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication15048_en.pdf
- ECFIN (2009), EU Candidate and Pre-accession Countries Economic Quarterly (Unit D-1 4/2009)
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14726_en.pdf
- EIRO (2008), Impact of the information and consultation directive on industrial relations
<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0710029s/tn0710029s.pdf>
- ETUI (Evropski sindikalni institut – 2008a), Uporedni izveštaji Evropskog sindikalnog instituta o zastupanju interesa zaposlenih na nivou preduzeća, politici kolektivnog pregovaranja itd. iz svih zemalja članica Evropske Unije: National Industrial Relations (na engleskom jeziku)
http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/countries
- Evropska fondacija za poboljšanje uslova života i rada, Dablin (2006/2007), Rezultati projekta „Capacity building for Social Dialogue“ na nacionalnom nivou i nivou sektora i preduzeća. Izveštaji iz 14 novih zemalja članica EU i zemalja kandidata za pristup u članstvo EU na temu položaja udruženja poslodavaca i sindikata (www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/socialdialogue.htm)
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2008), Gde se danas nalaze sindikati u istočnoj Evropi? Međubilans nakon proširenja Evropske Unije. (Autor: Heribert Kohl)
<http://library.fes.de/pdf-files/iez/05362.pdf>; in English:
<http://library.fes.de/pdf-files/iez/05363.pdf>; postoji i francuska i ruska verzija
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2009), Aktuelne informacije iz jugoistočne Evrope (Pregled organizacija socijalnih partnera), Beograd, mart 2009. – www.fes-sozialdialog-soe.de
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2009a), Socijalno poverenje u Bosni i Hercegovini, Sarajevo (Autor: B. Šalaj)
- Hantke, F. (2009), Gewerkschaften im 21. Jahrhundert. Priručnik za diskusiju o sindikatima u zemljama u tranziciji (sa predgovorom Džona Monksa), Beograd/Bon (na srpskom jeziku: Sindikati u XXI veku – kao i na još tri jezika sa područja jugoistočne Evrope)
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/06141toc.html>
- IGB (Međunarodna konfederacija sindikata 2008. i 2009.), Godišnji pregled kršenja sindikalnih prava (<http://survey08.ituc-csi.org>; <http://survey09.ituc-csi.org>)

- IGM (2009), Za solidarnu i obnovljenu Evropu. Evropski politički memorandum nemačkog sindikata metalaca, IG Metall, Frankfurt
(dostupan i sa rezimeom na poljskom, češkom i mađarskom) – http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/internet/europapolitisches_memorandum_03_2009_0144466.pdf
- Kohl, H./Platzer, H. W. (2004), Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa. Poređenje između osam novih zemalja članica Evropske Unije, Baden-Baden (na engleskom: Industrial Relations in Central and Eastern Europe, Brussels 2004, ETUI)
- Kohl, H./Lehndorff, S./Schieff, S. (2006): Industrijski odnosu u Evropi nakon proširenja Evropske Unije, u: WSI-Mitteilungen, Nr. 7
- Kuhlbrodt, I. (2009), South East European Youth Network – It's time : Iskustva sa koordinisanim nacionalnim "Danima akcije" u jugositočnoj Evropi 20. juna 2008.
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/06148toc.html>
- Mernyi, W. (2005), Kako uspešno organizovati kampanje i akcije. Sa odgovarajućim pravnim odredbama i savetima, Beč (izdavačka kuće Saveza sindikata Austrije – ÖGB)
- Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C. (2006), Minimalne zarade u Evropi, Hamburg (i na engleskom: Minimum wages in Europe, Brüssel 2006 – ETUI)
- Van Gyes, G./Kohl, H./Lehndorff, S./Schieff, S./Vandenbrande, T. (2007), Industrial relations in EU member states 2000-2004. Synthesis report for the European Foundation, Dublin
(www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0715)
- Ver.di (2008), A social Europe for the Future. A Manifesto on European policy. Outline for an alternative economic and social model for the EU (in German, English and French), Berlin (United trade union of the German service sector, Ver.di – <http://international.verdi.de/europapolitik/europamanifest>)
- Welz, C./ Kauppinen, T. (2005), Industrial Action and Conflict Resolution in the New Member States, in: European Journal of Industrial Relations, No. 11, pp. 91 ff.

Autori nacionalnih izveštaja iz zemalja zapadnog Balkana:

- Albanija: Dr Mano Minella, ISPM, Institut za studije radnih odnosa, Tirana
- Bosna (BiH): Dipl. jur. Sulejman Hrle, nekadašnji predsednik sindikalne organizacije SSSBiH, Sarajevo
- Hrvatska: Ana Miličević-Pezelj, član Upravnog odbora sindikata SSSH, Zagreb
- Makedonija: Mag. Mare Ančeva, generalna sekretarka SIER (Sindikat industrije, energetike i rudarstva), Skopje (u saradnji sa Dr Vesnom Stojanovom, Fakultet za biznis i ekonomiju – Neokom, Skopje)
- Crna Gora: Mag. Vesna Simović, Podgorica
- Srbija: Prof. Dr Živko Kulić, Univerzitet Megatrend, Beograd

