

A stylized world map composed of a grid of grey dots, with several dots highlighted in red. The map is centered behind the title text.

Organizovanje sindikata u okviru i duž lanaca vrednosti

Šta to znači za sindikate?

MIHAEL FIHTER
Februar 2016.

- Transnacionalne korporacije značajno su profitirale od subvencija za investicije, poreskih olakšica i dereguliranih tržišta rada. Danas one dominiraju globalnom ekonomijom, kontrolišu oko 80 odsto svetske trgovine svojim poslovanjem i poslovanjem svojih poslovnih partnera koji su organizovani u globalne lance vrednosti. Te mreže moći fragmentisale su radno mesto i postale su fabrike 21. veka.
- Potrebno je da sindikati osmisle nove smeđe pristupe kako bi se oduprli snazi transnacionalnih korporacija. U cilju zaštite prava radnika i zastupanja njihovih osnovnih interesa sindikati moraju da imaju dovoljnu snagu na lokalnom i nacionalnom nivou u okviru i duž globalnih lanaca vrednosti.
- Za organizovanje u okviru i duž lanaca vrednosti nije potrebno izgraditi nove sindikate lanaca vrednosti. To takođe ne znači da je organizovanje ograničeno na preduzeća koja su podugovarači određenog lanca vrednosti. U mnogo većoj meri to podrazumeva prepoznavanje i korišćenje mogućnosti koje nudi širi kontekst: veći uvid u politiku, širu solidarnost i veći uticaj na organizovanje i kolektivno pregovaranje.
- Za to će biti potrebno ozbiljno razmatranje organizacionih struktura i raspodele resursa. Takođe će biti neophodni novi prioriteti i razvoj sredstava za povećanu saradnju sindikata. Treba izgraditi strategije za kreiranje mreža zasnovanih na saradnji, poverenju i definisanim pravilima i odgovornostima.



Sadržaj

Uvod	3
Globalni lanci vrednosti koje kontrolišu transnacionalne korporacije	4
Sindikati se moraju ujediniti u borbi protiv globalne moći transnacionalnih korporacija	5
Kreiranje transnacionalne moći sindikata: gde početi?	6
Nivoi i polja delovanja	7
Lokalni nivo.	7
Sektorski i nacionalni nivo.	8
Globalni nivo.	9
Zaključak	10



Uvod

Globalizacija je postala uobičajeni pojam koji za milione radnika znači neizvesnost, gubitak posla i primanja kao i uznemirenje. Angažovanje ljudi izvan kompanije za obavljanje poslova, preseljenje poslovanja u inostranstvo, angažovanje podugovarača za obavljanje dela poslova i agencijski rad uzeli su danak u vidu smanjenja članstva sindikata. Za mnoge takav razvoj ne samo da predstavlja opasnost već deluje kao da je neizbežan. Ali da li je zaista tako? Da li zaista ne postoji način da radnici i sindikati u čitavom svetu zajednički iskoriste svoje demokratsko pravo da osnuju sindikate koji će izraziti njihove zabrinutosti i zastupati njihove interese?

U poslednjih nekoliko decenija vlade država u čitavom svetu uložile su značajan napor kako bi transnacional-

nim korporacijama obezbedile subvencije za investicije, poreske olakšice i deregulisana tržišta rada – često u atmosferi koja je bila otvoreno protiv sindikata i koja je ugrožavala demokratska radnička prava. Do korporativnih investicija dolazilo je tamo gde su se vlade zalagale za konkurenciju (deregulisanje) dok su često bila žrtvovana radnička prava i demokratija (tabela 1).

Transnacionalne korporacije značajno su profitirale od tog razvoja i kreirale novi sistem međunarodnih odnosa ekonomske i socijalne moći izvan nivoa nacionalne države. Danas transnacionalne korporacije rade kroz široke mreže proizvodnje, snabdevanja, distribucije i prodaje koje kontrolišu. Te *mreže moći*, koje su raširene po čitavom svetu, koje se preklapaju i koje su međusobno isprepletene, uključuju 80 posto međunarodne trgovine. Ta vrsta ekonomske moći je ogromna (upor. dole), ali može

Tabela 1: Rangiranje država: investicije, konkurentnost, radnička prava, demokratija

Država	Rangiranje po SDI 2014.	Indeks globalne konkurentnosti 2014–2015. (rangiranje među 144 države)	Međunarodna konfederacija sindikata, indeks globalnih prava 2014.	Indeks demokratije 2014. (rangiranje među 167 zemalja)
Kina	1	28	Nisu garantovana prava (5)	144 (autoritarni režim)
SAD	3	3	Sistematsko kršenje prava (4)	19 (potpuna demokratija)
Ujedinjeno kraljevstvo	4	9	Redovno kršenje prava (3)	16 (potpuna demokratija)
Singapur	5	2	Redovno kršenje prava (3)	75 (defektna demokratija)
Brazil	6	57	Ponovljena kršenja prava (2)	44 (defektna demokratija)
Indija	9	71	Nisu garantovana prava (5)	27 (defektna demokratija)
Čile	11	33	Redovno kršenje prava (3)	32 (defektna demokratija)
Meksiko	13	61	Sistematsko kršenje prava (4)	57 (defektna demokratija)
Indonezija	14	34	Sistematsko kršenje prava (4)	49 (defektna demokratija)
Rusija	16	53	Redovno kršenje prava (3)	132 (autoritarni režim)

Napomena: u ovoj tabeli korišćeni su priznati globalni indeksi kako bi se poredio status radničkih prava i demokratije u zemljama sa najvećim stranim direktnim investicijama i najkonkurentnija poslovna klima (po poslovnim izvorima).

Izvori: Rangiranje po SDI (strane direktne investicije): UNCTAD (2015): Svetski investicioni izveštaj. http://unctad.org/en/PublicationChapters/wir2015Annex_en.pdf; *Globalni indeks konkurentnosti*: Svetski ekonomski forum (2015.): Globalni izveštaj o konkurentnosti 2014–2015. www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015; *Indeks globalnih prava*: Međunarodna konfederacija sindikata (2015.): Indeks globalnih prava. www.ituc-csi.org/annual-survey-of-violations-of-271 (brojevi ukazuju na rang na skali od 1-5); *Indeks demokratije 2014*: Informativna jedinica časopisa »Economist« (2015): Indeks stanja demokratije 2014. www.eiu.com/Handlers/WhitepaperHandler.aspx?fi=Democracy-index-2014.pdf&mode=wp&campaignid=Democracy0115 [neophodna je onlajn registracija].

* Sve navedeno u ovoj publikaciji rezultat je u velikoj meri podrške Karstena Hübnera (Carsten Hübner).

Neobuzdana korporativna moć

- Kompanija Amazon u Nemačkoj ignoriše prestanak rada u nekoliko distributivnih centara i nastavlja da radi za kupce iz drugih centara u Nemačkoj, Poljskoj i Češkoj Republici. Amazon je odbio da pregovara sa sindikatom i radije je nastavio da plaća svoje radnike u Nemačkoj 8,50 evra/sat (minimalna zarada za osmočasovni radni dan) i u Poljskoj 3 evra/sat za desetočasovni radni dan.
- Kompanija Nokia je imala profitabilnu fabriku mobilnih telefona u Nemačkoj, za koju je dobijala ogromne subvencije od lokalnih vlasti i u kojoj je radilo 4.500 zaposlenih sve dok nije zatvorena 2008. godine i preseljena u Rumuniju. U Rumuniji se nastavila ista priča: ta fabrika je sagrađena takođe uz korišćenje subvencija, zaposlila je više od 2.000 radnika, ali je zatvorena 2011. i proizvodnja je preseljena u Aziju. Posle toga je Microsoft kupio kompaniju Nokia. Ali to nije funkcionisalo. Microsoft je 2015. najavio da će zatvoriti kompaniju Nokia i otpustiti skoro 8.000 zaposlenih.
- Rexam, britanska transnacionalna korporacija, proizvodi konzerve za bezalkoholna i alkoholna pića u Berlinu. Radi se u tri smene sedam dana nedeljno. Uprkos ostvarenju velikog profita godinama, menadžment je otvorio novu fabriku u Poljskoj u kojoj su zarade mnogo niže. U skladu sa tim modelom menadžment je zatvorio fabriku u Berlinu, jer je bila preskupa.

biti i osetljiva na ometanja na razne načine, uključujući zajedničke, proaktivno definisane politike u cilju zaštite i zastupanja radnika.

Sindikativima su potrebni hrabri novi pristupi kako bi se borili protiv moći transnacionalnih korporacija i kako bi se suočili sa izazovom globalnih lanaca vrednosti. Sindikati poznaju svoj teren, radna mesta koja zastupaju i kompanije u sektorima u kojima rade. Oni moraju stalno da se bore protiv *zona gde nema sindikata* na svom terenu. Ali u sve većoj meri ta radna mesta i sektori postaju samo jedan deo mnogo veće globalne operacije koju vode donosioci odluka u korporacijama koji, pre svega, vode računa o vrednosti svoje kompanije.

Transnacionalne korporacije moraju da ulažu i rade na lokalnom nivou, tamo gde se nalaze tržišta rada i potrošači koje žele da iskoriste. Ali oni svoju moć koriste globalno kao što i odluke donose na globalnom nivou. Sindikati možda imaju bezbedne niše moći na pojedinačnim radnim mestima ili u čitavim granama industrije ili usluga u svojim zemljama. Ipak, oni su suočeni sa moći transnacionalnih korporacija koja leži u globalnim vrednostima, dok je njihova sopstvena snaga fragmentirana i ugrožena.

U cilju zaštite prava radnika i zastupanja njihovih osnovnih interesa u ovako globalizovanom svetu sindikati moraju sebi da obezbede lokalnu i nacionalnu bazu moći u *okviru* globalnih lanaca vrednosti povezujući se na prekograničnom nivou i *duž* globalnih lanaca vrednosti. Realno gledano, to je zadatak koji nijedan sindikat ne može da obavi sam. Potrebno je uložiti široke zajednič-

ke napore – na svim radnim mestima, u svim firmama i udruženjima sindikata. A za to su neophodni strateški definisani koraci u pravcu ostvarenja tog cilja.

Globalni lanci vrednosti koje kontrolišu transnacionalne korporacije

Osnovni inicijalni korak u razvoju novih pristupa i uvođenju neophodnih resursa jeste razumevanje organizacione strukture globalne moći korporacija. Kao što je već navedeno, globalnom ekonomijom se upravlja iz globalnih lanaca vrednosti transnacionalnih korporacija, fabrika masovne proizvodnje 21. veka. Ove prostorno raštrkane ekonomske strukture koje nalikuju mrežama olakšale su ostvarenje maksimalne vrednosti preduzeća tako što su omogućile transnacionalnim korporacijama da raspodele finansijske rizike i da istovremeno kontrolišu pravce dodatne vrednosti. Te mreže i pojedinačni lanci vrednosti u okviru njih kreiraju se strateški samo radi profita. One obično povezuju sektore ekonomije u oblasti industrije i usluga, prolaze kroz organizacione granice između sindikata i definišu nove kategorije radnika (npr. zavisni ugovarač, monter u logističkim firmama). To je sindikate dovelo u defanzivni položaj i neretko u konflikt sa drugim sindikatima oko nadležnosti u vezi sa članstvom. Podjednako loše je i to što je širenje globalnih lanaca vrednosti koji su sa sobom doneli preseljenje fabrika, angažovanje radnika izvan firme za obavljanje nekog dela posla, preseljenje jednog dela procesa rada i nestabilno tržište, u kome nagle promene cena prati kretanje u oba smera, povećalo nesigurno zapošljavanje i podriilo pregovaračku poziciju

lokalnih i nacionalnih sindikata. Domet lokalnog (čak i nacionalnog) pregovaranja o kolektivnim ugovorima sve više određuju udaljena sedišta korporacija dok njihovo interesovanje za budućnost određenih fabrika određuje mnogo manje neposredna dobit tih fabrika, a mnogo više moćni investitori i globalne kalkulacije troškova.

Sindikati se moraju ujediniti u borbi protiv globalne moći transnacionalnih korporacija

U industrijalizovanim zemljama i u zemljama u kojima je industrijalizacija u toku, radnici u proizvodnji kroz istoriju su vodili borbu za sindikate i glas radnika. U tim sindikatima baza članstva je izgrađivana na jednom jezgri većih radnika. Međutim, ta baza se osipa. Fabrike za masovnu proizvodnju u kapitalizmu 19. i 20. veka su rasturene i fragmentirane, i interno (radnici koji se zapošljavaju preko agencija, na ugovor) i u geografskom smislu (angažovanje radnika izvan firme za obavljanje nekog dela posla, preseljenje jednog dela procesa rada). U današnje vreme tehnološki napredak u kombinaciji sa široko rasprostranjenim restrukturiranjem poslovanja u okviru i izvan nacionalnih granica ubrzava promene u procesu rada i nagrizi čak i tradicionalno najstabilnije jezgro članstva. Automatizacija i pojednostavljenje rada oduvek su uticali na radnike, ali u današnje vreme robotika mnogo brže menja prirodu rada i zahtevane veštine i to na načine koji su do skoro bili nezamislivi. Istovremeno globalizacija tržišta rada u kombinaciji sa brzom komunikacijom i jeftinim prevozom povećala je fleksibilnost menadžmenta

Globalni lanci vrednosti – objašnjenje

- Globalno: transnacionalne korporacije šire se svuda po svetu, doduše neravnomerno, udružuju se na lukrativnim lokalnim i regionalnim tržištima u Evropi (EU), severnoj Americi (NAFTA), Aziji, Latinskoj Americi.
- Vrednost: transnacionalne korporacije organizuju i kontrolišu snabdevanje i proizvodnju u cilju kreiranja vrednosti – radi profita.
- Lanac: preduzeća povezana ugovorima o proizvodnji specifičnih proizvoda i pružanju specifičnih usluga. Transnacionalne korporacije imaju mnogo lanaca, koji se često preklapaju i koji predstavljaju mrežu *poslova* koje kontrolišu transnacionalne korporacije (*mreže moći*).

Slika 1: Analiza cene patike



Vrednost i profit koncentrisani su na vrhu (brend, trgovac na malo) gde se nalazi kontrola. Izvor: www.cleanclothes.org/img/PriceMarkUpShoe.jpg/view

koji je u stanju da donosi kratkoročne odluke i da definiše osnovne kompetencije u skladu sa neposrednim zahtevima akcionara. Smanjenje troškova podrazumeva angažovanje snabdevača i ponuđača usluga izvan firme za obavljanje nekog dela proizvodnje, generalno, smanjenje standarda zarada i uslova rada koje su ostvarili sindikati u proizvodnji i veće korišćenje radnika iz agencija i pod ugovorom. Takav ekonomski i finansijski razvoj u mnogim zemljama odvija se uz političke napade na sindikate, koji su svi uspeli da izmene izgled industrijske radne snage u fabrikama, da povećaju broj pružalaca usluga i generalno umanje značaj članova sindikata.

Sindikati i dalje mogu da se oslone na jezgro svog članstva, ali da li će moći da nadoknade gubitke organizovanjem novih radnika – mladih, žena, manjina, radnika pod ugovorom, itd. – sa manje sigurnim poslovima? A čak i ako pojedini sindikati imaju uspeha u očuvanju ili čak širenju članstva na radnom mestu, u kompaniji ili u čitavom sektoru, da li će to članstvo biti dovoljno za pregovore na ravnopravnom nivou sa *globalnim igračima*? Zar nije već krajnje vreme da se dovede u pitanje težnja menadžmenta da rad učini jeftinijim i da smanji broj propisa svuda gde želi da se širi?

Bez sumnje se mnogi sindikati trude da se izbore sa gubitkom članstva ulažući značajne resurse u organizovanje strategija. To je važno i neophodno, ali da li će to biti

dovoljno sindikatima kako bi pojedinačno uspešno rešili to pitanje? Izazov sa kojim se u današnje vreme suočavaju sindikati jeste povećanje globalizacije i stalne dinamične promene koje pokreću donošenje odluka na nivou korporacija. Da bi sindikati bili u mogućnosti da povećaju broj članova i svoju moć u borbi protiv transnacionalnih korporacija, oni moraju da prošire svoje aktivnosti i da ostvare transnacionalnu saradnju.

Svaki sindikat ima svoje prioritete koji su zasnovani na potrebama njegovih članova. Kako su te potrebe definisane i tretirane u značajnoj meri će zavisi od načina na koji sindikati odgovaraju na izazove globalizacije i posebno transnacionalnih korporacija sa njihovim globalnim lancima vrednosti. Insistiranje na politikama koje su imale uspeha u prošlosti, ali koje se ne bave izazovima današnjice nikada nije vodilo u uspeh, i pod uslovima u kojima sindikati postoje danas, to sasvim sigurno neće funkcionisati. Globalizacija kontinuirano redefiniše parametre u okviru kojih sindikati mogu da se organizuju i rade. Moć i uticaj globalnih lanaca vrednosti koje kontrolišu transnacionalne korporacije predstavljaju značajan element tog novog konteksta i utiču na sve radnike, čak i u glavnim oblastima javnog sektora. Stoga sindikati moraju da prepoznaju taj preokret i koliko je značajno da oni odgovore na njega novim strategijama i povećanom međusektorskom i prekograničnom transnacionalnom saradnjom.

Organizovanje u okviru i duž lanaca vrednosti podrazumeva razvoj projekata saradnje i savezništva sa transnacionalnim korporacijama i njihovim *mrežama moći*. To podrazumeva uvođenje transnacionalne dimenzije u organizovanje globalnih lanaca vrednosti. Međunarodna federacija radnika u transportu (ITF) koristi pojmove »vertikalno« i »horizontalno« za organizovanje »duž« i »u okviru« lanaca vrednosti. »Vertikalno« i »duž« odnosi se na sindikate koji se povezuju preko različitih segmenata ili operacija globalnih lanaca vrednosti, dok se »horizontalno« ili »u okviru« odnosi na specifična radna mesta, centre ili klustere. Saradnja u cilju prikupljanja i razmene informacija i postavljanja ciljeva pomoći će da se odaberu najverovatniji ciljevi organizovanja, odn. pojedinačna operacija, radna snaga s podrškom zajednice, podugovarač ili čak regionalni klaster konkurenata u jednom segmentu globalnog lanca vrednosti. Organizovanje duž lanaca vrednosti ne zahteva osnivanje novih sindikata za lance vrednosti; ono takođe ne znači da je organizovanje ograničeno na firme koje rade na ugovor

u određenom lancu vrednosti. Ono mnogo više podrazumeva priznanje i korišćenje mogućnosti koje pruža pozivanje na širi kontekst: značajniji uvid u politiku, širu solidarnost i veći uticaj na organizovanje i kolektivno pregovaranje.

Kreiranje transnacionalne moći sindikata: gde početi?

Sindikati treba da sarađuju na istraživanju ili mapiranju globalnih lanaca vrednosti. Sindikati u različitim zemljama sve više počinju da se bave detaljnim ispitivanjima pojedinačnih radnih mesta i korporacija na koje fokusiraju svoje lokalne kampanje za organizovanje sindikata. Kreiranje moći sindikata u globalnim lancima vrednosti predstavlja izazove u mnogo većem obimu i zahteva širu i kompleksniju procenu postojećih mogućnosti i rizika.

Razumevanje izazova – ostvarenje moći sindikata u globalnim lancima vrednosti – zahteva sistematsko razmatranje načina na koji rade ti lanci vrednosti. *Najpre*, ko vodi lanac vrednosti? Kako se upravlja njim i gde se donose strateške odluke? Da li je proizvodnja u rukama vodeće firme kao što je to slučaj u automobilskoj industriji: GM, Ford, Volkswagen, Toyota itd? Ili je vodeća firma diskont ili firma sa brendom koja je preselila svoju proizvodnju, poput kompanija Nike ili Apple? Koje vrste procesa i poslovanja su od suštinskog značaja za uspešan rad globalnog lanca vrednosti? Da li postoje lokacije (mesta, procesi) koji su osetljivi na ometanja? Konflikti u okviru lanca vrednosti ometaju profitabilnost i efikasnost rada, ali mogu biti neophodni u suočavanju sa borbom menadžmenta protiv sindikata i u nastojanjima sindikata da postane priznat i ostvari pregovaračku moć.

Drugo, jednako je važno razumeti situaciju u kojoj se nalaze sindikati koji zastupaju radnike u različitim segmentima ili firmama u globalnom lancu vrednosti. Gde se nalazi snaga sindikata, da li na radnom mestu i u čitavoj industriji? I gde mogu takve baze snage sindikata na lokalnom nivou ili na nivou industrije da se povežu preko radnih mesta, firmi, industrija i zemalja kako bi formirale transnacionalne sindikalne mreže kao podršku organizovanju i kolektivnim pregovorima?

Treće, da bi kreirali svoju povezanu bazu moći sindikati moraju da pogledaju koje su to zone bez sindikata odn. koja radna mesta nisu organizovana u sindikatima

ili gde su sindikati sami i suviše slabi da bi mogli efikasno da iskoriste svoju moć. Šta je potrebno da bi se sindikati formirali i ojačali u tim slučajevima? I kako je moguće mobilisati potencijal podrške zajednice? Da li je moguće formirati saveze sa lokalnim aktivistima ili organizacijama izvan sindikata? I kako se može dopreti do medija?

Kao *četvrto* predložili bismo da sindikati razmotre šta će učiniti povodom načina na koji se korporacije i firme u globalnom lancu vrednosti predstavljaju javnosti, posebno kada se radi o njihovim navodima da teže ostvarenju najviših standarda društvene odgovornosti i održivosti. Da li transnacionalne korporacije poštuju pravo sindikalnog udruženja u praksi? Da li su njihovi navodi u skladu sa realnim uslovima rada zaposlenih? Postoji li možda razlika između onoga što javno izjavljuju i onoga što se zaista dešava u korporacijama u globalnom lancu vrednosti sa kojom bi bilo moguće suočiti ih, na internom ili javnom nivou, ili na oba nivoa? Po pitanju uslova rada i zapošljavanja? Investicionih politika? Poreza?

Globalni lanci vrednosti predstavljaju uobičajeni fenomen u svim industrijama i sektorima ekonomije. Za sindikate to se sve svodi na razumevanje gde se nalazi moć i na šta se ta moć oslanja. Moć je koncentrisana u dominantnim ili vodećim transnacionalnim korporacijama, bez obzira da li se radi o fabrikama, diskontima ili kompanijama koje poseduju brend. Ali u čitavom globalnom lancu vrednosti postoje odnosi moći između uključenih firmi. Oni mogu da se razlikuju od jedne do druge firme u lancu i globalni lanci vrednosti pojedinačnih proizvoda mogu da budu u vrlo različitim odnosima moći. Da bi sindikati mogli da iskoriste moć koju mogu da mobilišu, oni moraju da razumeju gde da strateški fokusiraju svoje kampanje i svoj rad na organizovanju. Na primer, da li je najbolje mobilisati radnike i sindikate u operacijama transnacionalnih korporacija svuda u svetu (odn. *u okviru ili horizontalno*) ili je efikasnije fokusirati se na odbačene klijente i dobavljače transnacionalnih korporacija (odn. *duž ili vertikalno*)?

Da li su sindikati spremni za sprovođenje tako sveobuhvatnog istraživanja i strateškog planiranja? Da li su spremni da zatim idu napred, da sve što spoznaju pretoče u strategiju kampanje? Mnogi sindikalni lideri i aktivisti rekli bi da nisu i objasnili bi da to nije uobičajeno za rad njihovih sindikata. Sindikalni zvaničnici i predstavnici rešavaju svakodnevne probleme i reaguju na nove ak-

tivnosti menadžmenta u službi svojih članova. Strateška istraživanja i kampanje su u najboljem slučaju alatke koje se samo povremeno koriste i to defanzivno u cilju odbijanja napada menadžmenta. Ali kako radno mesto i korporativno okruženje postaju sve više globalni, dovodi se u pitanje budućnost kapaciteta pojedinog sindikata da zastupa svoje članove i pruži im usluge.

Nivoi i polja delovanja

Na koje načine odgovaraju sindikati na ove izazove i šta mogu oni da urade? Imajući u vidu generalni fokus transnacionalnih korporacija i njihovih globalnih lanaca vrednosti, nudimo čitav niz ideja za korake koje bi sindikati mogli da preduzmu kako bi povećali svoje razumevanje korporativne moći, uveli tu perspektivu u svakodnevni posao sindikata i razvili potrebne i izvodljive strateške odgovore.

Kako bismo dokazali svoju argumentaciju, predstavljamo je na tri nivoa aktivnosti sindikata: na lokalnom, sektorskom ili nacionalnom i globalnom nivou. Akcenat stavljamo na aktivnosti koje su deo redovnih aktivnosti sindikata na tom posebnom nivou i koje mogu biti usmerene na transnacionalne korporacije i njihove globalne lance vrednosti. Te aktivnosti nalaze se u oblasti u kojoj se preklapaju tri nivoa..

Lokalni nivo

Šta mogu predstavnici sindikata u preduzeću da učine na lokalnom nivou kako bi integrisali teme globalnog lanca vrednosti u svoj svakodnevni rad? I šta se sve može očekivati od sindikalnih aktivista na radnom mestu koji već imaju mnogo problema u organizovanju radnika? Prepoznavanje uticaja globalnih lanaca vrednosti na normalne svakodnevne aktivnosti u zastupanju interesa na radnom mestu znači da ta oblast mora imati prioritet.

Lokalni sindikalci i predstavnici sindikata na radnom mestu mogu početi sa korišćenjem sledećeg kontrolnog spiska kako bi prikupili informacije koje bi bile od pomoći u pregovorima sa menadžmentom, sa kojima bi se upoznao sindikat i koje bi se poredile sa drugim izvorima kako bi se sklopila celokupna slika jednog ili više globalnih lanaca vrednosti.

Kontrolni spisak za globalne lance vrednosti

■ *Proizvodi i usluge*

Gde odlaze proizvodi i usluge, ko su (glavni) kupci? Na koji način stižu do klijenata (najveći ugovarači za logistiku/transport)? Odakle dolaze materijali, delovi i komponente koji se koriste u fabrici? Ko su glavni dobavljači materijala? Ko isporučuje delove u vašu fabriku? Različiti delovi, različite usluge isporučivanja?

Mogu li se te veze pratiti unazad (do dobavljača koji rade za dobavljače) i unapred (do kupaca koji nabavljaju od vaših kupaca)?

■ *Poslovni partneri u globalnom lancu vrednosti (dobavljači, kupci)*

Šta znate o najvećim dobavljačima i poslovnim klijentima svoje fabrike (vlasništvo, promet, profit, broj zaposlenih / agencijskih radnika, radnika pod ugovorom, itd.)? Možete li da procenite ulogu i značaj tih kompanija u globalnom lancu vrednosti? Ima li relevantnih konkurenata? Koliko je njima značajan njihov proizvod koji koristite? Da li je dobavljač / kupac mali/veliki deo veće korporacije? Kakvi su uslovi rada u tim kompanijama? Kakav je sastav radne snage (kvalifikovana/nekvalifikovana radna snaga, muškarci/žene, stalno zaposleni/privremeno zaposleni, itd.)?

■ *Zastupanje interesa*

Koji sindikat(i) zastupa(ju) zaposlene u fabrici dobavljača, kupaca? Postoji li telo koje zastupa zaposlene? Postoji li sindikalni ugovor?

Neke od ovih informacija već su na raspolaganju, nekima od njih je moguće pristupiti. Ali za neke je potrebno vreme da se prikupe i one mogu otvoriti pitanja ili izazvati otpor menadžmenta ukoliko se od menadžmenta očekuje da pruži informacije.

Sektorski i nacionalni nivo

Na sektorskom ili nacionalnom nivou sindikati mogu da iskoriste svoje informacije i poznavanje grana ili sektora koje organizuju kao osnov za fokusiranje na vodeće firme i njihove poslovne odnose (klijenata i dobavljača, konkurenata) sa drugim firmama u okviru organizacijske nadležnosti sindikata. Mapiranje tih odnosa samo u okviru tog konteksta i u okviru nacionalnih granica pokazaće

se kao ograničeno i mnogo poslovnih aktivnosti transnacionalne korporacije i njenog globalnog lanca vrednosti ostaće nepokriveno. Neki sindikati možda će biti u stanju da koriste izvore informacija iz svoje nacionalne federacije. Ali ono što nam deluje još mnogo značajnije jeste da sindikati moraju da pokušaju da bliže sarađuju i razmenjuju neophodne informacije i izvan postojećih granica nadležnosti. Kada se radi o istraživanju poslovnih aktivnosti izvan nacionalnih granica sindikata Globalne federacije sindikata nude mogućnost uspostavljanja kontakta sa sindikatima iz drugih zemalja i ostvarenje pristupa informacijama iz drugih delova sveta.

Nije to samo vežba u oblasti prikupljanja informacija već je potrebno time se baviti interaktivno uz razvoj strategije kampanje koja odražava odnos moći u okviru transnacionalne korporacije i njenih globalnih lanaca vrednosti. To bi moglo da podrazumeva vođenje kampanje na različitim mestima globalnog logističkog provajdera (u skladu sa potrebama) ili pružanje podrške ključnim zemljama za sindikalno organizovanje kod dobavljača u

Transnacionalna saradnja i umrežavanje su uspešni!

- 2008: G4S, najveća kompanija za obezbeđenje na svetu sa više od 600.000 zaposlenih, potpisala je Globalni okvirni sporazum (Etičko partnerstvo za zapošljavanje) sa UNI globalnim sindikatom kao rezultat ogromne kampanje sindikata širom sveta.
- 2012: nakon što je kompanija IKEA iz Švedske odbila da prihvati odgovornost za opasne uslove rada kod dobavljača te kompanije u SAD, globalni sindikat Internacionale radnika građevinarstva i drveta (BWI) pružio je podršku svom preduzeću u SAD i sindikatima u ostalim proizvodnim pogonima kompanije IKEA i prodajnim objektima kako bi primorali kompaniju da prizna sindikat u SAD i da pregovara o kolektivnom ugovoru.
- 2013: nakon 30 meseci aktivnosti globalnog sindikata protiv kompanije DHL Deutsche Post, logističke globalne kompanije koja ima 400.000 zaposlenih, sindikati koji zastupaju radnike kompanije DHL u Turskoj potpisali su kolektivni ugovor koji podrazumeva vraćanje na posao većeg broja od 37 radnika koji su dobili otkaz zbog učestvovanja u sindikalnim aktivnostima. Kampanju su organizovali globalni sindikati transportnih radnika (ITF), prehrane, poljoprivrede i hotelijerstva (IUF) i UNI.

regionalnom klasteru. U tu svrhu će efikasne i inventivne strategije kampanje zavisiti od mogućnosti sindikata da sarađuju nezavisno od organizacijskih podela i nacionalnih granica. To nije samo neophodnost s obzirom na ogromnu korporativnu moć. To predstavlja korak napred koji unapređuje resurse i ekspertizu svakog sindikata u njegovoj branši ili sektoru. Različiti sindikati imaju različite prioritete i mi to prihvatamo. U ispunjavanju njihovih obaveza kao organizacija koje zavise od svojih članova oni će uvek biti različiti. Ali ukoliko pronađu zajedničke ili barem komplementarne ciljeve aktivnosti sindikati će moći efikasnije da se založe za sebe i da ostvare poboljšanja svog položaja koja će biti veća nego kada bi se svaki sindikat borio sam za sebe.

Globalni nivo

Mnogi sindikati već su aktivno uključeni u politike globalnih sindikata koje teže jačanju sindikalizma i glasa radnika na širem nivou. Uzmimo, na primer, Globalne okvirne sporazume¹ koji su pregovarani sa više od sto deset transnacionalnih korporacija kako bi se odredio minimum standarda i promovisalo priznanje sindikata svuda gde postoji određena korporacija u okviru svog globalnog lanca vrednosti. Globalni okvirni sporazumi pregovarani su u sedištu transnacionalne korporacije od strane federacija globalnih sindikata, međunarodnih organizacija zanatlija, profesionalnih, sektorskih i industrijskih sindikata iz celog sveta. U velikom broju slučajeva uključen je nacionalni sindikat koji se bavi dotičnom transnacionalnom korporacijom u svojoj zemlji. Poput kolektivnih ugovora o globalnim okvirnim sporazumima pregovara se između priznatih zastupnika poslodavaca (glavni menadžment) i zaposlenih (sindikati). Oni sadrže procedure za ponašanje u slučaju navodnih kršenja i za monitoring primene sporazuma. Oni takođe određuju ograničenja oblasti koje su pokrivene sporazumom. To se uvek odnosi na sva poslovanja dotične transnacionalne korporacije u svetu. U većini sporazuma postoji osvrt i na primenu sporazuma na dobavljače odn. na kompanije koje su deo globalnog lanca vrednosti transnacionalne korporacije.

U globalnim okvirnim sporazumima nisu regulisane zrade i uslovi rada, ali oni određuju minimalne standarde zasnovane na Osnovnim standardima rada Međunarod-

ne organizacije rada². Oni uključuju slobodu udruživanja odn. pravo na formiranje sindikata i učenje u sindikat, pravo na kolektivno pregovaranje, zabranu diskriminacije, prinudnog rada i dečjeg rada. Nisu sve države članice Međunarodne organizacije rada ratifikovale konvencije na kojima su zasnovani Osnovni standardi rada. Stoga činjenica da su radnici i njihovi sindikati mogli da pregovaraju o sporazumima u kojima transnacionalne korporacije, koje rade na globalnom nivou i kroz svoje globalne lance vrednosti zapošljavaju mnogo miliona radnika i zalažu se za održanje tih standarda, predstavlja korak napred.

Napori menadžmenta transnacionalnih korporacija kada se radi o primeni globalnih okvirnih sporazuma moraju se okarakterisati kao nedovoljni i neuspešni. Tamo gde globalni okvirni sporazumi funkcionišu, to je posledica rada sindikata na lokalnom nivou u kombinaciji sa transnacionalnom strategijom umrežavanja. To jasno pokazuju primeri iz Brazila, Turske i SAD.³

Globalni okvirni sporazumi nisu pravno obavezujući ugovori. Oni predstavljaju sporazume o kojima se pregovara i koji se potpisuju. To je veliki korak napred u odnosu na pravila ponašanja koje kreira menadžment, u odnosu na dobrotvoljne smernice OECD i na Vodeće principe UN.⁴ U svakom slučaju, realizacija predstavlja funkciju snage sindikata. Mera te snage leži u sposobnosti sindikata da se udružuje na transnacionalnom nivou u cilju ostvarenja podrške na globalnom, nacionalnom, sektorskom i lokalnom nivou.

Globalne federacije sindikata koncentrisale su se ne samo na izgradnju prekograničnih saveza sindikata u podršci za globalne okvirne sporazume. U mnogim transnacionalnim korporacijama koje nemaju globalne okvirne sporazume, Globalne federacije sindikata radile

1. Globalni okvirni sporazumi mogu se videti na adresi: <http://global-unions.org/+framework-agreements-+>.html kao i na internet prezentaciji ma Globalnih federacija sindikata.

2. Osnovni standardi rada MOR iz Deklaracije o osnovnim principima i pravima na radu iz 1998. www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm.

3. Fichter, Michael / Dimitris Stevis (2013): *Global framework agreements in a union-hostile environment: the case of the USA*, Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin; <http://library.fes.de/pdf-files/id/10377.pdf>. Fichter, Michael / Kadire Zeynep Sayim / Özge Berber Agtas (2013): *Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks. Ensuring Core Labour Standards through International Framework Agreements?*, Friedrich-Ebert-Foundation. Ankara; www.fes-tuerkei.org/media/pdf/Partnerpublikationen/Layouts%20web%20english.pdf. Arruda, Lilian / Michael Fichter / Markus Helfen / Jörg Sydow (2012): *International Framework Agreements – a powerful tool for ensuring Core Labour Standards in a globalized world? Insights from Brazil. Análises e propostas*. Sao Paulo / Berlin. Friedrich-Ebert-Stiftung; <http://library.fes.de/pdf-files/bu-eros/brasilien/09531.pdf>.

4. Smernice OECD (<http://mneguidelines.oecd.org/>); Vodeći principi UN (www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf).

su u bliskoj saradnji sa svojim nacionalnim ograncima na izgradnji Transnacionalnih sindikalnih mreža.

Transnacionalne sindikalne mreže predstavljaju sredstvo uticaja sindikata izvan nacionalnih granica i korporativnih entiteta. Cilj je da se snaga sindikata iskoristi u čitavom globalnom lancu vrednosti, ne samo u okviru jedne korporacije. Stoga se sindikati udružuju u interesu ispravljanja asimetrične ravnoteže moći sa kojom su sindikati sve više suočeni u odnosu prema transnacionalnim korporacijama. Umesto da se samo jedan sindikat suoči sa jednom transnacionalnom korporacijom, uključeno je više sindikata koji na taj način šire domet zastupanja interesa i povećavaju uticaj sindikata. Globalni sindikat radnika u preharni, poljoprivredi i hotelijerstvu (IUF) posebno je efikasno izgradio takve mreže i primorao menadžmente globalnih korporacija kao što su Coca Cola i Unilever da učestvuju u redovnim pregovorima. U građevinskoj industriji Globalni sindikat Internacionale radnika u građevinarstvu i drvnoj industriji (BWI) povezo je sindikate sa velikim sportskim događajima kao što su Svetski fudbalski kup i Olimpijske igre i skrenuo time pažnju javnosti na uslove rada na gradilištima u državama poput Južne Afrike, Brazila i Katara. A Globalni sindikat IndustriALL koordiniše čitav niz transnacionalnih sindikalnih mreža u raznim sektorima.

Formiranje transnacionalnih sindikalnih mreža u interesu razvoja i realizovanja efikasnih strategija za vođenje kampanje predstavlja kompleksan i dugotrajan zadatak sa dodatnim interkulturalnim i jezičkim izazovima. Pri tome rezultat nije uvek predvidiv. Ali s obzirom na to da su sindikati u čitavom svetu u defanzivi, zar nije vreme da se razmotri i ispita saradnja u tim oblastima?

Zaključak

Kapital je postao globalan. Zar nije došlo vreme da i sindikati postanu globalni tako što će formirati mreže i saveze duž globalnih lanaca vrednosti? Kao što reče jedan sindikalac: »Podeljeni marširamo – zajedno gubimo.« To potvrđuje činjenica da je u današnje vreme samo sedam odsto globalne radne snage (2,9 milijardi) organizovano u sindikatima u kojima vlada načelo *bona fide*. To možda deluje obeshrabrujuće, ali sindikati su uvek bili u stanju da mobilišu resurse i posedovali su ciljeve, viziju i motivaciju za to. U današnjoj globalnoj ekonomiji to podrazumeva saradnju izvan nacionalnih granica, duž globalnih lanaca vrednosti, povezivanje lokalnog i globalnog na transnacionalnom nivou.

Smatramo da je sada pravo vreme za to. Nadamo se da će naši argumenti pokrenuti širu diskusiju, pre svega o tome šta treba sindikati da urade. Otvoreno je mnogo značajnih pitanja. Sindikati u svom okrilju organizuju pojedinačne profesije, radna mesta ili kompanije, a ponekad i lokalna tržišta (poput čistača u čitavom gradu) ili proizvodne klastere. Oni mogu organizovati segmente u okviru, ali ne duž čitavog (globalnog) lanca vrednosti. Upravo to bi, međutim, mogle da budu odskočne daske za povezivanje glavnih oslonaca u raznim segmentima i geografskim regionima.

Za to će biti potrebno vreme, biće potrebno uložiti napor i resurse. To će podrazumevati kreiranje i reviziju strategija za organizovanje kampanja tokom istraživanja koje će otkrivati nove deliće slagalice koju predstavljaju globalni lanci vrednosti. Na šta treba fokusirati kampanju kako bi bila najefikasnija? Kako u organizacionom smislu pripremiti svoj sindikat za takvu transnacionalnu kampanju? Kako mobilisati materijalne i ljudske resurse? Ostvarenjem partnerstva sa drugim sindikatima duž globalnog lanca vrednosti moguće je raspodeliti taj teret, ali na taj način otvoriće se čitav niz pitanja na koja nije moguće dati jednostavne odgovore.

Sindikati imaju različite tradicije, resurse i prioritete. Dok transnacionalne korporacije restrukturiraju režime i procese rada u svojim globalnim poslovanjima, radna mesta se premeštaju iz ustanovljenih organizacijskih oblasti, na primer u logistici ili između *industrije* i *usluga*. Kada jedan sindikat izgubi, drugi može da dobije. To je veoma osetljivo pitanje i potencijalna prepreka za saradnju. Neophodno je njime se baviti direktno i otvoreno. Za organizovanje sindikata u okviru i duž globalnih lanaca vrednosti neophodni su novi oblici saradnje koji imaju za cilj dogovore koji će dugoročno biti korisni za sve sindikate čak i kada članovi prelaze u drugi sindikat. Alternativa, nedostatak saradnje, mogla bi da znači gubitak za sve sindikate, jer će posao obaviti radnici koji nisu u sindikatima.

Mogu li sindikati da ostvare saradnju duž globalnih lanaca vrednosti koja je neophodna kako bi se borili protiv tih trendova? Mogu li snažniji i slabiji sindikati da se dogovore o zajedničkim strategijama?

U razvoju transnacionalnih strategija duž globalnih lanaca vrednosti sindikati će morati da nađu način kako bi ublažili opasnosti konkurencije, bez obzira da li ona potiče od angažovanja saradnika izvan kompanije ili prese-

ljenja proizvodnje. Mora se imati u vidu da koliko god da globalni lanac vrednosti radi sa uspehom *bez sindikata*, menadžment će sigurno svoje sledeće smanjenje troškova bazirati na napadima na standarde sindikata. S druge strane, jaki sindikati predstavljaju osnov za kolektivno pregovaranje na ravnopravnom nivou, za pregovaranje o zaradama i uslovima rada nezavisno od konkurencije, za borbu protiv širenja nedostojanstvenog rada, izbegavanje socijalnog dampinga i zaštitu prava radnika i demokratskih vrednosti.

Da li je to ono što će sindikati dobiti reorganizovanjem svog rada duž globalnih lanaca vrednosti? Mislimo da sindikati moraju ozbiljno da razmotre takav pristup, jer to može da bude od suštinskog značaja. Do sada su transnacionalne korporacije bile glavne, dok su sindikati bili marginalizovani zbog tradicije i egoizma u svojim organizacijama. I dok je jakim sindikatima možda dobro sa njihovim članovima kod originalnih proizvođača, njima je često dobro na štetu slabijih sindikata. U današnje vreme čak i oni počinju da se pitaju koliko dugo će još moći da zadrže svoju snagu koju su ostvarili u prošlosti.

Mislimo da bi sindikati mogli da preokrenu situaciju u svoju korist ako bi promenili svoj kurs u pravcu svog organizovanja u okviru i duž globalnih lanaca vrednosti. Mnogo toga dobrog može da proizađe iz zajedničkog rada na novim politikama, na širenju solidarnosti i jačanju uticaja na kolektivno pregovaranje.

To neće biti jednostavno i zahtevaće ozbiljno preispitivanje organizacijskih struktura i upotrebe resursa. Biće neophodno odrediti nove prioritete i osmisliti unapre-

đenje saradnje između sindikata. Potrebno je izgraditi strategije za transnacionalne (i nacionalne) akcije duž globalnih lanaca vrednosti u cilju kreiranja mreža, koje su zasnovane na saradnji, poverenju i definisanim pravilima i odgovornostima. Osnovni principi su ravnopravna partnerstva i uključivanje članstva, povezivanje lokalnog sa globalnim.

Na nekim mestima sindikati počinju da grade transnacionalne odnose, na primer u Evropi oko Evropskih i Svet-skih saveta zaposlenih. Kroz Globalne federacije sindikata sindikati u različitim državama učestvuju u mrežama u okviru istih transnacionalnih korporacija (npr. Coca Cola, Ford, Ikea) i na nivou sektora (npr. automobilska i vazduhoplovna industrija, nafta i gas). U proteklih nekoliko godina brojne transnacionalne mreže (npr. Ikea, Unilever, DHL, G4S) ostvarile su značajne koristi za svoje radnike. A u prošlosti sindikati su pokazali da se mogu udružiti i biti snaga koja će biti značajna u borbi protiv kršenja ljudskih prava, kao u slučaju aparthejda u Južnoj Africi.

Široko je rasprostranjeno nepoverenje u transnacionalne korporacije i mnogi radnici se osećaju bespomoćno kada su suočeni sa njihovom moći i veličinom. Sindikati su u stanju da ponude drugačiju perspektivu, perspektivu zajedničke akcije, ali samo ako mogu da okupe oko sebe snagu koja će im obezbediti poštovanje i kolektivno pregovaranje na ravnopravnoj osnovi. Izazovi su ogromni i ne postoji jedno rešenje koje se može primeniti na sve. Neće biti lako pronaći pravu kombinaciju organizacijskih promena, korišćenja resursa, mobilizacije članova, fokusiranja na kampanju i politike udruživanja. Ali to je izvodljivo. Krajnje je vreme za promenu.



O autoru

Dr Mihael Fihter (Dr. Michael Fichter) je politikolog koji je specijalizovan za radne odnose. Bio je predavač na Univerzitetu za globalni rad u Nemačkoj. Takođe je predavač u penziji sa Otto-Suhr Instituta političkih nauka na Slobodnom univerzitetu Berlin.

Impresum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Global Policy and Development
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Germany

Odgovorno lice:
Mirko Herberg | International Trade Union Policy

Phone: +49-30-269-35-7458 | Fax: ++49-30-269-35-9255
www.fes.de/gewerkschaften

Ako želite da poručite publikaciju:
Blanka.Balfer@fes.de

Korišćenje publikacija Fondacije Fridrih Ebert (FES) u komercijalne svrhe nije dozvoljeno bez pismene saglasnosti FES.

O nama

Sindikati, saveti zaposlenih i drugi oblici zastupanja interesa radnika predstavljaju osnovni izraz demokratske slobode u jednom društvu. Oni jednom značajnom delu populacije pružaju mogućnost da artikulise svoje interese i na taj način doprinose društvenom i pravednom razvoju društva.

Stoga je jačanje zastupanja interesa radnika i zaposlenih sastavni deo napora koje ulaže Fondacija Fridrih Ebert u cilju promocije socijaldemokratije svuda u svetu.

Fondacija Fridrih Ebert želi da pruži uverenja da su stavovi sindikata uključeni u političko i ekonomsko donošenje odluka na radnom mestu na nacionalnom nivou kao i u regionalnom i međunarodnom kontekstu.

Sindikati, saveti zaposlenih i drugi oblici zastupanja interesa radnika moći će to da ostvare samo ukoliko su reprezentativni, demokratski, autonomni, kompetentni i efikasni. Promovisanje i savetodavna podrška sindikalnim organizacijama predstavlja veoma značajan deo međunarodne podrške koju pruža Fondacija Fridrih Ebert.

www.fes.de/gewerkschaften



Stavovi izraženi u ovoj publikaciji ne predstavljaju obavezno stavove Fondacije Fridrih Ebert.

