

Синдикати у новом окружењу - Теорија и пракса новог синдикализма -

Увод

Већ одавно се осећа потреба да се синдикати прилагоде економским и законодавним променама чији смо сведоци већ трећу деценију, али и променама које су уочљиве на тржишту рада и у менталитету запослених. Конкретне промене до којих долази видљиве су:

1. у друштвено економском систему као глобалном окружењу у коме синдикати делују;
2. у структури запослених;
3. у врсти спољашњих притисака које синдикати трпе;
4. у тенденцијама које се тичу структуре самих синдиката и њихове стратегије.

Ово је време великих изазова у коме синдикати, ако желе да опстану, не смеју да буду пасивни. Они морају да се активно мењају, при чему промене од којих зависи њихов опстанак не смеју да буду ни парцијалне, ни међусобно неусклађене.

Као један од основних проблема јавља се опадање броја чланова синдиката: у САД је проценат учлањености запослених између 1950. и 1993. године опао са 35 на 15%, у Италији између 1980 и 1990 са 49 на 38%, у Великој Британији у истом периоду са 50 на 39%. Ако је дошло до одређене стабилизације на том релативно ниском нивоу, не примећује се никаква тенденција која би ишла у супротном правцу, т.ј. у правцу повећања броја чланова. Ова појава има неколико озбиљних последица: опадање финансијске снаге синдиката, опадање нивоа услуга које су они у стању да пружи, пад њиховог угледа у очима самих запослених и довођење у питање њиховог права да представљају целину света рада.

Ово све последица је пре свега спољашњих притисака: потреба за сталним реструктурирацијама предузећа и претње сељењем у друге земље омогућавају послодавцима да стално смањују простор за деловање синдиката; све већа незапосленост знатно умањује њихову снагу; претња губитком радног места у многоме ограничава жељу запослених да имају било какву везу са синдикалним организацијама.

И поред свега реченог примећује се да постоји велика међузависност између постојања снажних и на дијалог спремних синдиката и економског напретка (у случају Холандије и нордијских земаља, на пример). Једноставно, не може бити стварно добрих пословних одлука које не узимају у обзир интересе запослених и шири друштвено - политички контекст!

Долази и до све већих промена у структури радне снаге: све више нестаје традиционалних радника на којима су синдикати заснивали своју снагу. Уместо типичног запосленог - физичког радника, мушкарца који ради на неодређено време - све више се срећемо са "белим крагнама", женама, страним радницима,

запосленим на одређено време или онима који су у обавези да раде повремено и ограничен број радних сати.

Додатну тешкоћу представља и дубока промена радничког менталитета: принцип солидарности све више уступа место индивидуализму, који карактеришу пре свега брига за сопствени положај у предузећу и окренутост приватном животу.

За утеху су резултати истраживања који указују на чињеницу да радници и даље снажно подржавају темељне принципе синдикализма. Оно што је неопходно то је да се ти принципи ускладе са промењеном друштвеном стварношћу. Синдикати ту не смеју да остају у дефанзиви и да решавање кључних проблема са којима су суочени одлажу.

1. Нова структура радништва

Све реалнија постаје опасност дезинтеграције традиционалног радништва:

- број запослених у услугама све више расте на рачун броја запослених у производњи;
- све је више радника у малим и средњим предузећима где је њихово укључивање у синдикат теже;
- расте број "нетипичних" радника (оних који немају стално радно место);
- опада број запослених који плате примају из буџета;
- све више долазе до изражаја нове специфичне потребе и захтеви младих и страних радника, жена и запослених са високим квалификацијама.

Због свега овога интереси запослених су све различитији и све их је теже дефинисати и ускладити. Међутим, ма колико ово било тачно, само половина губитака у чланству може се приписати променама у структури радништва - остатак одговорности лежи на синдикатима и њиховој неспремности да се мењају у складу са захтевима новог окружења.

Пред синдикалним организацијама стоји задатак да промене своје традиционалне стратегије како би у чланство увукле и "нове" групе радника - али опрезно, да успут не би изгубиле своју традиционалну базу.

1) Јачање услужног на рачун производног сектора

Некада су управо производне гране биле главно упориште синдиката, док су у услугама они били слабије заступљени. Данас је стање, међутим, другачије. Процент радника запослених у производним делатностима је осмдесетих година 20. века у САД пао са 32 на 26%, у Великој Британији са 39 на 29%, у Италији са 40 на 32%. Истовремено је проценат запослених у услужним делатностима у тим земљама порастао са 65 на 71% (у САД), са 59 на 69% (у Великој Британији) и са 49 на 59% (у Италији). А зна се да је у сектору

услуга степен учлањености увек нижи од онога у производним делатностима. Разлози за то су бројни:

- у области услуга предузећа су фрагментирана и постоји већа мобилност запослених, што отежава учлањивање и стварање стабилних синдикалних организација;
- услед одсуства масовности у таквим фирмама слабија је синдикална свест;
- нема довољне законске заштите радника и синдиката;
- постоји велика блискост интереса и менталитета запослених у услугама и ситних приватника
- ту је послодавцима лакше да раднике одврате од чланства у синдикатима.

Неке синдикалне организације су на време уочиле овај проблем, па су дефинисали посебне циљне групе и специфичне стратегије придобијања. С обзиром да ови радници раде у много малих раздвојених фирми, морало им се приступити на нов начин:

- разрађене су нове технике "личног" прилаза;
- створене су мобилне екипе које се лако крећу по терену, па тако могу да стигну и до најудаљенијих фирми;
- повећан је део стручне службе синдиката која се бави овом проблематиком;
- уведен је статус "придруженог члана", при чему је чланарина нижа од уобичајене.
- створене су "базе" на нивоу територије од којих креће учлањење новог чланства.

Проблем је што овде треба уложити доста напора, а средства која синдикати имају на располагању су све ограниченија.

2) Све већи број запослених са високим квалификацијама

Ови радници су много склонији индивидуализму него колективизму, па их је стога у синдикате и много теже учланити. Они у принципу подржавају идеју синдикализма, али често сматрају да могу и без синдикалног организовања. Сем у тренуцима великих, масовних мобилизација, када наступају скупа с другима, они у синдикату виде пре свега средство за реализацију својих специфичних индивидуалних хтења. Обично имају плате више него други, располажу бољим могућностима за даље образовање и проналажење нових радних места, задовољнији су својим послом и имају бољу контролу над сопственим успоном. Често им се чини да ће проблеме на радном месту много боље решити на индивидуалној основи, кроз разговоре с послодавцем. Стога их није лако убедити да би своје интересе боље могли да реализују учлањењем у синдикате. Њима као да није јасно да ће, с обзиром на њихов све већи број и њихова индивидуална преговарачка позиција слабити - да више неће моћи рачунати с тим да их је на тржишту рада мало и да су стога толико "драгоцени".

Синдикати који су на време схватили овај проблем предузели су одговарајуће мере. Пре свега, у процесу колективног преговарања акценат је померен са борбе за виша примања, на борбу за отварање нових могућности.. Тако се синдикати залажу за:

- регулисање питања унапређења
- могућност непрекидног стручног усавршавања путем семинара у фирми или ван ње, уз гарантовање материјалне подршке од стране послодавца и слободног времена који су за то неопходни (ткзв. "прекида у каријери")
- материјалне стимулације за оне који се даље образују
- стварање услова за већу самосталност у доношењу одлука на радном месту
- веће учешће у доношењу одлука на нивоу читаве фирме

Проблем је у томе што у САД, на пример, напори усмерени у овом правцу доводе до унапређења таквих запослених у неку врсту " руководиоца" којима се не дозвољава чланство у синдикатима!

3) Државни службеници и запослени у јавном сектору

Некада је јавни сектор карактерисала врло висока стопа учлањености у синдикате. Док је, на пример, општа стопа синдикализације у Јапану износила 25%, у јавном сектору она се пела и до 75%! У приватном сектору је у Великој Британији у синдикате било учлањено 23%, а у јавном 63% запослених! Данас је, међутим, приметан пад броја запослених који своје плате добијају из буџета. Дошло је до приватизације великог броја државних предузећа, па и државних служби (путем ангажовања приватних агенција), што се све одразило и на пад синдикалног чланства у тим гранама. Међу онима који остају опада свест о корисности чланства у синдикатима, па се пред синдикалне организације поставља задатак да без одлагања прихвате реалност постојања специфичних проблема и потреба ове групације запослених. Очигледно је да се смањење државног сектора не може зауставити, али је свеопшту приватизацију могуће бар успорити и истовремено радити на повећању ефикасности и конкурентности самог сектора.

Јавни сектор често одликују ниска продуктивност, неефикасност и ниске плате запослених. Синдикати ту својим деловањем, кроз процес колективног преговарања, могу утицати:

- на модернизацију јавног сектора,
- на веће уважавање квалитета и ефикасности услуга које се ту пружају, као и на јачање професионалних способности запослених,
- на флексибилнију организацију процеса рада,
- на децентрализацију одређених служби и давање запосленима већег степена слободе у одлучивању.

Велики број запослених у овом сектору захтева огромна издвајања из буџета и подразумева врло високе порезе. Ако уз ово иду све већи захтеви у погледу квалитета услуга које се ту пружају, постаје јасно зашто је јавни сектор у кризи. У ситуацији када ни даље повећавање пореза, али ни наставак

приватизације више не долазе у обзир, јасно је да је једини начин да се положај запослених учврсти и да се допринесе расту њихових зарада у томе да се повећа производност њиховог рада.

У овој области радно законодавство је рестриктивније него у другим - често постоји забрана синдикалног организовања и штрајка као и ограничење могућности колективног преговарања (мада се понекад предвиђа обавеза консултовања представника запослених). Ако штрајк и није забрањен, он је у великој мери ограничен: најчешће постоји обавеза да се он пријави доста раније и да се током његовог трајања обезбеди минимум радног процеса. Овде се онда као једино преостало средство показује лобирање у парламентима и кампање усмерене на придобијање јавног мњења. Јер често се смеће с ума да су јавне службе неопходне уколико се жели подићи квалитет живота грађана и да је у том случају од велике важности да запослени свој посао обављају на прави начин - а за то је неопходно да се и радницима у овом сектору омогући да колективно преговарају. Доказано је, наиме, да се у том случају између њих и пословодства успостављају бољи односи, да то резултира већим задовољством у раду, а самим тим и већом продуктивношћу и смањењем трошкова. Због тога је у многим земљама и дошло до оснивања посебних тела (форума) који треба да омогуће консултацију између две стране и допринесу утврђивању висине и распона платних разреда.

4) Веће учешће жена у структури запослених

Ова појава приметна је свуда, али посебно у сектору услуга - мада проценат њихове учлањености у синдикате знатно заостаје за њиховим учешћем у укупној радној снази. Жене сада чине више од 35% радне снаге у Италији, 49% свих запослених у Шведској и више од 53% запослених у Немачкој.

Мада истраживања показују да су жене склоније синдикатима него мушкарци, њихово је чланство у синдикалним организацијама још увек процентуално знатно ниже (у Немачкој је на пр. 47% запослених мушкараца у синдикату, док код жена тај проценат износи свега 22%. У САД је тај однос 19% према 13% у корист мушкараца, док је у Холандији сразмера још неповољнија: 35% према 13%). Једино је у Шведској проценат запослених жена које су у синдикатима већи од процента учлањених мушкараца. На овако ниско учешће жена сигурно утиче и слика коју јавно мњење има о синдикатима као организацијама у којима главну реч, ипак, воде мушкарци. Јако је битно је да синдикат уважи специфичне потребе жена и да на основу тога обликује нове стратегије колективног преговарања и придобијања новог чланства. У Холандији се применом нове стратегије успело доћи дотле да 60-80% новопримљеног чланства чине жене. Синдикат при колективном преговарању овде мора да узме у обзир:

- да су жене због породилских одсустава и потребе да брину о деци често у заостатку што се тиче стицања нових неопходних професионалних знања
- да су оне често сконцентрисане на слабије плаћеним радним местима
- да су њихове плате често ниже од плата мушкараца и да се много чешће од ових запошљавају флексибилно (т.ј. да често раде привремено и повремено)

- да су у многим доменима жртве дискриминације и да су често сексуално узнемираване
- да су њихове породичне обавезе много веће од обавеза мушкараца
- да имају потребу за посебним режимом одсуствовања с посла

Жене све мање траже да буду третиране исто као мушкарци - оне желе да се са њима поступа управо другачије! Раније се узимало здраво за готово да мушкарци бране своје интересе бране и интересе свих запослених, као и да би залагање за неке специфично женске интересе могло да угрози јединство синдикалних захтева. Данас се, међутим, све више прихвата чињеница да женски поглед на стварност има исту вредност као и мушки. Стога и толико инсистирање синдиката да се у колективном преговарању иду на укидање дискриминаторских елемената, на увођење клаузула о једнакости, на побољшање услова породилског одсуства, на осигурање радног места, на превенцију одређених болести и сл. Уводе се и новине као што су "подела" радног места (наизменичан рад две жене на истом послу) и "прекиди у каријери" који не повлачи губитак радног места.

Ефикасност с којом се синдикати боре против дискриминације може бити од пресудног значаја за придобијање женског чланства. Исто тако је важно да они лобирају за законске одредбе које иду у корист запослених жена, да се боре за приступачније вртиће, као и да организују разне кампање ради ширења свести о полној једнакости. Али и да се боре за то да жене буду представљене на свим нивоима одлучивања. (Амерички АФЛ-ЦИО је тако повећајући број чланова председништва и притом резервисао 10 места за представнике жена и мањина). Многи синдикати су основали женске секције, али то није довољно - жене морају бити у органима где се одлучује о свему, а не само у телима која се баве искључиво њиховим специфичним проблемима.

То што су жене релативно мало присутне у руководећим органима доводи до запостављања женске проблематике и одбија ново женско чланство. А њихово учешће у тим органима је стварно слабо: чак и у Шведској је само 8% жена у неком од синдикалних органа, док се код мушкараца то учешће пење до 19%. Ретки су синдикати као што је холандски ФНВ у коме структура руководећих органа тачно одговара полној структури синдикалног чланства.

Узроци овог одсуства жена су многобројни: поред уврежених предрасуда ту су и бројне домаће и породичне обавезе које жене одвраћају од ангажовања. Холанђани су ту опет испред других: састанци се увек заказују у време које одговара женама.

5) Пораст "флексибилних" облика запослења

Све је више запослених који не могу да се обухвате класичном формулом радног односа. Ради се о онима чији је облик запослења "периферан", "нетипичан", "привремен", "несталан", "маргиналан"... Овде спадају радници који раде на одређено време, повремено, радници који нешто производе или пружају услуге у сопственом аранжману и они који за некога раде код своје куће. Овакви "флексибилни" облици рада последица су опште "флексибилизације" у области производње и дистрибуцији роба и услуга. Данашњи свет карактерише процес убрзаног технолошког развоја и свеопштих реструктурирација, као и жеља да се смањи онај део трошкова производње који

одлази за плате, доприносе и професионално образовање стално запослених. Тако је на пример у Аустралији проценат запослених на неодређено време пао са 83 на 76%, у Јапану са 84 на 79%, а у Великој Британији са 82 на 77%. Ова појава је посебно карактеристична за женску радничку популацију: у савременом свету оне - већ у зависности од земље на коју се подаци односе - чине између 67 и 71% оних који су обухваћени флексибилним облицима запошљавања. Појава "флексибилних" облика рада посебно је подстакнута развојем услужног сектора у коме је и иначе преовладала - као и доласком великог броја страних радника. Све доскоро, овакви облици рада су били виђени искључиво као претња раду на неодређено време, а радници који су били принуђени да их прихватају као претња сигурности "класичних" радника учлањених у синдикате.

Стога су неке синдикалне организације приступиле организовању посебних гранских организација које окупљају флексибилно запослене раднике, а све са циљем да задовоље њихове врло специфичне потребе - чињеница је да се у њиховом случају људски рад највише приближава обичној роби, материјалном производу који прелази из руке у руку, вођен искључиво захтевима тржишта (овоме је умногоме допринело и оснивање агенција за привремено запошљавање, којих је све више). Положај ове радничке групације је посебно осетљив у тренуцима реструктурирања: они су тада први на удару и први губе посао. И што је најгоре, њима је најтеже да нађу нов посао, а поготово да пређу у групу запослених на неодређено време.

Овакви радници су често и мање плаћени од других, не уживају бројне бенефиције које стоје на располагању стално запосленима, услови у којима раде су лошији, а ниво правне и заштите на раду је често нижи него у случајевима када се ради о другим категоријама запослених. Одређена померања су наступила у Великој Британији где је Горњи дом донео одлуку којом је различит третман сталних и "флексибилних" радника проглашен противним законима Европске уније. Истовремено у Холандији синдикати врше притисак на владу да донесе законе којима ће права обе групе запослених бити изједначена.

Основни разлог због чега "нетипично" запослени радници тешко приступају синдикатима је сама природа њиховог посла и одређени менталитет који на основу тога настаје. Наиме, честа промена радног места онемогућава чвршће везивање за друге и за синдикате - а ако се таква веза и успостави, брзо се раскида. С друге стране, такви радници често сматрају да синдикат не може много да утиче на промену њихове судбине. За овакав став су умногоме одговорни и сами синдикати који се често не труде да дефинишу специфичне потребе таквог чланства и да енергичније заступају његове интересе.

Када је овај проблем у питању, синдикати обично прибегавају двама стратегијама:

1. ширењу регулативе засноване на законима и колективним уговорима и на ову врсту запослених и

2. приближавању њихових услова рада условима који су карактеристични за уобичајене облике запошљавања. Ту се онда покушавају редуковати сектори у којима постоји "периферни" рад или се иде на то да се могућност таквог рада што више ограничи.

Конкретно, синдикати су до сада углавном:

- уводили нижу чланарину за овакве чланове (с обзиром да су им и плате ниже од плата осталих);

- гледали да кампање за учлањивање буду организоване у време када су овакви радници присутни ма радном месту;
- уносили у колективне уговоре одредбе којима су се штитили њихови интереси;
- дозвољавали да два или више активиста из ове групације "деле" место синдикалног повереника;
- уводили нова места у председништву за заступнике флексибилно запослених;
- водили кампање и лобирали за уједначавање права ових радника с правима стално запослених - за њихово право на једнаку зараду, исте услове рада и минимални лични доходак.

Мора се, међутим, признати и чињеница да све више људи и жели да ради на овакав начин, јер тако могу боље да комбинују рад са кућним обавезама и наставком образовања.

6. Све већи број страних радника

Ови радници обично су запослени на најлошијим пословима, тамо где су плате најниже, а услови рада најтежи. Поред тога, они имају највише проблема да се даље образују и напредују у каријери, а и незапосленост је у тој групацији знатно већа него код других радника. Удаљени од главних друштвених токова, они и слабије од других приступају синдикатима. У Холандији их је учлањено само 13%, а у Великој Британији, где је стопа учлањености међу белцима 32%, код њих је само 29%. С друге стране, истраживања спроведена у САД показују да би 69% таквих радника радо приступило синдикатима.

Суочени са потребом да увећају своје чланство, синдикати на Западу су:

- организовали кампање у току којих су афирмисана права страних радника и потреба да они буду прихваћени од "домаћих";
- уводили статус "придруженог члана" чија је чланарина нижа од уобичајене;
- олакшавали овим радницима коришћење могућности да се у организацији синдиката професионално образују, као и да користе услуге синдикалне агенције за запошљавање;
- организовали синдикалну обуку активиста из редова страних радника
- организовали праћење појава дискриминације и њихово пријављивање надлежним установама;
- лобирали за законске одредбе које олакшавају легализацију боравка страних радника;
- конкретно помагали у тој легализацији;
- проширили састав својих председништава како би у њима био присутан и представник страних радника.

7. Млади радници

Чињеница је да је број младих чланова синдиката у опадању, а да без њих за синдикате нема будућности. Истраживања показују да је слика коју

млади имају о синдикату доста негативна: они га првенствено доживљавају као хиерархијски устројену организацију средовечних људи, која мало може да допринесе промени њихове судбине. С друге стране, темељне вредности којима су млади углавном привржени (социјална правда и солидарност, на пример) указују на то да би они итекако могли да се заинтересују за чланство у синдикатима!

Посебан проблем је у томе што су млади обично запослени у секторима где је синдикат традиционално слаб и где преовлађују флексибилни облици рада (пре свега у сектору услуга). Показало се да је од велике важности да се они у синдикат учлане одмах по првом запослењу - уколико се то не учини тада, касније ће бити све теже, ако не и немогуће. Ради тога синдикати прибегавају:

- информисању младих о смислу и значају синдиката још у време док су у средњој школи или на студијама. Врло је битно на време успоставити односе са ученицима/студентима, али и са школским/факултетским администрацијама.
- организовању летњих акција (у трајању од неколико недеља) где млади (потенцијални чланови синдиката) учествују у различитим локалним или националним синдикалним кампањама.
- приближавању младим радницима у време часова праксе по предузећима.
- образовању младих који су незапослени, а чији је образовни ниво низак (као и пружању помоћи при завршавању школовања онима који су у једном тренутку напустили школу)
- борби за посебан тип уговора " о раду и обуци" за младе, где се у циљу њиховог бржег запошљавања допушта могућност да буду слабије плаћени од других радника и да им се уплаћују нижи доприноси. Ова идеја остварена је у Италији, али је у Холандији, на пример, наишла на велико противљење.

Од велике је важности да борба за одбрану интереса младих радника никада не буде на штету старијих - циљ увек мора да буде уравнотежење интереса обе ове групације.

2. Синдикати и спољно окружење

Постоје бројни спољни фактори који могу утицати на бројност синдикалног чланства и утицај синдиката у друштву. Неки од њих су ван њиховог домаћаја и на њих се не може утицати, али у одређеном броју случајева је то могуће: усвајањем исправне стратегије може се учествовати у њиховом ублажавању и "преусмеравању".

1. Законодавство и став послодавца према синдикатима

Закони који се односе на синдикате варирају од земље до земље: негде се ограничавају на заштиту слободе синдикалног организовања; негде им директно помажу (налажући, на пр. њихово признавање као социјалног

партнера); негде синдикате опет, директно поткопавају стављајући пред њих препреке које директно или индиректно утичу на смањење њиховог чланства и утицаја. Није, међутим, проблем само у томе да се законима може технички умањити синдикална снага - тако нешто може послужити као негативан пример послодавцима и утицати на њихову одбојност према социјалном дијалогу. Уз то влада не само да доноси законе - она је и послодавац великом броју запослених, одакле и важност примера која даје остатку послодавачког света.

Влада може (као што су то учинили конзервативци у Великој Британији) укинути "имунитет" синдиката у штрајку, ограничити могућност постављања радничких стража око предузећа где се штрајкује и забранити потпуну обуставу производње, олакшати отпуштање у случајевима штрајка, одузети синдикатима право да " дисциплинују" штрајкбрехере и увести обавезу тајног гласања о отпочињању штрајка (уз квалификовану већину); она, исто тако, може фаворизовати индивидуалне уговоре о раду на рачун колективних - позивајући се притом на растући индивидуализам и потребу да се заштите права запослених као појединаца (у суштини се ту синдикати као " круте" организације, као неко ко омета "природни" ток престројавања предузећа и економије у целини, виде као препрека "неопходној" флексибилизацији радних односа).

Постоји дакле, општа тенденција да се послодавци охрабрују у свом ставу да синдикате не треба сматрати легитимним и равноправним социјалним партнерима и то у тренутку када су ови, после дуге ере сукобљавања, спремни да учествују у правом социјалном дијалогу! Управо је могућност да се на легалан или илегалан начин " заобиђу" синдикати и један од главних разлога опадања њихове привлачности за чланство - садашње и будуће. А то "заобилажење" је примамљивије тим пре што се често више (додуше на краћи рок) исплати прекршити закон и платити релативну симболичну казну, него кроз преговарање и одређене уступке пристати на дугорочно одрицање од једног дела профита.

Добар пример за то како се одређеним законима може утицати на опадање броја чланова синдиката је Шведска у време владавине конзервативаца. Влада је ту увела опорезивање чланарине, смањила дотације за синдикално образовање и укинула право синдиката да ставља вето при избору подуговарача. Најтежи ударац синдикатима био је ипак нанет уклањањем њихове контроле над фондовима за незапослене. У Великој Британији не постоји право да се постане репрезентативан - без обзира на број чланова који синдикат може да има. Ако до некаквог признавања синдиката и дође, послодавац у сваком тренутку може да повуче свој пристанак. Не треба истицати како и у којој мери ова чињеница утиче а жељу запослених да остану у синдикату или да му се придруже. У САД где институција репрезентативности постоји, послодавци прибегавају другим легалним средствима како би умањили утицај радничких организација: они имају право да сазивају скупове запослених на којима је присуство обавезно и где имају прилику да апелују против чланства у синдикатима; на располагању су им огласне табле које се користе у те сврхе и поруке у платним ковертима запослених. Најгоре је што у случају штрајка закон дозвољава непрекидно упошљавање нових радника који замењују штрајкаче - предлог да се то промени пропао је у Конгресу.

Синдикатима остаје да свему овоме приђу на реалистичан начин и покушају да у своју корист окрену одредбе закона замишљене као средство да се они сузбију. У Великој Британији се то догодило са институцијом тајног

гласања о отпочињању штрајка - ако се том приликом успевало у обезбеђивању већине, најчешће више и није било потребе да се штрајкује и захтеви синдиката су релативно брзо и лако били усвајани; одредба да је потребан писмени пристанак да би се чланарина аутоматски одбијала од плате, инспирисала је синдикате на оригиналне акције: они су тако усавршили своју администрацију, увели нове технике, па чак и новчане премије за оне који су прикупили највећи број изјава о пристанку!

Још је боље ако су раднички представници у стању да са послодавцима сколопе уговор о "несупротставаљању" напорима да се синдикат омасови. А најбоље, ако се ангажовањем на националном плану изборе за промену политичке климе, где би била ублажена евентуална негативна законска решења, а самим тим и негативан став послодаваца према синдикатима. Јер истраживања показују да тамо где постоје закони о колективном преговарању, постоји и позитиван однос послодаваца према тој институцији, а онда и већа заинтересованост радника за учешће у синдикалним активностима. У Аустралији је тако проценат учлањености у синдикате у савезним државама где таквог закона нема свега 14%, у тамо где постоји - 71%! Проблем је што у оваквим случајевима синдикату прети опасност од "атрофирања"- претерано ослањање на политичку подршку може ослабити његове напоре усмерене на придобијање новог чланства. У Јапану су тако аутоматско учлањивање радника у синдикате и договор да се чланарина аутоматски одбија од плата, били међу факторима који су допринели да свест запослених о припадности фирми постане много јача од свести о припадности синдикату. Једном речју, одсуство анти-синдикалног законодавства никада није сигурно јемство да ће синдикати заиста напредовати и јачати.

2. Технолошке промене

Утицај технолошког развоја на промену улоге синдиката и величину њиховог чланства немогуће је заобићи. Управо је технолошка револуције - посебно она до које је дошло у области микро-електронике - била један од главних фактора који је довео до већ поменутих промена у структури радништва. Јер она је најодговорнија за промену природе и начина организовања рада. Ситуација у којој се радници све мање баве непосредном производњом роба, а све више баратају информацијама, проузроковала је праву сеобу из сектора производње у сектор услуга. Исто тако, овакав развој технологије омогућио је децентрализацију производње и њено премештање у мање организационе јединице или у мала и средња предузећа. Превазилажење просторних и временских ограничења омогућило је исто тако да се рад одвоји од типичног радног места на коме су велике масе људи радиле скупа. Таква фрагментација је онда довела до тога да се и традиционални начини синдикалног организовања покажу као неефикасни.

Синдикати су и поред свега овога свесни да ни у ком случају не смеју да блокирају развој производних процеса - од њега зависе продуктивност и конкурентност предузећа, а самим тим и стварање простора за повећање зарада и броја радних места. Много зависи од синдиката - да ли ће они бити у стању да утичу на то да технолошке иновације буду тако смишљене и примењене да то иде у корист не само послодаваца, него и радника. У том смислу ни флексибилност не мора да се посматра као нешто сасвим негативно: ту постоји

одрицање од неких давно стечених права, али се та права могу проширити успостављањем боље равнотеже између радног и слободног времена - равнотеже која раднику омогућава да боље распореди периоде рада и периоде намењене слободним активностима. Борба за успостављање нових запослености може, дакле, имати смисла и разликовати се од чисто пасивног прихватања флексибилности схваћене као спуштање радних стандарда у циљу очувања радних места.

Синдикалне активности везане за развој технологије прошле су кроз три фазе: у почетку је синдикат био само посматрач, затим се првенствено бавио уклањањем лоших последица технолошког развоја, да би у данашње време већ почео да се директно укључује у процес стварања и примене нових технологија. Јер показало се да је много боље на време утицати на одређена решења, него касније морати трпети њихове последице. Та потреба да се на технолошке иновације утиче још у фази њиховог пројектовања, у великој мери се коси са оним што се обично сматра монополом послодавца - овај најчешће није спреман да синдикату стави на увид своје планове у области технологије, чиме га онемогућава у предлагању алтернативних решења. Чињеница је да би јачање стручности синдиката могло доста да допринесе другачијем приступу пројектовању и примени нових технологија. Показује се важном њихова сарадња са разним техничким институтима - користећи знања којима ови располажу синдикати ће бити стању да раднике саветују и мобилишу око свега што се односи на последице увођења нових технологија. Радничке организације су све свесније да је само уз помоћ технологије - али оплемењене, хуманизоване - могуће превазићи класичну разлику између физичког и умног рада и створити нове радне улоге у којима ће до изражаја долазити стваралаштво. Могућност да се радници обучавају не само за управљање, него и за програмирање машина којима управљају компјутери или уговор који је "Нисан" склопио са синдикатима, а који предвиђа консултовање са радничким организацијама пре увођења нових технологија, гаранције за очување постојећих радних места, услова рада, као и обавезно образовање запослених за нове радне задатке - неке су од новина које указују на могућност позитивног приступа овом важном пољу синдикалне активности.

3. образовање запослених

Брзи технолошки напредак све више урожава сигурност радних места - стога и захтев да се запослени непрекидно образују како би били у стању да одговоре на нове захтеве који се пред њих постављају и тако сачувају посао. Међутим, такав образовни процес све мање има за циљ стицање знања која се односе само на конкретно радно место, а све више знања која су општијег карактера и чије поседовање олакшава кретање на све мобилнијем тржишту рада. Радници једноставно морају пред собом имати што већу могућност избора нових послова. Али није ствар само у томе: синдикати једноставно не желе да радници вечито остају културно подређени слој друштва, окренут искључиво физичком раду и зависни од ђуди тржишта и послодаваца. Због тога се они све више ангажује у утврђивању образовних потреба, закључивању уговора о радничком образовању, њиховој примени и оцењивању.

С друге опет стране, у случају да је образовни ниво запослених низак и штету трпе и послодавци. Њима на краћи рок може користити то што је ниво

плата њихових радника низак, али у дужем временском периоду то ће довести до пада продуктивности, а самим тим, и конкурентности. На Западу је већ одавно прихваћена теорија по којој је кључ успеха предузећа, али и економије у целини, у развоју људских ресурса и њиховој мудрој и ефикасној примени. При чему се под развојем људских ресурса не подразумева само стицање нових знања и умећа, него и развој мотивисаности, могућности прилагођавања, стваралаштва, способности решавања увек нових проблема, као и побољшање међуљудских односа у предузећу и односа између радничких и послодавачких организација.

Колективно преговарање које се односи на образовање запослених постаје једна од најважнијих активности синдиката. Тако је у Немачкој потписано више од 400 колективних уговора који се односе на ту област. Створен је читав један - врло институционализован - систем професионалног образовања који је трипартитног карактера и комбинује образовање општијег карактера у посебним професионалним институтима са конкретном обуком у предузећима. У Данској су се синдикати током преговора око општег колективног уговора делимично одрекли повећања плата и та средства преусмерили у процес професионалног образовања.

У оквиру предузећа проблем су застареле класификације послова и примања. Оне су у стању да послодавца одврате од инвестирања у образовање сопствених запослених и натерају их да раднике чији им је образовни профил потребан траже од других послодаваца или међу страним радницима. Стога је неопходно стварати нове класификације које ће укључивати разнолика нова знања и где ће више квалификације бити повезане са повећањем плате. Ово би се позитивно одразило на благостање радника, профит послодаваца и напредак привреде у целини.

Искуство показује да је неопходно подстицати раднике на образовање; давати пословодству довољно времена да одлучи које ће конкретне програме обуке прихватити; о програмима одлучивати уз обавезно учешће синдиката; не дозволити послодавцима да решавање питања образовања препусте професионалцима са стране, с обзиром да би то могло да доведе до отуђења радника од синдиката. У Јапану је, међутим, примећено да технолошки развој напредује таквом брзином да тренинг "у оквиру куће" више није довољан. Чињеница да су послодавци све чешће почели да се окрећу стручњацима "споља", нагнало је синдикате да преговарају о могућностима образовања и ван предузећа.

На глобалном плану пред синдикатима стоји задатак да послодавце и владе увере у то да је подизање нивоа стручности од велике користи и за њих. Јер обиље доказа који говоре у прилог томе већ постоји.

4. Продуктивност, конкурентност и интернационализација економије

У савременом свету сведоци смо све већег заоштравања конкуренције на међународном нивоу. Поред одређених предности тај процес ствара и велике проблеме, као предузећима у целини, тако и запосленима. Фирме, наиме, често прибегавају решењима која у виду имају само краткорочне циљеве одржања или увећања профита. Пословне одлуке диктиране су пре свега захтевима акционара за стабилним или све већим дивидендама. Стога и појава да се уместо

дугорочним улагањима у производни капитал, нове технологије, истраживање или људске потенцијале, прибегава финансијским спекулацијама, отпуштањима или смањењу плата.

У земљама Европске Уније постоји бојазан да би све већа економска интеграција могла довести до додатног пораста незапослености у најслабијим секторима, "спуштања" стандарда државе благостања и ограничења одређених синдикалних права. С обзиром да је немогуће избећи политичке и економске притиске који долазе од моћног суседа. оваква кретања брзо би захватила и све земље које су са ЕУ повезане. Али, и у другим деловима света ситуација није много другачија: тако се амерички АФЛ-ЦИО до последњег тренутка противио стварању заједничког Северноамеричког тржишта (НАФТА), наводећи као разлог сигуран губитак великог броја радних места и смањење плата америчких радника - без много позитивних резултата на мексичкој страни. Када је до споразума ипак дошло, амерички и мексички синдикати кренули су у стварање заједничке стратегије за очување радних места и услова рада у обе земље. У САД је синдикат чак успео да влада усвоји његов захтев и учествује у финасирању образовних програма намењених онима који су изгубили посао због НАФТЕ.

Посебан проблем представљају мултинационалне компаније (оне у Холандији, на пример, запошљавају половину тамошње радне снаге!). Синдикатима је све теже да против њих воде борбу: оне су у стању да у случају штрајка сировине и опрему брзо пребацују из земље у земљу и губитак који би могао настати услед застоја производног процеса на неком месту, надокнађују повећањем производње у некој од филијала. За синдикате су све већи проблем и сталне претње пресељењем производних капацитета у друге земље. Ту јединствена синдикална акција често није могућа, с обзиром да су интереси синдиката у земљама одакле капитал одлази и земљама у које долази често крајње супротстављени.

Јачање конкуренције на међународном плану посебно је интензивирано у задњих десетак година.. Предузећа морају све више да се труде да остану конкурентна и да на тај начин сачувају како свој удео у тржишту, тако и постојеће нивое запослености. У таквој ситуацији синдикати све више покушавају да постану интегрална компонента успешног пословања предузећа - да учествују у обликовању њихових пословних циљева и подизању нивоа продуктивности. Они су све свеснији да морају преузети свој део одговорности за структурална прилагођавања која су неопходна уколико желе да њихова предузећа опстају и напредују. Притом је њихов интерес да се глобална ефикасност компанија и њихове компаративне предности одржавају пре свега инвестирањем у инфраструктуру и услуге врхунског квалитета, у истраживање и развој, и коначно, у образовање запослених.

Могућа решења за настале проблеме представљало би, дакле, укључивање радника у процес одлучивања у предузећу и повећање продуктивности уз помоћ синдиката. Уз то синдикати инсистирају и на развоју међународних синдикалних односа који би могао да доведе до стварања јединствене стратегије у односу на интернационализацију производње, залажу се за то да што већи број активиста стиче знања из области међународних односа и, коначно, покушавају да у колективне уговоре, што је могуће више, уграде добровољне кодексе понашања мултинационалних компанија.

Што се тиче расподеле добити која произилази из повећања продуктивности, за разлику од послодаваца који би повећање плата желели да стриктно вежу за предузећа у којима је до таквог повећања дошло, синдикати се залажу за централизован систем дистрибуције заснован на солидарности и ослоњен на општи раст продуктивности. При чему се не бежи од могућности да део плата зависи од перформанси конкретног предузећа.

Све у свему, јавља се потреба за сарадњом послодаваца и синдиката на пољу техника производње и организације рада. Нови, партиципативни модел радне организације који превазилази хијерархизоване, бирократизоване моделе неспособне да брзо одговоре на нове потребе и захтеве тржишта - показује се као неопходан.

5. Управљање људским ресурсима

Послодавци примењују различите методе како би раднике што више интегрисали у процес производње: неки се труде да се они осећају што пријатније; неки гледају да одабране групе запослених укључе у процес доношења одлука; неки их опет овлашћују да самостално остварују задатке које управа пред њих поставља. Али је, генерално гледано, све присутнија тенденција да пословодства, у жељи да уклоне неке од узрока незадовољства запослених, са овима опште непосредно и "заборављају" на посредничку улогу синдиката. Циљ им је да конфликтне односе са радничким организацијама замене директним консултацијама са радницима. Тако имамо и појаву да на место класичних директора за радне односе ступају ткзв. директори за људске ресурсе и директори за једнакост могућности (раса, нација, полова). Чињеница да се запослени са својим проблемима директно обраћају пословодству и да је оно то која гледа да их на задовољавајући начин реши, за синдикате представља велику потенцијалну опасност. Овде је очигледно у питању све присутнија склоност запослених ка индивидуализму која доводи до тога да за добре односе на радном месту синдикат више није неопходан у мери у којој је то био раније. Јасно је какве то последице може да има по улогу синдиката као представника запослених, а самим тим и на мотивисаност радника да се у њега учлане.

Чињеница да се све чешће срећемо са мешовитим радничко-послодавачким комитетима не мора да буде сама по себи нешто негативно: сарадња између две стране је неопходна ако се жели створити клима поверења која је предуслов демократских односа у сфери производње. Ствар је у томе да синдикати буду у стању да наставе да се баве и својим традиционалним активностима као што су борба за плате и одређени стил управљања. Што се тог стила тиче, синдикати могу акценат ставити на различите аспекте: они могу инсистирати на томе да се продуктивност повећава развојем и унапређењем радних односа у предузећу или се залагати да се то оствари побољшањем квалитета рада, инвестирањем у образовање запослених и редовним консултацијама са радничким представницима. Стил рада у фирми неоспорно зависи од тога да ли је синдикат у њој присутан или не: доказано је да непрекидно информирање запослених од стране руководства много присутније тамо где где их има него тамо где су одсутни.

Будућност је по овом питању неизвесна: многи упозоравају на опасност стварања неке врсте јаза између радничке елите чија ће мишљења и жеље руководства узимати у обзир и остатка радника који ће остајати у запећку. Ведрија варијанта говори о затвореном кругу у коме синдикат не мора обавезно да буде губитник: раст синдиката ту доводи до настанка и развоја нових техника рукоођења; њихова примена смањује потребу за синдикатима, а самим тим и њихову снагу; ово опадање синдиката слаби потребу послодаваца за новим стилем понашања што доводи до поновног јачања синдиката као аутентичног прдставника радничких интереса!

6. Синдикати и општедруштвени проблеми

Поред проблема везаних за рад, чије решавање и даље заузима главно место у животу синдиката, све више расте и њихов интерес за општедруштвене проблеме. Синдикати, наиме, све више времена посвећују формулисању својих ставова према главним проблемима с којима се друштва у којима делују суочавају. Ту се ради пре свега о:

- решавању проблема незапослености
- заштити животне средине
- повећању квалитета рада и живота у целини
- унапређењу система јавних услуга
- реформи система здравства и образовања
- заштити потрошача
- борби против свих видова дискриминације
- заштити социјално најугроженијих
- рехабилитацији зависника од дрога
- бризи за поправљање статуса хендикепираних
- борби за мир
- напорима да се смање разлике између развијених и неразвијених земаља

Шведски синдикати сматрају да је управо то што су се залагали за решавање овакве врсте проблема допринело њиховом успону. Једна од главних активности америчког АФЛ-ЦИО било је лобирање за успостављање националног система здравственог осигурања (при чему су неке од грана - у ишчекивању закона који би то регулисао - саме успоставиле своје системе осигурања!). Холандски ФНВ је чак формирао посебну комисију која се бави ширим друштвеним проблемима. Најдаље су отишли Италијани који су створили Грађанску унију у којој сј предвиђено активно учешће синдиката, а која би требало да се бави одбраном не само радничких, него и грађанских интереса. Јапнци који су чак почели да се баве друштвеним и породичним животом грађана.

Постоје, међутим, и дисонантни тонови: тако немачки ДГБ упозорава да радници од синдиката очекују првенствено решавање проблема који су везани за услове рада и њихов друштвени положај и да претерано бављење темама које нису директно повезане са интересима запослених може бити мач са две оштрице.

Проблем, међутим, који не може да се заобиђе када се говори о бављењу синдиката проблемима који нису стриктно синдикалне природе је проблем незапослености. Синдикате најчешће повезују са запосленима, али их је велики раст незапослености натерао да све више времена посвећују проблемима оних који су без посла. Тако је шведски ЛО годинама са владом потписивао договоре којима се она обавезивала да брине о постизању пуне запослености, одржању нивоа плата, фер прерасподели друштвеног дохотка и јачању државе благостања, док је синдикат на себе преузимао обавезу да својим захтевима не угрози мере владе усмерене ка економском расту и рационализацији производње. И у Аустралији се влада обавезивала да ће коришћењем фискалне, монетарне и политике плата, као и мерама на тржишту рада створити велики број нових радних места, док је синдикат прихватао обавезу да у сваком погледу подржава економски раст земље и да не поставља захтеве који би могли да омету остварење зацртаних циљева владе. Немачки ДГБ је био спреман да пристане на смањење нивоа плата и скраћење радног времена у случају да се послодавци обавежу да ће отворити нова радна места. ИГ Метал је такође пристајао на смањење нивоа плата под условом да послодавци почну да ангажују дуготрајно незапослене, објаве трогодишњи мораторијум на отпуштања и повећају издатке за образовање. У Холандији је договорено да плате расту успореним ритмом, али да се зато послодавци додатно потруде како би се - посебно кроз разне облике флексибилног запошљавања - повећао број радних места.

7. Јачање утицаја запослених и синдиката

Све споменуте "спољашње" тешкоће лакше би се дале поднети када би се повећао утицај синдиката на националном и на нивоу предузећа. Увек се, међутим, мора имати у виду да су за тако нешто потребна и знатна додатна средства која синдикати често немају на располагању.

Што се тиче стања на националном нивоу, основно је постићи консензус око садржаја и начина спровођења економске и социјалне политике. У Холандији је то већ давно остварено: Социјално-економски савет постоји тамо још од 1950. године. Отишло се и даље, па је 1991. основан сличан такав савет за решавање проблема запошљавања. У Италији се на трипартитној основи регулишу питања политике дохотка, најбољег начина искоришћавања људских ресурса (запошљавања, општег и професионалног образовања и сл.), великих инфраструктурних пројеката, модернизације јавних служби, заштите животне средине и развоја, укључивања одређених циљних група у тржиште рада (жена, младих, оних који су више година незапослених и др.), реструктурирања предузећа и давања за случај незапослености. У Аустралији постоји више трипартитних тела, али њихов утицај доста зависи од тога да ли су на власти странке левог или десног центра. У Великој Британији је, међутим, дошло до укидања некада моћног Националног савета за економски развој (1992.), мада је трипартизам задржан - додуше само у области решавања одређених техничких проблема.

Може се закључити да је у земљама где послодавци и влада нису уверени у потребу широког укључивања синдиката у процес доношења кључних одлука, синдикатима доста тешко да обезбеде да се њихов глас чује, како на националном, тако и на нивоу предузећа.

Што се самих предузећа тиче, циљ многих синдиката је да прошире број области у којима ће запослени учествовати у доношењу одлука. Већ дуже времена заступа се став да је - уколико се жели раст предузећа на дужи рок, успешније макро-економско прилагођавање и стабилнији развој - боље превазићи конфликтна и прихватити кооперативни модел односа између синдиката и послодаваца. Јер све чешће се показује да је учешће радничких организација од кључног значаја за развој техника производње, бољу организацију радног процеса, унапређење квалитета професионалног образовања и доношење оптималних одлука о инвестицијама.

Због свега овога, синдикати инсистирају на јачању директног и индиректног учешћа радника у одлучивању. То је одраз захтева све већег броја запослених који желе да имају више утицаја на послу и осећају да им није дато довољно простора за самостално одлучивање о питањима којима се баве. Јер, чињеница је да они често имају више информација и да одређене проблеме познају боље од руководиоца - стога су често у стању и да боље планирају активности, уочавају проблеме и за њих налазе адекватнија решења.

Веће учешће радника у одлучивању не може, међутим, да буде резултат некоординисаних напора запослених - неопходно је да они буду подржани од стране јаких синдиката. На више примера се показало да без њих - с обзиром да у том случају не постоји заштита од разних врста "одмазде" - не може доћи до промене устаљених облика понашања, оних којима се утицај радника елиминише. Само синдикати могу да обезбеде да се захтеви запослених у довољној мери уваже. Још је, међутим, присутна свест да радници нису способни да одлучују, али је чињеница и то да многи синдикални руководиоци нису спремни за нове улоге и одговорности.

На многим местима заступа се се и сувласништво запослених на фирмама, али га синдикати прихватају само у случају да оно заиста повећава њихов утицај на доношење одлука. Ово стога што олако опредељивање за "радничке акције" крије у себи опасност све веће идентификације запослених са фирмом и слабљења веза са синдикатом. Овде је врло интересантан систем који постоји у Немачкој: закони тамо предвиђају радничке представнике на два нивоа - у управним одборима предузећа и у саветима запослених. Савети су формално независни, али су синдикати успели да обезбеде монопол над њима. Већина њихових чланова су истовремено и чланови синдиката, синдикати организују њихову обуку и наступају у улози саветодавца. Савети могу да "саодлучују" по одређеним питањима која се тичу предузећа, као што су регулисање прековременог рада, распоред годишњих одмора и политика запошљавања, док у области увођења нових технологија и промена у организацији процеса рада имају само право да буду информисани и консултовани.

САД имамо познате примере "Јунајтед ерлајнза" где су радници пристали на смањење плата и теже услове рада како би дошли до 55% акција предузећа. Већинско власништво запослених над фирмом схваћено је као начин да се она обнови и да се притом сачувају радна места. "Ксерокс корпорација" је са синдикатом потписала уговор којим је предвиђена подела профита компаније, непосредно учешће запослених у доношењу одлука које се тичу производње и организације рада, као и њихово ангажовање у планирању и развоју фирме. Има још примера предузећа из којих се види да су синдикати успели да се изборе за чланства у управним одборима. Овде се јавља нови проблем: стална могућност да се представници запослених отуђе од оних које представљају и да при доношењу одлука стају уз пословодство. Ипак, предности једног система у коме запослени могу да долазе до драгоцених података о пословању предузећа и да на то пословање утичу, надмашују мане за које се увек може наћи адекватан лек.