



**PROTIV
PREKARNOG
RADA** **ZA**
**DOSTOJANSTVEN
RAD**



Program Radna prava, zapošljavanje
i socijalna kohezija

Sarita Bradaš • Luka Petrović

PROTIV PREKARNOG RADA ZA DOSTOJANSTVEN RAD

PRIRUČNIK ZA SINDIKALNE
PREDSTAVNIKE I AKTIVISTE

Beograd, 2019.

**PROTIV PREKARNOG RADA
- ZA DOSTOJANSTVEN RAD
Priručnik za sindikalne predstavnike**

Izdavač

Fondacija Centar za demokratiju, Kraljice Natalije 70/II, Beograd
www.centaronline.org, info@centaronline.org

Za izdavača

Nataša Vučković

Urednik

Jovana Pantović

Autori

Sarita Bradaš, Luka Petrović

Dizajn i priprema: Pozitiv MVP

Štampa: Grafolik

Tiraž: 50

Beograd, 2019.

Sadržaj

1 Prekarna zaposlenost – određenje	3
2 Prekarnost u Srbiji	4
3 Uzroci i posledice prekarnosti	10
4 Šta sindikat može da učini?	13
5 Sindikalne strategije	14
6 Mogućnosti i prepreke za organizovanje sindikálnih radnika u Srbiji	20

Šta znači prekaran?

Precarius (lat.)-izmoljen, isprošen, dat privremeno, zavisan od nečije volje ili milosti; opozivljiv, privremen, nestalan, nesiguran, prolazan.

Milan Vujaklija: Leksikon stranih reči i izraza

1 | Prekarna zaposlenost – određenje

Reč prekarnost se sve više koristi u svakodnevnom govoru kako bi se opisali odnosi na tržištu rada Srbije. Kao i u svemu drugom, kasnimo za svetom nekoliko decenija. Na problem prekarne Međunarodna organizacija rada (MOR) ukazuje još sredinom sedamdesetih godina prošlog veka, a 1988. godine organizuje naučni skup o prekarnom radu. MOR definiše prekarni rad na osnovu načina radnog angažovanja i uslova rada. Prekarno zaposleni imaju ugovore sa ograničenim ili neizvesnim trajanjem (na određeno vreme, privremeno, povremeno, sezonski, dnevno), a u pogledu prirode radnog odnosa postoji više poslodavaca, prisutno je podugovaranje, agencijsko ugovaranje, i sl. Prekarni rad u pogledu uslova karakterišu: niske zarade, nepostojanje ili slaba zaštita u slučaju gubitka posla i ograničen pristup socijalnoj zaštiti kao i pravima iz radnog odnosa uključujući i pravo na sindikalno organizovanje.¹

Prva merenja prekarne sprovedena su u okviru MOR zahvaljujući radu Gerija Rodžersa² koji je prekaru zaposlenost operacionalizovao preko četiri dimenzije: 1. vremenske (neizvesnost trajanja posla); 2. organizacione (ograničena kontrola nad poslom); 3. socijalne (ograničena pravna i socijalna zaštita) i 4. ekonomske (neadekvatnost prihoda).

Nešto drugačiju metodologiju koristi EU u istraživanju prekarne³ kroz analizu dve dimenzije: vrstu radnog odnosa (ugovora) i rizik od prekarne kojem je izložen pojedinac. Svi tipovi ugovora se analiziraju polazeći od pretpostavke da svi oblici zaposlenja mogu da budu u riziku od prekarne. U analizi individualnog rizika od prekarne koriste se indikatori siromaštva zaposlenih, niskih naknada, socijalnog osiguranja, radnih prava, stresa i zdravlja, karijernog razvoja i treninga kao i nivoa kolektivnih prava.

Bez obzira na različitu metodologiju u istraživanju prekarne, istraživači su saglasni da je prekarna zaposlenost u porastu posmatrano globalno ali i na nacionalnim nivoima.

¹ From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment; International Labour Organization, Geneva, 2012.

² Rodgers G. Precarious work in Western Europe u: Rodgers G, Rodgers J, editors. Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Geneva: International Institute for Labour Studies; 1989.

³ Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies dostupno na [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)

Međunarodna federacija metalških radnika (MFM)

„Prekarni rad je rezultat praksi zaposlenja od strane poslodavaca koji je zamišljen da ograniči ili smanji stalnu radnu snagu na minimum, da maksimizira njihovu fleksibilnost, i da rizik prebaci na radnike. Poslovi koji iz ove prakse uglavnom potiču su privremeni, povremeni, vremenski određeni, nesigurni. Radnici na ovakvim poslovima često nisu pokirveni zakonom o radu i službama socijalne zaštite.“

Evropska federacija metalških radnika (EFM)

„Prekarni rad je pojam koji se koristi da se opišu nestandardni vidovi zaposlenja koji su loše plaćeni, nesigurni, nezaštićeni i ne mogu da izdržavaju domaćinstvo.“

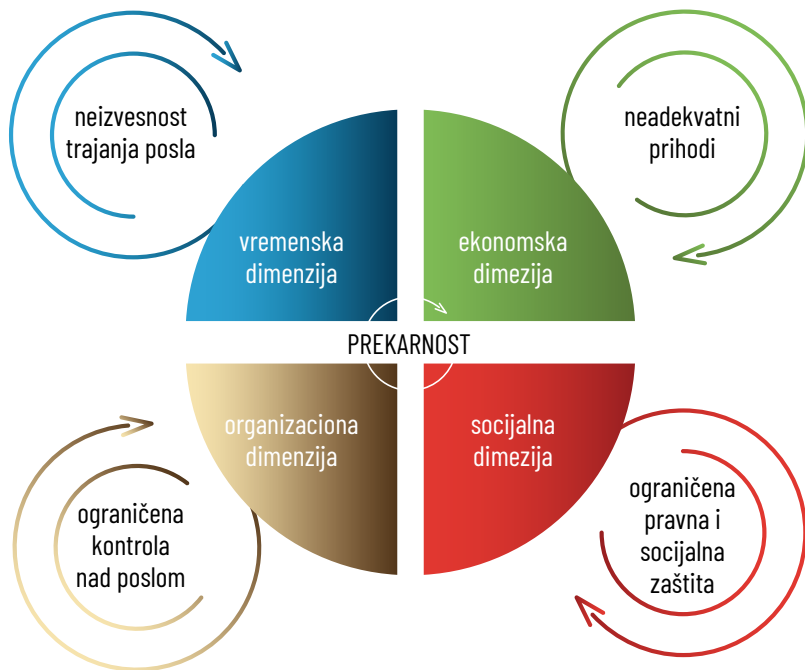
2 | Prekarnost u Srbiji

U istraživanju o prekarnom radu na tržištu rada Srbije⁴ analiza prekarnosti izvršena je na osnovu četiri dimenzije prekarne zaposlenosti: vremenske (neizvesnost trajanja posla), organizacione (ograničena kontrola nad poslom), socijalne (ograničena pravna i socijalna zaštita) i ekonomske (neadekvatnost prihoda). Na sve četiri ispitane dimenzije utvrđena je raširenost prekarne zaposlenosti u Srbiji:

- **Vremenska dimenzija prekarnosti.** Primetan je porast broja i učešća zaposlenih u prekar-nim oblicima rada, pre svega radnika zaposlenih na određeno vreme i na privremenim i povremenim poslovima kao i ranjive zaposlenosti (samozaposleni bez radnika i pomažući članovi domaćinstva)
- **Organizaciona dimenzije prekarnosti.** Prisutan je manjak kontrole zaposlenih nad radnim procesom, radnim vremenom i smenskim radom, tempom rada, zdravstvenim i bezbednosnim aspektom rada.
- **Socijalna dimenzije prekarnosti.** Prava iz radnog odnosa i prava iz socijalnog osiguranja pored pola miliona neformalno zaposlenih ne ostvaruje više od stotinu hiljada radnika zaposlenih u formalnom sektoru. Sa neredovnim isplatama zarada suočava se više od dve trećine zaposlenih, a nekoliko desetina hiljada zaposlenih uopšte ne prima zarade.

⁴ Sarita Bradaš: Prekarnost na tržištu rada Srbije; Fondacija Centar za demokratiju, 2018.

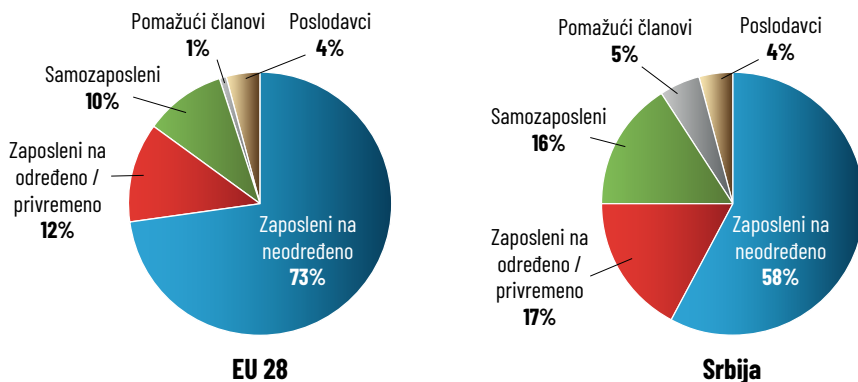
- **Ekonomska dimenzije prekarnosti.** Svaki četvrti zaposleni u Srbiji, ugrožen je finansijski i materijalno, većina ima ozbiljne probleme da sastave „kraj sa krajem“, žive u nesigurnim i nepredvidivim okolnostima koji im ne omogućavaju kontrolu nad sopstvenim životom i budućnošću. Polovina zaposlenih je jedina osoba koja je zaposlena u domaćinstvu.



Zaposleni u Srbiji u znatno su nepovoljnijem položaju od zaposlenih u EU u pogledu sigurnosti trajanja zaposlenja. U 2018. godini zaposlenih u standardnim oblicima⁵ rada u Srbiji bilo je 58%, značajno manje nego u EU 28, gde je ugovore na neodređeno imalo 73% zaposlenih. U nestandardnim oblicima⁶ rada u Srbiji je bilo 38% ukupno zaposlenih i to: 17% zaposlenih na određeno/privremeno, 16% samozaposlenih bez zaposlenih i 5% pomažućih članova domaćinstva. Sa druge strane u EU u nestandardnim oblicima zaposlenja bilo je 23% od ukupno zaposlenih i to: 12% zaposlenih na određeno/privremeno, 10% samozaposlenih bez zaposlenih i 1% pomažućih članova domaćinstva (slika 1).

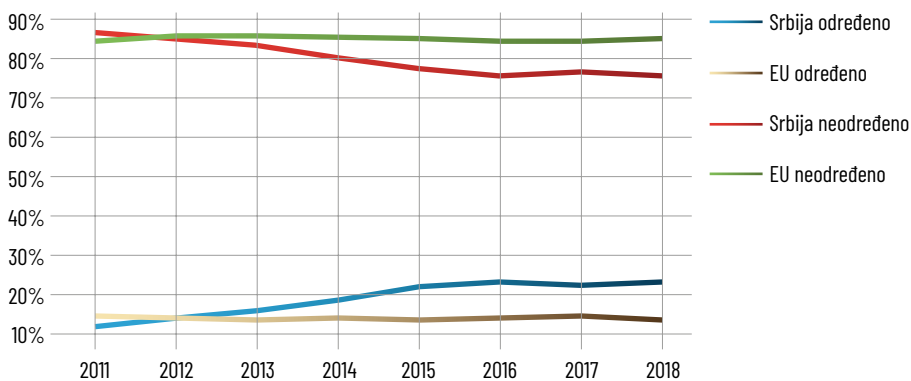
5 Standardnim zaposlenjem se smatra rad za jednog poslodavca sa punim radnim vremenom, pri čemu posao traje tokom čitave godine, a zaposleni ostvaruje sva radna prava i socijalno osiguranje i očekuje da će raditi neodređeno vreme. Prema Vosko, L.F, Zukewich N. i C. Cranford (2003). Precarious jobs: A new typology of employment - Perspectives on Labour and Income

6 Nestandardnim oblicima rada smatra se zaposlenost sa nepunim radnim vremenom, privremena zaposlenost (na određeno vreme, povremeni poslovi, sezonski poslovi), samozaposlenost bez zapošljavanja drugih i obavljanje više poslova. Prema Vosko, L.F, Zukewich N. i C. Cranford (2003). Precarious jobs: A new typology of employment - Perspectives on Labour and Income



Slika 1 Zaposleni prema profesionalnom statusu u 2018. godini

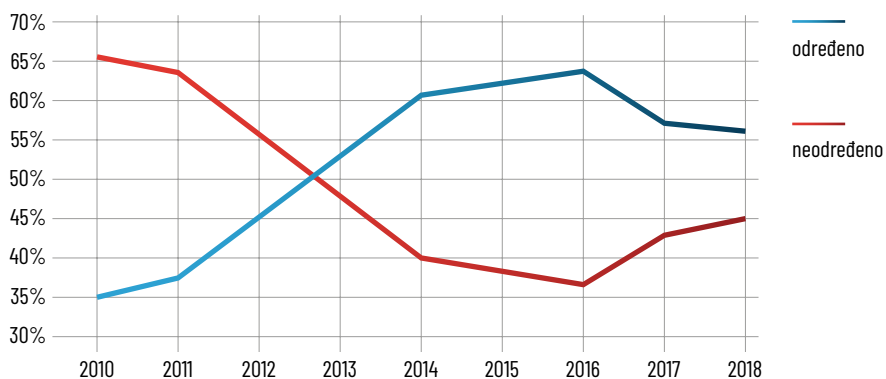
U periodu od 2011. do 2018. u Srbiji je među zaposlenim radnicima smanjeno učešće radnika sa stalnim zaposlenjem i povećano učešće radnika sa ugovorima ograničenog trajanja za 10.5 procentnih poena. U istom periodu, u zemljama EU nije došlo do promene. Za razliku od EU u Srbiji donosiocje odluka ne brinu ovi podaci, već se država uključila u prekarizaciju javnog sektora zabranom zapošljavanja i merama štednje (slika 2).



Slika 2 Zaposleni radnici prema modalitetima zaposlenosti

Iako je u posmatranom periodu došlo do porasta učešća ugovora sa ograničenim trajanjem kod svih starosnih grupa, u najnepovoljnijem položaju su mladi radnici. Indikatori tržišta rada za ovu starosnu grupu značajno su nepovoljniji nego za starosnu grupu odraslih (25 - 49 godina): stopa zaposlenosti mladih dva puta je manja, stopa nezaposlenosti dva puta je veća, a stopa neaktivnosti mladih je tri puta veća nego kod odraslih. U periodu od šest godina potpuno se

promenio odnos učešća mladih sa ugovorima na neodređeno vreme. Tako su 2010. zaposleni mladi sa ugovorima na neodređeno vreme činili većinu (65%) dok je u 2016. godini na neodređeno bilo zaposleno tek nešto više od 35% mladih. Pored toga što mladi na tržište rada ulaze najčešće u nesigurnim oblicima rada navedeno je praćeno i njihovim nepovoljnijim položajem u pogledu ostvarivanja individualnih⁷ i kolektivnih prava. Prosečne zarade mladih gotovo upola su manje od republičkog proseka, polovina ne ostvaruje naknadu troškova prevoza, trećina nema plaćen godišnji odmor, troje od deset zaposlenih mladih nema socijalno osiguranje, naknadu za prekovremeni rad ne prima troje od pet zaposlenih, a u bezbednoj i zdravoj sredini radi tek polovina mladih. Budući da su najviše angažovani na ugovorima ograničenog trajanja ili rade u neformalnoj ekonomiji (stopa neformalne zaposlenosti mladih u 2018. godini bila je blizu 40%) mladima je praktično onemogućeno sindikalno organizovanje (slika 3).



Slika 3 Zaposleni radnici uzrasta 15-24 godine prema vrsti ugovora

Prekarizacija javnog sektora

Prema podacima Fiskalnog saveta Republike Srbije kao rezultat zabrane zapošljavanja u periodu decembar 2013. – decembar 2018. broj zaposlenih na neodređeno vreme u javnom sektoru smanjen je za 40.770, a u isto vreme, broj zaposlenih na određeno vreme i angažovanih na privremenim i povremenim poslovima povećan je za 19.161.

Prema istom izvoru u socijalnoj zaštiti 35% je privremeno zaposleno, a u sudstvu 30%.

⁷ Marjanović, D. (2016)Tranzicija mladih žena i muškaraca na tržištu rada Republike Srbije; Međunarodna organizacija rada, Beograd



SRBIJA U BROJKAMA 2018...

553.800

zaposlenih na crno

398.800

radnika radi na određeno

64.200

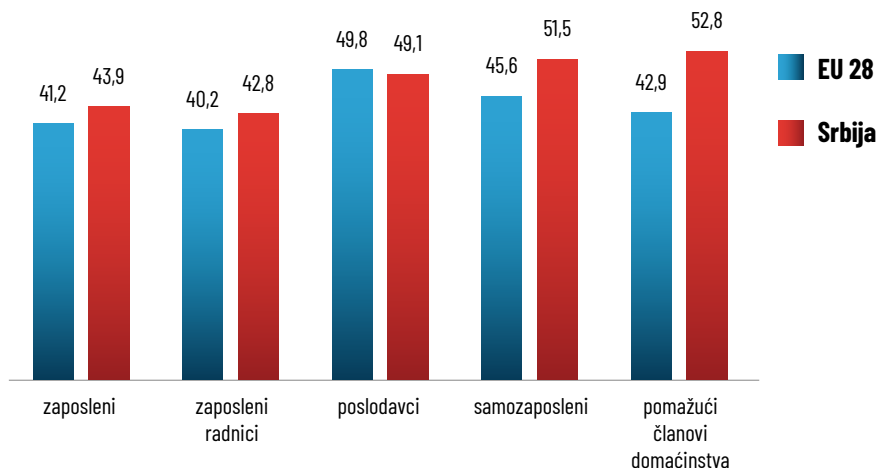
radnika radi sezonski i povremeno

RADNICI NA LIZING

NAFTNA INDUSTRIJA SRBIJE

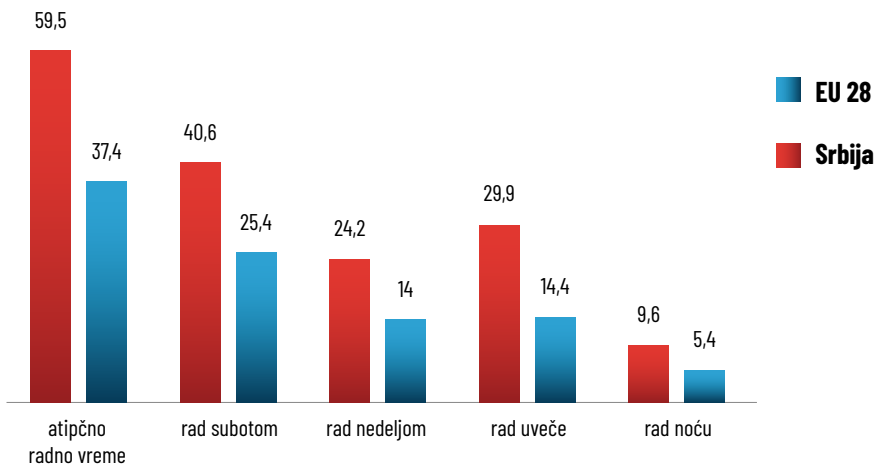
- Prema podacima iz Drugog kvartalnog izveštaja za drugi kvartal 2019. godine u NIS a.d. Novi Sad **od ukupno 7.721 zaposlenog 3.661 su bili radnici na lizing.**
- Prema istom Izveštaju u zavisnim društvima u zemlji od **3.345 zaposlenih njih 1.668 bili su radnici na lizing.**

Zaposleni radnici, samozaposleni i pomažući članovi domaćinstva u Srbiji rade nedeljno duže od zaposlenih u EU. Razlog za to su prihodi nedovoljni za život, a dugo radno vreme povećava sklonost bolestima i povredama. U 2018. godini 77.500 zaposlenih je radilo od 49 do 59 časova nedeljno, a više od 60 časova je radilo 91,200 zaposlenih (slika 4).



Slika 4 Prosečni nedeljni broj časova rada zaposlenih sa punim radnim vremenom

Na prekaru zaposlenost ukazuje atipično radno vreme, rad u vreme koje je obično slobodno i rezervisano za druge životne aktivnosti (vikendi, večeri, noći). Kao i u drugim pokazateljima prekarosti, zaposleni u Srbiji su u nepovoljnijem položaju nego zaposleni u EU. Blizu 1,6 miliona zaposlenih je u nekom obliku atipičnog radnog vremena: nešto više od milion zaposlenih radi subotom, 650 hiljada radi nedeljom, 800 hiljada radi uveče, a 260 hiljada radi noću (slika 5).



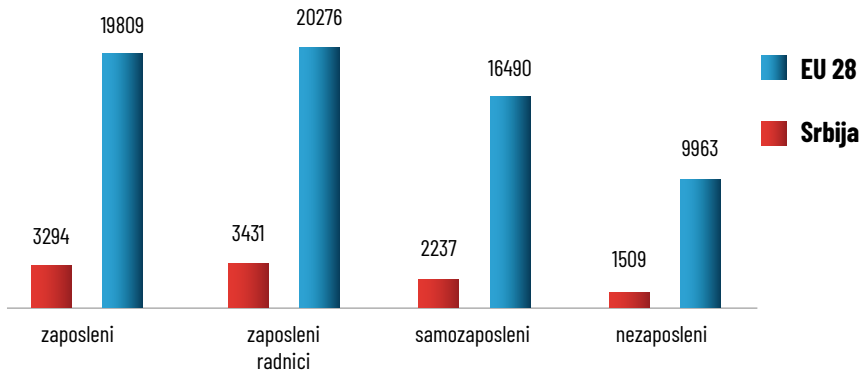
Slika 5 Učešće zaposlenih sa atipičnim radnim vremenom (%)

Finansijska nesigurnost ima dva aspekta: neizvesnost u pogledu redovnosti prihoda sa jedne strane i nemogućnost obezbeđivanja sredstava dovoljnih za dostojanstven život, sa druge strane. Samozaposleni i honorarci su plaćeni za posao sa izvesnim krajem bez garancija kada će dobiti sledeći posao. Zaposleni na određeno i angažovani na privremenim i povremenim poslovima nakon isteka ugovora izvesno će se suočiti sa nezaposlenošću.

Zarade koje prima većina zaposlenih u Srbiji nisu dovoljne da obezbede dostojanstven život zaposlenima i njihovim porodicama. Prosečna zarada kako pokazuje nedavno objavljeno istraživanje⁸ nije dovoljna za obezbeđenje prosečne potrošačke korpe. Zaposlenima sa prosečnom zaradom nedostaje gotovo trećina zarade da pokriju troškove prosečne potrošačke korpe. Zaposlenima koji primaju minimalnu zaradu za prosečnu potrošačku korpu treba više od tri minimalne zarade, a za minimalnu potrošačku korpu nedostaje im još 40% sredstava.

Podacima o prosečnim zaradama su obuhvaćeni samo zaposleni u formalnom sektoru, dakle izostavljena je petina zaposlenih u Srbiji. Kada se uporede podaci o prihodima zaposlenih i nezaposlenih u Srbiji i EU dobijeni Anketom o prihodima i uslovima života, vidljive su razmere finansijske nesigurnosti na tržištu rada Srbije. Iako zaposleni radnici imaju najveće prihode oni su šest puta manji nego prosek prihoda radnika u EU. Sredstva kojima raspolažu samozaposleni u Srbiji sedam puta su manja od prihoda samozaposlenih u EU, a nezaposleni koji su najugroženiji na tržištu rada u Srbiji imaju 6,6 puta manje sredstava od nezaposlenih u EU (slika 6).

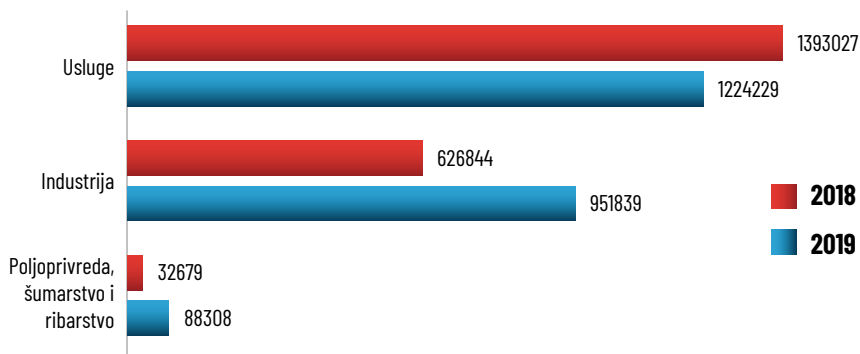
⁸ Videti više u Bradaš, S. I Reljanović M. (2019): Indikatori dostojanstvenog rada u Srbiji; Fridrich Ebert fondacija



Slika 6 Godišnja medijana prihoda u 2017. (u EUR)

3 | Uzroci i posledice prekarosti

U tranziciji privrede Srbije koja do danas nije završena, izgubljeno je stotine hiljada radnih mesta, pre svega u industriji.⁹ U odnosu na 2000. godinu u 2018. godini u industriji je 35% manje zaposlenih. Sa druge strane, u sektoru usluga zaposlenost je povećana za 14% pri čemu je najveće povećanje zabeleženo u administrativnim i drugim pomoćnim uslužnim delatnostima (za 77.088 zaposlenih), i to na poslovima koji najviše generišu prekaru zaposlenost: pozivni centri, agencije za ustupanje zaposlenih i delatnost obezbeđenja (slika 7).



Slika 7 Registrovana zaposlenost prema sektorima delatnosti

⁹ Industrija obuhvata prerađivačku industriju, rudarstvo, proizvodnju električne energije, vodosnabdevanje i građevinarstvo.

Privatizacija i restrukturiranje privrede praćena je izmenom radnog zakonodavstva 2014. godine koja je imala za posledicu deregulaciju i fleksibilizaciju radnih odnosa čime su dodatno urušena radna prava i čime je povećana prekarizacija zaposlenosti. Država je svojim politikama teret rizika sa poslodavaca prebacila na radnice i radnike. U isto vreme fleksibilizacija nije praćena merama koje će obezbediti bilo koji od aspekata sigurnosti - radnog mesta, zaposlenja ili prihoda.

Izmenama Zakona o budžetskom sistemu od decembra 2013. godine na snazi je zabrana zapošljavanja u javnom sektoru, a ista je najnovijim izmenama produžena do kraja 2020. godine. Do tada najsigurniji sektor je prekarizovan i onemogućeno je zapošljavanje na neodređeno vreme.

Praksa ukazuje na zloupotrebe ugovora o radu na određeno vreme kao i ugovora o privremenim i povremenim poslovima do kojih dolazi zbog nesankcionisanja njihove nezakonite primene od strane inspektora rada ili drugih nadležnih organa i institucija.¹⁰ Neisplaćivanje zarade, neisplaćivanje uvećanja zarade za prekovremeni rad, rad noću ili neradnim danima, neuplaćivanje socijalnih doprinosa i ostala kršenja prava ostaju u najvećem broju nekažnjena zbog sporosti i neefikasnosti inspekcije rada, a posebno prekršajnih sudova.¹¹

PRAVCI DELOVANJA SINDIKATA U BORBI PROTIV PREKARNOG RADA	UZROCI I PRAKSE PREKARNOG RADA	POSLEDICE PREKARNOG RADA
	Fleksibilizacija radnog zakonodavstva	Urušavanje individualnih i kolektivnih prava
	Mere štednje u javnom sektoru	Narušeno psihofizičko zdravlje
	Zloupotreba radne regulative	Stres na poslu
	Nepostupanje inspekcije u slučaju kršenja zakona	Nemogućnost planiranja budućnosti
	Povećanje profita smanjivanjem troškova rada	Odlaganje zasnivanja porodice
		Slabljenje moći sindikata

Prekarna zaposlenost ostavlja posledice na pojedinca, organizacije u kojima rade, ali i na društvo.

Različiti aspekti prekarne zaposlenosti predstavljaju psihosocijalne rizike za pojavu stresa na poslu. Prema Evropskoj agenciji za bezbednost i zdravlje na radu izvore stresa predstavljaju sledeće karakteristike posla: niska participacija u procesu odlučivanja, nedostatak kontrole nad poslom, konfliktni zahtevi između posla i porodičnog života, preopterećenost poslom, nedostatak kontrole vremena, jak vremenski pritisak, rad u smenama, nefleksibilan radni raspored,

¹⁰ Videti u Reljanović, M. (2019): Alternativno radno zakonodavstvo; Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe i Centar za dostojanstven rad

¹¹ Ibid.

nepredvidiv radni raspored, predugo radno vreme ili radno vreme koje menja socijalni ritam. Stres na poslu ima niz negativnih posledica kako na fizičko i psihičko zdravlje pojedinca, tako i na samu organizaciju. Nesigurnost posla je prema brojnim istraživanjima¹² povezana sa slabijom ocenom sopstvenog zdravlja, povredama i mentalnim problemima. Istraživanje¹³ pokazuje da razlike u mentalnom zdravlju zavise od kvaliteta posla merenog preko nivoa kontrole, zahtevnosti i složenosti zadataka, sigurnosti posla i adekvatnosti zarada. Prema navedenom istraživanju između nezaposlenih i zaposlenih na nekvalitetnim poslovima ne postoje razlike u pokazateljima mentalnog zdravlja. Mentalno zdravlje se poboljšava kod nezaposlenih koji su se zaposlili na kvalitetnom poslu, ali se pogoršava kod nezaposlenih koji su se zaposlili na nekvalitetnim poslovima. Nesigurnost posla ima značajne implikacije i na samu organizaciju o čemu poslodavci u Srbiji vode veoma malo računa imajući u vidu razmere prekarnog zapošljavanja. Istraživanja¹⁴ pokazuju da je percepcija nesigurnosti posla povezana opadanjem posvećenosti organizaciji, nepoverenjem u rukovodstvo kompanije, otporom organizacionim promenama i padom učinka. Nesigurnost posla izaziva nezadovoljstvo zaposlenih i pojačava njihovu nameru da napuste organizaciju. Istraživanja pokazuju da u takvim slučajevima organizaciju napuštaju najkvalifikovaniji budući da oni imaju najveće šanse da nađu drugi posao, a njihov odlazak dodatno slabi organizaciju i stvara nove troškove.



Važno je imati na umu...

... prekarni radnici **NISU IZABRALI** da budu prekarni

... prekarni radnici **NE MOGU** da dozvole da budu bolesni

... prekarni radnici **NEMAJU** način da reše svoj stambeni problem

... prekarni radnici **NE MOGU** da planiraju budućnost

... prekarni rad vodi **NESIGURNOM** životu

¹² Kim IH, Muntaner C, Vahid Shahidi F, Vives A, Vanroelen C, Benach J. Welfare states, flexible employment, and health: a critical review; Health Policy. 2012 Feb;104(2):99-12

¹³ Butterworth P, Leach LS, Strazdins L, Olesen SC, Rodgers B, Broom DH . The psychosocial quality of work determines whether employment has benefits for mental health: results from a longitudinal national household panel survey; Occupational and Environmental Medicine, 2011 Nov;68(11):806-12

¹⁴ Prema De Witte, Hans. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. South African Journal of Industrial Psychology. 31. 10.4102/sajip.v31i4.200.

4 | Šta sindikat može da učini?

Ne postoji magični štapić i set rešenja koja su primenjena u svetu za momentalno rešavanje problema sve veće prekarizacije radnog odnosa u Srbiji. Radi se o globalnom problemu koji pogađa radnike i radnice u celom svetu – od zaposlenih u visokorazvijenim zemljama centra, preko polupe-riferinih država u koje se seli kapital u potrazi za jeftinijom radnom snagom, do država koje i dalje svoju ekonomiju baziraju na eksploataciji prirodnih bogatstava ili na primarnoj i lakoj industriji. Iako se većina radnica i radnika na svetu suočava sa (gotovo) istim poteškoćama koje donosi prekarni radni odnos, radi efektivne primene određene sindikalne strategije protiv ovakve pojave, neophodno je imati u vidu kontekst i određene specifičnosti svake pojedinačne zemlje.

Stepen sindikalizovanosti radništva, realna pregovaračka moć sindikata, pokrivenost kolektivnim ugovorima, stopa nezaposlenosti, stepen uključenosti i položaj žena na tržištu radne snage, nivo uključenosti države u globalne i regionalne integracije, visina primanja i mnogi drugi faktori su ključni za kreiranje sindikalne strategije. Ovi faktori se mogu značajno razlikovati od zemlje do zemlje i na sindikatima je da se prilagode kontekstu.

Srbija nije država koja nudi povoljno ekonomsko i društveno okruženje za efikasnu borbu sindikata protiv prekarizacije radnog odnosa. Ipak, ni situacija u drugim delovima sveta nije mnogo bolja, a pre potrage za što boljim opravdanjem za otežano delovanje u prilično nepovoljnom uslovima, potrebno je videti šta se može uraditi u trenutnim okvirima i kako poboljšati položaj radnika i radnica.

Objektivne okolnosti dobrim delom ograničavaju sindikalno delovanje. Isto tako, okolnosti dobrim delom utiču i na samu strategiju, te ju je potrebno prilagoditi uslovima koji su specifični za države.

Sa druge strane, moguće je sopstvenim radom i aktivizmom promeniti nepovoljnu stvarnost i uticati na članstvo, ali i na nesindikalizovane radnike, kako bi se angažovali radi poboljšanja sopstvenog položaja. Nepovoljno okruženje je delom moguće promeniti sopstvenim radom, i tu je uloga sindikata važna – bez čvrstog uverenja da je moguće promeniti postojeće stanje – svaka borba je unapred izgubljena. Nije moguće promeniti geografski položaj države i teško je uticati na globalne ekonomske tokove koji dobrim delom određuju situaciju u Srbiji, ali je lakše uticati na domaće zakonodavstvo, sindikalizovanje radnika i izbor metode sindikalne borbe. Različita iskustva iz Evrope i sveta mogu pomoći i takva rešenja je potrebno prilagoditi domaćem kontekstu.

5 | Sindikalne strategije

Sindikati širom Evrope bore se već duži niz godina protiv prekarnog rada i primenjuju različite strategije kako bi poboljšali položaj prekarnih radnika, ukinuli prekarni rad i/ili zaštitili prava prekarnih radnika. Zajedničko svim evropskim državama je činjenica da je prekarizacija najzastupljenija u uslužnom sektoru, da su posebno pogođeni mladi, žene, stari i nekvalifikovani radnici.¹⁵

Kada sindikati definišu strategiju borbe protiv prekarnog rada, obično uzimaju u obzir tri faktora: stopu nezaposlenosti, broj zaposlenih na određeno i putem privremenih i povremenih ugovora i broj zaposlenih u riziku od siromaštva (in work poverty).

Stopa nezaposlenosti je važna zato što zaposlene čini „lako zamenjivim“. Ukoliko se radnici pobune zbog loših uslova rada, postoji veliki broj onih koji čekaju na njihovo radno mesto jer nemaju nikakva primanja. Poslodavcima je onda lako da pronađu radnike koji bi radili pod takvim uslovima. Rezervna armija nezaposlene radne snage smanjuje cenu rada zaposlenih, ojačava pregovaračku moć poslodavaca i destimuliše sindikalno delovanje zaposlenih. Zato je važno istovremeno raditi na sindikalnom organizovanju i zahtevati javne politike koje bi garantovale dostojanstvenu zaradu i smanjivale nezaposlenost.

Broj zaposlenih na određeno je bitan faktor zato što su tako zaposleni radnici u stalnom strahu od neprodužavanja ugovora i nisu previše voljni da se zameraju poslodavcima, niti da se sindikalno organizuju. Ugovor na određeno je „kec u rukavu“ poslodavca kojim može da ograniči organizovanje radnika.

Na kraju, zaposleni u riziku od siromaštva su zaposlene osobe čija su primanja ispod granice rizika od siromaštva, odnosno ispod 60% nacionalne medijalne prihoda.¹⁶ Ljudi koji nisu u mogućnosti da vode dostojanstven život nemaju dovoljno samopouzdanja i motivacije da se sindikalno aktiviraju.

Evropski sindikati se suočavaju i sa „insajder-atsajder dilemom“.¹⁷ Da li je važnije zaštititi položaj samo svog (neprekarizovanog) članstva ili je potrebno boriti se i za prekarne radnike koji mahom nisu sindikalno organizovani?

15 Keune, M. & Pedaci, M. (2019). Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU. *European Journal of Industrial Relations*.; Wright, Chris. (2013). The response of unions to the rise of precarious work in Britain. *The Economic and Labour Relations Review*. 24. str. 3-4

16 Keune M. (2010). Trade union responses to precarious work in seven European countries. *International Journal of Labour Research*. str. 7

17 From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment; International Labour Organization, Geneva, 2012; Keune, M. & Pedaci, M. (2019). Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU. *European Journal of Industrial Relations*. str. 3.

Jedan od odgovora može apelovati na solidarnost sindikalno organizovanih. Bilo da je neko član sindikata ili ne, nalazi se u istom položaju na tržištu radne snage kao i sindikalizovani radnici, a sindikati bi trebalo da stanu u zaštitu ugroženih, iako u tom trenutku ne plaćaju članarinu. Osim toga, sindikati imaju i interes da štite prava prekarnih radnika. Ukoliko se dobro pokažu, to je odlična reklama za nove članove, a velika je i verovatnoća da će neko ko je imao neposrednu korist od sindikata postati novi član.¹⁸

Ovo je posebno važan momenat u državama u kojima je stepen sindikalizovanosti izuzetno nizak jer borba za prava prekarnih radnika može voditi rastu članstva.¹⁹ Za zaštitu samo insajdera sindikati se odlučuju iz prilično sebičnih razloga. Članstvo će biti srećno, sindikalni vrh će verovatno uživati podršku, ali posledice po ukupno radništvo mogu biti katastrofalne. Na duži rok mogu biti pogođeni i sami sindikalno organizovani radnici.

Postoji više sindikalnih strategija koje su korišćene za zaštitu prekarnih radnika/ca:

- **Uključivanje:** sindikalna strategija usmerena ka uključivanju/integraciji zaposlenih u sindikalne organizacije. Ova strategija služi interesnom predstavljanju organizacije, bez pravljene razlike između prekarnih i redovno zaposlenih radnika.
- **Isključivanje:** sindikalna strategija koja podrazumeva da sindikalna organizacija zastupa interese samo insajdera (radnika sa standardnim ugovorima) i isključuje prekarne radnike iz svoje organizacije i zastupanja.
- **Razdvajanje:** sindikalna strategija kojom se odvajaju prekarne radnice od ostatka sindikalne organizacije i tretiraju se kao posebna grupa koja zahteva posebnu pažnju, rešenja i instrumente u predstavljanju interesa.
- **Smanjenje:** sindikalna strategija koja ima za cilj da premosti jaz između prekarnih i standardno zaposlenih radnika smanjenjem prekarne radnosti (npr. zakonskom regulativom koja daje manje podsticaje za prekarne rad). Sindikati pokušavaju da utiču/sprovedu promene u uslovima zapošljavanja prekarnih radnika kako bi ih približili i uporedili sa uslovima zaposlenja standardno zaposlenih.
- **Eliminacija:** sindikalna strategija koja ima za cilj eliminisanje svih oblika prekarnog rada u ekonomiji. Tretiranje prekarnih radnika može obuhvatiti inkluziju i razdvajanje, ali to se doživljava kao privremena strategija na putu ka potpunom uklanjanju prekarnog zaposlenja.²⁰

18 Wright, Chris. (2013). The response of unions to the rise of precarious work in Britain. *The Economic and Labour Relations Review*. 24. str.2

19 Keune, M. & Pedaci, M. (2019). Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU. *European Journal of Industrial Relations*.

20 Keune M. (2010). Trade union responses to precarious work in seven European countries. *International Journal of Labour Research*. str. 8-9

Kao instrumenti za sprovođenje navedenih strategija, najčešće se navode:

- Rešavanje problema prekarnog rada u **kolektivnim ugovorima** radi poboljšanja uslova pre-karnih radnika
- Pokretanje **sudskih sporova**
- Uticaj na **zakonodavni proces** na centralnom nivou kroz socijalni dijalog ili industrijske akcije za poboljšanje **zakonskih prava** nesigurnih radnika
- **Mobilizacija i organizovanje** pre-karnih radnika kroz sindikate
- **Medijske kampanje** i uticaj na javno mnjenje

Zavisno od društveno-ekonomske situacije sindikati su širom Evrope sprovodili različite strategije koristeći navedene instrumente za poboljšanje položaja pre-karnih radnika/ca. U slučaju Srbije, situacija je toliko loša, da deluje da bi svaka strategija osim isključivanja išla u korist pre-karnih radnika.

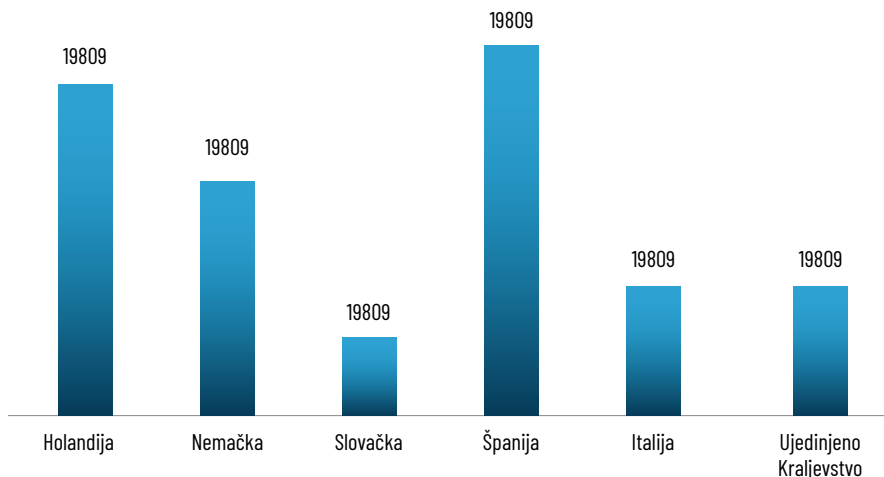
Bez obzira šta se tačno uzima kao strateški cilj, kolektivno pregovaranje se najčešće koristi kao instrument kojim se poboljšava položaj pre-karnih radnika. Prednost ovog instrumenta leži u tome što se na prilično elegantan i jednostavan način štite pre-karni radnici i to bez izmene zakonskih rešenja ili ulaska u tehničke detalje ugovora i sporove oko prirode radnog odnosa/angažmana. Putem kolektivnog ugovora izjednačava se nivo prava, visina zarade i sve druge važne stvari bez obzira na osnovu angažmana radnika.²¹

Prilikom primene ovog instrumenta potrebno je voditi računa o stepenu pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorom u određenoj grani. Ujedno, to može biti i slabost ovog instrumenta, jer ukoliko je mali broj radnika pokriven kolektivnim ugovorom, efikasnost ove metode borbe opada. Onda bi, pre samog insistiranja na zaštiti putem kolektivnog ugovora, trebalo raditi na što većoj pokrivenosti (obuhvatu) radništva u određenoj grani.

U **Holandiji** je oko 85% zaposlenih pokriveno kolektivnim ugovorom²², što je dobra startna pozicija za sindikate i pruža kvalitetnu osnovu za zaštitu prava radnika. Sa druge strane, i u državama u kojima je pokrivenost kolektivnim ugovorima niska, pribegava se ovakvoj praksi. Tu se paralelno radi na povećavanju broja radnika pokrivenih kolektivnim ugovorom i zaštiti pre-karnih radnika u granama u kojima se potpisuju kolektivni ugovori. Međutim, iako su kolektivni ugovori izuzetno moćan instrument zaštite prava radnika, oni nisu savršeno rešenje, što se vidi na primeru Španije. Iako je izuzetno veliki broj radnika pokriven kolektivnim ugovorima, visoka je prekarizovanost u toj zemlji i prava radnika su na niskom nivou.

²¹ From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment; International Labour Organization, Geneva, 2012. str. 4

²² Keune M. (2010). Trade union responses to precarious work in seven European countries. International Journal of Labour Research. str. 4.



Slika 8 Pokrivenost zaposlenih kolektivnim ugovorima

Izvor: Keune M. (2010). Trade union responses to precarious work in seven European countries. *International Journal of Labour Research*.

U **Holandiji** je tokom 90-ih primenjen princip „fleksigurnosti“.²³ Verovalo se da će fleksibilizacija tržišta radne snage voditi većem ekonomskom rastu, sa tim što bi negativne posledice fleksibilizacije bile ispravljene jakom socijalnom sigurnošću i zaštitom radnih prava. Kolektivni ugovori jesu poslužili kao dobro sredstvo zaštite prava radnika, ali posle 10 godina primene „fleksigurnosti“ sindikati su shvatili da je teško izaći na kraj sa negativnim efektima fleksibilnog tržišta radne snage, pa je tako u određenim sektorima fleksibilnost postala pravilo, a ne izuzetak, što je bila prvobitna namera.

U **Danskoj** su sindikati putem kolektivnih ugovora broj prekrasnih radnika sveli na minimum i malo je sektora, poput radnika u agencijama, u kojima prekrasni radnici ne uživaju ista prava kao i redovno zaposleni radnici.

Nemačka nakon Drugog svetskog rata ima jaku tradiciju socijalne zaštite radnika. Prakasni rad nije u saglasnosti sa socijalno-tržišnim modelom nemačke privrede, pa čak i konzervativne partije, barem deklarativno, ističu značaj zauzdavanja slobodnog tržišta. Skoro potpuno iskorenjivanje prekrasnog rada u Nemačkoj ima i čisto ekonomske uzroke. Nemačkoj privredi nedostaje radne snage i poslodavci se jednostavno utrkaju ko će ponuditi bolje uslove radnicima. Na ovom primeru se jasno vidi kako je kvalitet zaposlenja uslovljen stanjem na tržištu radne snage.

Španija se može pohvaliti visokim procentom pokrivenosti kolektivnim ugovorima, ali u kontekstu visoke nezaposlenosti i niskih plata ovaj instrument pokazuje se nedovoljnim. Zbog toga tamošnji sindikati vode kampanje za smanjenje nezaposlenosti i koriste jaku mobilizacijsku moć kako bi na taj način poboljali položaj radništva.

²³ Reč je nastala kombinacijom reči fleksibilnost i sigurnost.

Italija je država visoke nesigurnosti i prekarizovanosti, čemu su najviše doprinele mere štednje. Zanimljivo je da u Italiji ne postoji zakonom definisana minimalna zarada, već se ona definiše kolektivnim ugovorima. Pored toga, pravljene su posebne organizacije koje su zastupale interese prekrasnih radnika. Ipak, to je i razlog čestih sukoba između tri najveća sindikata, zato što su kolektivni ugovori često potpisivani od strane dva sindikata, bez saglasnosti najvećeg sindikata na nivou države.

Postsocijalističke države se ne mogu pohvaliti visokim nivoom zaštite radnih prava, kao ni većom ulogom sindikata u društvenim procesima. **Slovački** sindikati neguju inkluzivan pristup, ali imaju jako mali broj članova i nisku pregovaračku moć. Niska pokrivenost kolektivnim ugovorima, osim u metalskom sektoru i poljoprivredi nisu dobra osnova za sindikalno delovanje. Zbog toga se okreću tripartitnom socijalnom dijalogu, saradnji sa parlamentarnim grupama i ministarstvima sa, ipak, ne preterano velikim uspehom.

S obzirom na to da kolektivno pregovaranje ne daje uvek rezultate, sindikati koriste i druge vidove borbe. Italijanski sindikati su, kao što je već rečeno, pravili posebne organizacije za prekarne radnike, koji su formalno deo sindikalne konfederacije unutar određenog sektora. Time je ojačana pozicija organizacija prekrasnih radnika, mogli su da računaju i na podršku uspostavljenih sindikata, dok su konkretni dogovori postizani na nivou kompanija.

Svi sindikati na nivou EU uspostavljaju široku mrežu podrške za prekarne radnika.²⁴ Može se reći da je to jedna od važnijih funkcija sindikata. Pružiti alternativne mreže socijalne podrške u situaciji kada se država povlači je važna stvar za radnike i to je način na koji se dugoročno vezuje članstvo. Organizovani su „welfare“ sistemi za npr. privremene agencijske radnike, ili za otpuštene radnike koje su finansirali socijalni partneri, gde su radnici mogli da steknu nove veštine i znanja. Radnicima su obezbeđeni različiti treninzi, a posebno su obučavani u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Nemački sindikati su poznati po kampanjama za dostojanstven rad i razvoju sopstvenih predloga kako bi trebalo da izgledaju tržište rada i prava radnika. Tražili su da fleksibilni ugovori važe samo za radnike koji menjaju radnike na bolovanju ili da su dozvoljeni na vrhuncu ekonomske aktivnosti (sick and peak princip)²⁵. Osim toga, tražili su i da nakon 9 meseci godišnje radnik mora da dobije ugovor o radu.

Kampanje ostalih evropskih sindikata obuhvatale su ideju da za jednak rad mora da se dobija jednaka plata, bez obzira na sve druge okolnosti i kakav ugovor neko ima. Uvedena je dostojanstvena zarada (living wage) kao zamena za minimalnu cenu rada. Dostojanstvena zarada bi trebalo da garantuje zadovoljenje svih egzistencijalnih potreba uz zadovoljenje potrebe za stanovanjem, prevozom, obrazovanjem, odećom i svemu onom što omogućava dostojanstven život. Na taj način se sindikati bore protiv nekvalitetnih poslova i zarada koje su dovoljne samo za puko preživljavanje.

24 Keune, M. & Pedaci, M. (2019). Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU. *European Journal of Industrial Relations*. str. 9.

25 Sick - kada su radnici bolesni; peak - vrhunac ekonomske aktivnosti

Kampanja „dostojanstvenih zarada“ (The Living Wage Campaign)

U Velikoj Britaniji pokrenuta je kampanja dostojanstvenih zarada radi povećanja visine zarada i poboljšanja uslova rada čistača. Kampanju su pokrenuli građani, okupljeni u savez zajednica i verskih grupa, a priključili su im se i sindikati.

Kampanja je uključivala protestne akcije protiv banaka, univerziteta, bolnica, muzeja, hotela i vlade, kako bi se naterali ovi subjekti da obavežu svoje podugovarače da povećaju plate i uslove rada za slabo plaćene čistače.

Čistači su bili organizovani kroz svoje zajednice van radnog mesta, poput crkava i verskih grupa kojima pripadaju, a zatim su ih okupili sindikati u protestnim akcija. Nekoliko značajnih pobeda je postignuto ovim procesom i 100 firmi širom Britanije složilo se da isplati dostojanstvenu zaradu.

Ova kampanja predstavlja najopsežniji primer sindikalnog zajedništva u Britaniji.

Sindikati u razvijenim državama poput Nemačke razvili su i sopstvene vizije dobrog društva i društvenog razvoja, pa su razvijeni različiti indeksi stanja radničkih prava, kvaliteta zaposlenja, zdravlja na radu pomoću kojih se ukazuje na položaj radništva. Sindikati se na ovaj način postavljaju kao proaktivan akter spreman da definiše društvene ciljeve, a ne neko ko će se samo baviti odbranom postojećeg nivoa prava.

Promena zakonodavstva i razvoj veza sa ideološki prihvatljivim političkim partijama je još jedna od metoda borbe. U Španiji i Italiji su sindikati otvoreno saradivali sa partijama levo od centra utičući na političku agendu, a posledično i na promenu zakonodavstva. U svim evropskim državama praksa je da sindikati bolje saraduju sa levim partijama, sve dok iste zadržavaju minimum jasnog ideološkog pozicioniranja, što je, nažalost, sve ređi slučaj širom Evrope.

Tripartitni pregovori i socijalni dijalog su nezaobilazni metod sindikalne borbe. Ipak, praksa pokazuje da je pre sedanja za sto potrebno imati realnu društvenu moć, kako bi druga strana (ili dve strane) želela da razgovara na ravnopravnim osnovama. Bez realne društvene moći sindikata, pregovore će poslodavci i dalje napuštati mnogo zadovoljniji.

Generalni štrajk je nešto radikalnija metoda delovanja, koju naročito koriste sindikati u Španiji i Grčkoj. Može se reći da je i sama pretnja generalnim štrajkom prilično delotvorna, dok su posledice generalnog štrajka po ekonomiju države takve da poslodavci često čine ustupke kako bi sprečili gubitke. Sa druge strane postoji opasnost od osвете. Poslodavci mogu pronaći pravne izgovore kako bi štrajkači bili kažnjeni nakon završenog štrajka.

6 | Mogućnosti i prepreke za organizovanje sindikalnih radnika u Srbiji

Podaci nam pokazuju da je situacija na tržištu rada u Srbiji u pojedinim segmentima slična kao u Evropi, dok je u drugim značajno lošija. Stepenn sindikalizovanosti je nizak, visoka je nezaposlenost i niz društvenih grupa, kao što su žene, mladi, pojedine nacionalne manjine, stari, nije u ravnopravnom položaju sa većinskom.

U trgovini i ugostiteljstvu je, kao i u Evropi, ubedljivo najmanja sindikalizovanost jer 92% radnika nema sindikat na svom radnom mestu.²⁶ Tu radi najveći broj prekarnih radnika, a ujedno je u tim sektorima najteže osnovati sindikate. Jedan od načina borbe koji bi domaći sindikati mogli da primene jeste stvaranje posebnih organizacija koje bi imali imale tajno članstvo, a za čija prava bi sindikati mogli da se bore. Ujedno, kada je teško neposredno sindikalizovati ljude u određenom sektoru, potrebno je voditi kampanje zagovaranja ili u idealnom slučaju potpisivati kolektivne ugovore, ukoliko su sindikati prisutni u tim sektorima.

Žene su ranjiva kategorija, zato što je stopa zaposlenosti među ženama svega 48,4%, dok su njihove zarade niže u gotovo svim sektorima (prerađivačka industrija, informisanje, zdravstvo, trgovina, finansije i obrazovanje) što jasno ukazuje na rodnu diskriminaciju na tržištu radne snage.²⁷ Na svom radnom mestu 60% zaposlenih žene nema sindikat, što je za tri procentna poena više od muškaraca.²⁸ Žene u Srbiji više rade u slabije plaćenim industrijama i u industrijama u kojima je prekarizacija radnog odnosa veća. Teško je reći šta bi tačno moglo da bude rešenje za ovaj problem, ali sigurno se može početi sa većim prisustvom žena u sindikatima. Nakon toga, potrebno je baviti se specifično ženskim problemima koji su važni za uslove rada.

Posebno je težak položaj starijih od 45 godina i mladih. Strah od gubitka posla kod starije populacije je izuzetno visok, jer je prilično teško naći novo zaposlenje, a možemo pretpostaviti da dobar deo ljudi izdražava još nekog u svojoj porodici. Stopa nezaposlenosti mladih od 26,7%²⁹ dovoljno govori koliko je mladima važan posao i koliko su spremni da prihvate nedostojanstvene zarade i nedostojanstvene uslove rada da bi imali bar nešto.

²⁶ EUROFOUND European Working Condition Survey 2015.

²⁷ Bradaš S, Petovar K, Pantović J. Položaj žena na tržištu rada; Fondacija Centar za demokratiju 2017. str.9

²⁸ EUROFOUND European Working Condition Survey 2015.

²⁹ Bradaš, S. Mladi i dostojanstven rad; Fondacija Centar za demokratiju 2017. str.7

Postoje i pravne prepreke za sindikalno organizovanje prekarnih radnika i radnica. Aktuelni Zakon o radu iz 2014. ne dozvoljava sindikalno organizovanje prekarnih radnika, odnosno lica koja nemaju ugovor o radu i samim tim nisu u radnom odnosu. Međutim, to nije prepreka da se radno angažovana lica *de facto* uključe u sindikat i efektivno štite njihova radna prava. Umesto crtanja linija razgraničenja, potrebno je osmišljavati kreativne načine za zaštitu prekarno zaposlenih. Deluje i da je kolektivno pregovaranje i zaštita putem kolektivnih ugovora pomalo zaboravljen instrument zaštite radnih prava prekarnih radnika u Srbiji. Ne postoje relevantni podaci o procentu zaposlenih radnika pod kolektivnim ugovorima po granama ili sektorima u Srbiji, ali upravo je to jedan od najvažnijih metoda sindikalne borbe.

Stvaranje posebnih organizacija koje bi okupljale prekarne radnike može biti jedno od rešenja. Ako već postoje pravna ograničenja za pristup ljudi koji nemaju ugovor o radu, jedno od rešenja bi moglo da bude stvaranje organizacija civilnog društva koje bi okupljale prekarne radnike i nakon toga potpisivale ugovore o saradnji sa sindikatima. Pre pronalaženja izgovora, potrebno je utvrditi šta je moguće i na koji način uraditi.

Sa druge strane i u Srbiji je potrebno kombinovati sindikalnu borbu sa zagovaranjem određenih javnih politika. Preporuke MOR-a, koje se tiču strože regulacije finansijskih tržišta i pravednije poreske politike sigurno važe i za Srbiju.³⁰ Posebno kada je reč o poreskom sistemu koji jedan od najnepravednijih u Evropi. Javno zagovaranje većih poreza na kapitalnu dobit, mnogo progresivnijih poreza na zarade, te oslobađanje plaćanja poreza na najniže plate nije nešto čega bi sindikati trebalo da se stide. Poboljšanje položaja sindikata u kontekstu Srbije neodvojivo je od određenih javnih politika.

Radnici u Srbiji, naročito u građevinskoj industriji, često se angažuju od strane podugovarača. U nizu podugovarača i firmi koje prebacuju odgovornost jedne na druge, radnička prava su najviše na udaru. Jedno od rešenja može se prepisati iz evropske prakse, pa je tako od kompanija koje dobiju posao potrebno zahtevati da ugovore sklapaju sa podizvođačima koji striktno poštuju osnovne standarde radnog prava. Sindikati iz više evropskih država pokušali su da osiguraju jednak nivo poštovanja radnih prava, bezbednosnih procedura, odgovornosti za plaćanje doprinosa i visine zarade u celokupnom lancu podizvođača.³¹ Holandski sindikati su čak izrađivali kartice za radnike na kojima su pisale osnovne informacije – od imena poslodavca, zatim podizvođača koji je angažovan, do kompanije koja je odgovorna za plaćanje poreza i doprinosa i odgovornih lica za bezbednost i zdravlje na radu na tom gradilištu ili kompaniji.

Iako je ponekad teško utcati na zakonski okvir, sindikati mogu javno „blatiti“ one poslodavce koji odbijaju da poštuju standarde dostojanstvenog rada.³² Iako je ovu strategiju nešto lakše pri-

30 From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment; International Labour Organization, Geneva, 2012. str. 45-46

31 Wright, Chris. (2013). The response of unions to the rise of precarious work in Britain. *The Economic and Labour Relations Review*. str.10

32 Keune, M. & Pedaci, M. (2019). Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU. *European Journal of Industrial Relations*. str. 8-10

menjivati u razvijenim zemljama, sa manjom nezaposlenošću i striktnijim poštovanjem radnih prava, deluje da domaći sindikati nisu prevše značaja pridali javnom kritikovanju neodgovornih poslodavaca.

Pored poslodavaca, moguće je apelovati i na savest potrošača. Verovatno bi određeni deo potrošača odbio da koristi proizvode kompanija koje krše radno zakonodavstvo ili se neljudski odnose prema zaposlenima.³³ Za takve akcije je važno izgraditi odnose poverenja sa medijima, organizacijama civilnog društva i udruženjima potrošača, kako bi se na pravi način sprovele kampanje.

Deluje da su sindikati u Srbiji previše usmereni isključivo na socijalni dijalog iako se već duži niz godina pokazuje da se glas sindikata slabo čuje. Pre sedanja za pregovarački sto potrebno je ojačati moć sindikata kako bi postojali mehanizmi koji bi primorali druge strane na kompromis. Ljudima u izuzetno lošem položaju, potrebno je pružiti podršku i zaštitu. Tek kada budu osetili da imaju neposrednu korist od sindikata, biće raspoloženi da se aktiviraju.

Sindikalne strategije u Srbiji moraju biti usmerene ka outsajderima, onima koji nisu redovno zaposleni. Tu sindikati ne samo da treba da odigraju važnu društvenu ulogu zaštite radnika u lošijem položaju, već je to način da se pridobije novo članstvo, koje će u jednom trenutku plaćati članiranu i kasnije regrutovati nove ljude. Iako je domaće radno zakonodavstvo prilično restriktivno i često protivurečno međunarodnim dokumentima koje je država ratifikovala, potrebno je pronalaziti kreativne načine za uključivanje prekarne radnika u svoje delovanje.

³³ Keune, M. & Pedaci, M. (2019). Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU. European Journal of Industrial Relations. str. 9



Prilikom umnožavanja obavezno navesti autora
i izvor (Fondacija Centar za demokratiju).

Beograd, 2019.