



SOCIJALNI DIJALOG –ISKUSTVA SINDIKATA ZEMALJA EVROPSKE UNIJE

MEĐUNARODNI SINDIKALNI POKRET

Postoje dve svetske sindikalne centrale :

1.ICFTU-International Confederation of free TradeUnions=Medjunarodna konfederacija slobodnih sindikata

2.WCL-World Confederation of labour = Svetska konfederacija rada

Ove dve svetske sindikalne organizacije obavljaju svoje aktivnosti u Evropi preko

1. ETUC-European Trade Union Confederation .=Evropska konfederacija sindikata

WCL- Svetska konfederacija rada ima preko 35 miliona članova u preko 130 zemalja na svim kontinentima.Struktura ove organizacije je jednostavna jer su sve organizacije-članice samostalne sa svojim organima a povezane su u WCL. Postoje sledeće Sindikalne organizacije-članice WCL

1. Lat.Američka –“Klat”-sa sedištem u Venecueli,
2. Afrička-“Odsta”-sa sedištem u Togou,
3. Azijska-“Batu”-sa sedištem na Filipinima,
4. Sev.Američko Kanadska-sa sedištem u Vašingtonu i
5. Evropska sa sedištem u Briselu .

Sve ove organizacije imaju svoje Saveze i Grane. U WCL imaju svoje predstavnike Saveza i predstavnike Grana. U WCL deluje 8 granskih sindikata u kojima su organizovani

- 1.Javne službe,
- 2.Prosvetni radnici,
- 3.Transport,
- 4.Prerada drveta i građevinarstvo,

5. Tekstil,
6. Industrija,
7. Poljoprivreda i turizam i
8. Službenici.

Na svim kontinentima postoje ove strukovne organizacije. Predstavnicima sa svih kontinenta deluju u centralnim organima. U Odboru postoji ravnoteža između predstavnika grana i saveza sa različitih kontinenta. Oni se susreću i na regionalnim nivoima.

Sindikavno delovanje u EVROPI se dosta razlikuje jer imamo Evropsku Uniju kao zajedničku ekonomsku snagu zemalja, koja ima neke zajedničke odredbe koje se primenjuju na sve evropljane. Pozicija sindikata u Evropi je mnogo snažnija nego na drugim kontinentima zbog jedinstva ekonomije.

U prošlosti su svi granski sindikati više radili na nacionalnom nivou sa svojim vladama, ali danas se skoro 50% pravila donosi u Briselu / sedište WCL / a ne u pojedinim zemljama. Sve se više rad sindikata diže na nivo iznadnacionalnog. Dolazi do sve značajnijeg granskog povezivanja, pružanja informacija, obrazovanja i nekih konkretnih aktivnosti. Jedna od takvih je vezana za multinacionalne kompanije i sprečavanje njihovog negativnog delovanja. U procesu globalizacije odluke se donose negde iza vrata i očiju javnosti i često ih donose finansijski magnati, a ne pravi stručnjaci. Sindikat teško može imati uvid u to šta se dešava. Sindikat je započeo jedan četvorogodišnji program vezan za delovanje multinacionalnih kompanija, a sve u cilju da se pomogne članovima sindikata.

Sindikat donosi kodekse ponašanja zajedno sa multinacionalnim kompanijama i nastoji proces nastaviti putem pregovora.

Postoje i neke druge međunarodne aktivnosti na bazi solidarnosti jer u mnogim zemljama nema sindikalne slobode. Sindikalne aktiviste još uvek zatvaraju, a ponekad i ubijaju - ima slučajeva u Latinskoj Americi.

Svetska organizacija se bori protiv takvih kršenja prava sa različitim uspehom. Sadašnji predsednik WCL je iz Afrike koji je pre 15 godina bio u zatvoru zbog svoje aktivnosti.

U granskom radu prednost ima praksa, a ne dokumenta. WCL je savetodavna organizacija, ona obezbeđuje sasvim konkretna uputstva, deklaracije i druga dokumenta.

WCL ima svoju kancelariju i u Ženevi tako da se kontakti aktivista dnevno ostvaruju.

Svaki mesec se održavaju sastanci na teme: radno vreme, zaštita na radu, ... Donose se Konvencije koje se ratifikuju i onda se one moraju i primenjivati. Svi članovi plaćaju određenu članarinu u zavisnosti od njihove mogućnosti. Tako npr. članarina u Africi ostaje u zemlji kako bi se pomogla sindikalna aktivnost u tim zemljama. U nekim zemljama Evrope sindikati dobijaju značajna sredstva od Ministarstava za razvoj.

WCL ima zaposlenih 50 službenika. Oni koriste znanje čitavog tima ljudi iz raznih zemalja, ali ga i prenose sindikalcima u raznim zemljama. Uvek se pomoć počinje edukacijom edukatora u konkretnoj zemlji.

Odbor WCL koji se sastao dve nedelje posle Kongresa Saveza samostalnih sindikata Srbije, pozitivno je ocenio Kongres i naš sindikalni rad. Veoma visoko cene Predsednika SSSS prof. Milenka Smiljanića. Zbog navedenih činjenica WCL je spreman da SSSS primi u punopravno članstvo što će biti konkretizovano u mesecu junu. Prijem Saveza ne znači automatski i prijem granskih sindikata. Svaki granski sindikat treba da podnese zahtev i biće primljen.

Tekstilci su to već uradili, a početkom juna u Belgiju putuju i predsednici grane Putara i Građevinara nakon čega će i njihovi granski sindikati biti primljeni u WCL.

Stručna služba SSSS zadužena za međunarodnu saradnju priprema zahteve za sve granske sindikate za prijem u WCL.

Sindikati iz zemalja koje nisu članice EU mogu u ETUC-u imati samo svojstvo kandidata člana.

Sindikati iz zapadne Evrope plaćaju godišnju članarinu po članu u visini 50 EURO centi. Sindikati iz siromašnijih zemalja mogu biti oslobođeni plaćanja članarine godinu dve dana ili plaćati manje iznose. Sve je stvar konkretnog dogovora.

Prijem u članstvo WCL ima sasvim konkretno značenje. Znači da će nam pomoći u konkretnim programima i jačanju granske organizacije ali i Saveza.

Na nivou Saveza će se u drugoj polovini godine organizovati program obuke naših sindikalnih aktivista u nekoliko zapadnih zemalja-onih predstavnika koje mi odaberemo-u cilju njihovog osposobljavanja za bolju organizaciju rada sindikata za pružanje boljih usluga članstvu.

Biće obezbeđene stipendije za one ljude koji budu radili na konkretnim programima.

Vršiće se obuka naših aktivista da postanu edukatori što je mnogo bolje nego da to budu stranci.

Kao član WCL, naši predstavnici će učestvovati na svim evropskim susretima, seminarima i u drugim aktivnostima sa šansom uticaja na politiku WCL. Istovremeno ćemo biti u obavezi sprovoditi i izveštavati o sprovođenju politike WCL u našoj zemlji.

NAČIN RADA I DELOVANJA SINDIKATA U ZAPADNIM ZEMLJAMA

Strategija delovanja sindikata sastoji se u institucionalizovanju pozicije sindikata.

Odnos između poslodavca i radnika reguliše se kolektivnim ugovorom, Kolektivni ugovor je jedan od najboljih načina da obezbedimo dobre usluge članstvu. Te usluge mogu biti kolektivne i individualne. Danas zaposleni nisu više automatski članovi sindikata. Oni koji se učlane, plaćaju članarinu i hoće da znaju šta sindikat konkretno radi za njih i kakve usluge mogu da očekuju.

Sindikat bi mogao da bude instrument za pružanje usluga kao npr. što je AMS. Član AMS pozove, oni dođu i pruže uslugu. Tako bi bilo moguće i u sindikatu.

Međutim, sindikat je više od toga. Sindikat ima veoma važnu ulogu u građanskom društvu jer preko 50% građana je zaposleno i oni svojim radom utiču na razvoj zemlje. Poslodavci imaju interes da radnici budu zadovoljni i da dobro obavljaju svoj posao. Sindikat utiče i na politiku jedne zemlje svojim delovanjem prema vladi i zakonodavcu. Sindikati bi trebali biti nezavisni savetnici vlade jer vlada u suprotnom preuzima veliki rizik. Nema dobre socijalno-ekonomske politike ako se zanemaruju radnici.

Grana je osnova sindikalnog rada. Tako se sindikat i počeo organizovati, odozdo prema gore. Kolektivnim ugovorom se u okviru jedne grane eliminiše faktor zarada kao faktor konkurencije između kompanija.

Međunarodni sindikalni pokret afirmiše granski pristup koji daje prednost i za sindikat i za poslodavce. Na tome se zasniva socijalni dijalog. Pregovaranje znači traženje dobre ravnoteže između rada i kapitala. Pregovaranje ne znači uništavanje suprotne strane nego iznalaženje rešenja kojim će biti zadovoljne obe strane. Ni jedna strana ne sme biti gubitnik.

Odnos između poslodavca i sindikata ne treba da se svede samo na zaključivanje kolektivnog ugovora / jednom godišnje npr. / nego treba da postoji struktura odnosa između sindikata i poslodavca na bazi zajedničkih interesa. Poslodavac ima interes ostvarivanja profita, a radnik ima interes ostvarivanja dobre zarade. Poslodavac želi da radnik bude zadovoljan jer će u tom slučaju bolje i više raditi što će kao posledicu imati veću produktivnost i veći profit. Radnik je zainteresovan da poslodavac ostvaruje veći profit jer će u tom slučaju i on više zarađivati. U tom cilju se organizuje stručno osposobljavanje radnika na granskom nivou. Kvalifikovani radnici donose veći profit, a sa druge strane radnici koriste maksimum svog talenta i zadovoljne su obe strane. Sindikat sa udruženjem poslodavca formira sopstveni institut za stručno osposobljavanje zaposlenih na granskom nivou. U tu svrhu se potpisuje poseban kolektivni ugovor - finansijski kolektivni ugovor. Troškove funkcionisanja ovog instituta snose poslodavci u visini 80% i radnici u visini 20%. Institutom rukovodi Upravni odbor sastavljen od predstavnika sindikata i organizacije poslodavaca.

Po istom sistemu su organizovani

- Institut za zdravstvenu zaštitu
- penzijski fond / dodatna penzija na onu koju daje država /
- predpenzijski fond / npr. u slučaju nezaposlenosti /

Fondove su stvorili zajedno sindikat i poslodavac jer je problem zajednički. Postoji višak zaposlenih jer nema dovoljno posla, pa se iz sredstava tih fondova može finansirati prevremena penzija ili dodatna penzija za one koji od države dobijaju premalo. Sindikat nastoji zadržati izvršnu stranu sistema. Sindikat treba da stekne poziciju. Da deluje iznutra a ne spolja.

DRžava je potrebna da sačini neka pravila igre - Zakon o radu, o zdravstvenoj zaštiti, penzionom sistemu i sl. Zadatak Vlade su pravila i zakoni po kojima socijalni partneri deluju. Sam odnos socijalnih partnera zasniva se na kolektivnom pregovaranju i odlučivanju na nivou kolektivnih ugovora. Postoje, dakle, kolektivni ugovori i finansijski kolektivni ugovori. Sindikati mogu da zauzmu mesto u svim upravnim odborima ustanova sa 50% prema 50%. To im daje poziciju ali i odgovornost. Potrebni su stručnjaci za sva ta područja - za osposobljavanje, finansijski, medicinski, za

investicije i drugo. U tu svrhu se zapošljavaju eksperti. Učešćem u Odborima učestvuje se u upravljanju granom. Ravnopravno. Tako se postiže ravnoteža između rada i kapitala. Sve ovo je proces i to nije moguće razviti za godinu ili dvije. Potreban je jak partner. Slab partner je poguban. Sindikat želi jakog poslodavca koji će biti svestan značaja radnika, a poslodavac želi socijalni mir, zadovoljne radnike i time jak sindikat koji će znati zastupati interese radnika.

U zemlji u tranziciji postoji problem postojanja odnosno nepostojanja udruženja poslodavaca. Kako bi sindikat ojačao sopstvenu poziciju on želi ojačati poslodavačku organizaciju.

Poslodavac koji vodi računa o tom odnosu ima i finansijske prednosti. Ako sa sindikatom učestvuje u finansiranju zajedničkih instituta, ima manje troškove nego da sam finansira stručno osposobljavanje, plaća zdr. zaštitu i sl. Sve se to može i izračunati. Zajednički interes sindikata i poslodavca je glavna nit za socijalni dijalog. Socijalni dijalog na bazi propisa nije moguć.

Granske organizacije sindikata treba stvarno da služe članstvu zauzimanjem pozicije i kreiranjem strukture.

Da li sve ovo moguće u našoj zemlji?

Pitanje sankcionisanja kolektivnih ugovora, nivoa svesti, opšteg siromaštva, prelaska iz političkog u ekonomsko društvo, otupljenost soc. efekta i svesti o zrelosti za egzistencijalnu pobunu, pitanje vlasništva, edukovanost svake strane i svest o sopstvenom značaju, pitanje obaveznosti.... Navedene su samo neke dileme vezane za mogućnost primene u našoj zemlji, ali konačan zaključak je da je ipak moguće ali kao jedan dugotrajan proces.

Za jačanje pozicije sindikata nije dovoljno samo zaposliti dovoljno stručnjaka, napisati dobra dokumenta ili organizovati štrajk. Važno je zauzeti poziciju unutar društva. Sada, u procesu tranzicije je pravi trenutak jer sindikat zastupa interese ogromnog broja ljudi. Ako je mi ne zauzmemo, zauzeće je neko drugi. Dosta nam je pozicije vlade, hoćemo sopstvenu poziciju.

Sindikati moraju da stimulišu stvaranje poslodavačke organizacije. Vlada treba da je ubeđena da postoje ljudi koji će preuzeti odgovornost. Ukoliko nemamo institucionalizovanu poziciju, sve što možemo je zaključivanje kolektivnih ugovora i dobar advokat. I to je sve. To nije dovoljno. Potreban je identitet saveza sindikata i granskih sindikata u okviru saveza. Kako ćemo ga pokazati društvu. Spolja, bez odgovornosti kao savest upiranjem prsta? Naravno da ne. Moramo preuzeti odgovornost i delovati iznutra u interesu članstva. Pozicija se ne gradi samo brojem članova. Poziciju moramo zauzeti sada jer nikada neće biti idealnog trenutka.

Stopa sindikalnog organizovanja ne ukazuje istovremeno na istu stopu pokrivenosti kolektivnim ugovorima. Prva je uvek mnogo manja od druge u zemljama kao što su Austrija, Francuska, Italija, Španija. U ovim zemljama sindikat je pre mnogo godina zauzeo institucionalizovanu poziciju. Kolektivni ugovori se primenjuju na sve poslodavce iako nisu članovi poslodavačkog udruženja. U zemljama kandidatima za ulazak u EU kao što su Poljska, Mađarska, Estonija, Litvanija, sindikat još uvek nema institucionalizovanu poziciju. Nema je čak ni sindikat Solidarnost u Poljskoj - oni su po svemu sudeći zakasnili da zauzmu tu poziciju. To dokazuje da institucionalizovana pozicija sindikata ne zavisi od vlade, već od slobodne volje socijalnih partnera u pregovorima. Ti sindikati nisu posvetili dovoljnu pažnju jačanju poslodavačke organizacije. Naša prednost treba da bude tuđa iskustva.

Već je rečeno da sindikat članstvu pruža i kolektivne i individualne usluge.

Kolektivne usluge: dobar kolektivni ili ugovor o radu, socijalna sigurnost, penzioni sistem, osposobljavanje i obrazovanje članstva, zdravstvena zaštita, radni uslovi. Potrebni su pregovarači-stručnjaci koji treba da prenesu želje članova u ugovor / znači u realnost /. Oni moraju imati sposobnost dobre komunikacije. Članstvo uvek mora biti na prvom mestu. Ne smemo izgubiti njihovo poverenje. Ne možemo uvek zadovoljiti sve, ali većinu da.

Individualne usluge: pravna pomoć u slučaju da poslodavac ne poštuje KU ili PKU, /pošto su članovi ujedno i građani mi im možemo ugovoriti i pravnu pomoć za privatna pitanja/, osiguranje, naknadu za vreme štrajka, poreski formulari, finansijski saveti, saveti za karijeru i sl.

Prihodi sindikata: članarina u visini 1% od prosečne zarade u zemlji / svi članovi plaćaju jednako / koja čini 50% prihoda, investiranje kapitala iz fondova po principu pola sindikatu pola poslodavcu sa učešćem 20%, prihod iz granskih fondova od 20% učešća i 10% od premija i drugog.

Rashodi: za članove 50%, za poslovne prostorije, računar i drugu tehniku, papir, publikacije, obrazovanje, dotacije, štrajkački fond i finansijske rezerve 50%.

Činjenica da sindikat sa institucionalizovanom pozicijom od članarine zavisi samo sa 50% od ukupnih prihoda, olakšava rad. U štrajkački fond se izdvaja 5% od članarine. U praksi se kristi oko 3%. Onaj ostatak tokom niza godina / fond dugo postoji / se kumulira tako da u fondu uvek ima mnogo više sredstava nego što se troši. Fondovi su značajni, a štrajkuje se retko. Ako se sindikat opredeli za štrajk, nakon što svi drugi pokušaji pregovora i pritisaka ne uspeju, onda se biraju strategijske tačke koje zaustavljanjem svog rada onemogućavaju i rad drugih grana / to su npr železnice, transport/ Znači važan je štrajk na strateškim tačkama, ne u svim granama i organizacijama. Postoje pravila i ne može svaki pojedini sindikat odlučiti da štrajkuje. O štrajku odlučuje najviše rukovodstvo / organ / sindikata i to nakon duge procedure koja se sastoji iz predloga članstva, pregovora, pa su pregovori blokirani, pa su sastanci sa članstvom, pa upozorenje poslodavcima, pa ultimativno pismo poslodavcima gde im se daje dovoljno vremena. Ako ni posle svega toga ne reaguju, organizuje se štrajk. Iskustvo govori da treba da štrajkujemo samo ako smo 100% sigurni u pobedu. Štrajk mora biti za pravu stvar i nakon što su iskorištene sve druge mogućnosti. Moramo biti sigurni da štrajk neće biti zabranjen i da imamo skoro 100% članstva iza sebe. Štrajk ne sme da traje duže od 2-3 dana. Ako štrajk traje dugo, dolazi do postepenog opšteg nezadovoljstva i gube se efekti. Veoma su važne finansijske rezerve / kapital donosi i kamatu kroz ulaganje / tako da su štrajkači sigurni da će dobiti nadoknadu za vreme dok ne rade. KOd štrajka naročito dolazi do izražaja solidarnost.

Inače, ne postoji zakon o štrajku. Ako poslodavac želi da se bori protiv prava na štrajk, on mora da se obrati sudu, a sindikat će se braniti. Zbog toga sindikat poznaje proceduru i ima advokate specijalizovane za to područje. Zbog toga se ne dešava da država zabrani štrajk - primer se odnosi na Holandiju.

Kolektivne usluge

Penzioni sistem - za sindikat nije najbolje rešenje da članstvo štedi za dodatnu penziju preko osiguravajućih društava.

Zašto da oni zarađuju kada sindikat može sam da organizuje tu vrstu štednje tako da sav novac i kamata od ulaganja ostaju članstvu. Na osnovu izdvajanja od zarada, država obezbežuje penziju u visini od oko 50% prosečne zarade. Broj pensionera se

stalno povećava na račun broja zaposlenih tako da se javlja potreba sve većeg izdvajanja za održavanje postignutog nivoa što postaje preveliko opterećenje i postaje veliko politički pitanje. Zbog toga socijalni partneri osnivaju poseban penzioni fond iz kojeg se isplaćuje oko 20% od prosečne zarade tako da penzioneri dobijaju oko 70% od prosečne zarade. Izdvajanje u penzioni fond je zapravo izdvajanje za budućnost, za vreme kada se ode u penziju. Višak sredstava iz tog fonda se investira i od toga se dobija kamata i dodatan prihod koji se vraća u fond. Sredstva za fond izdvajaju i zaposleni i poslodavac po 6,5%. Tako se vrši akumulacija sredstava. Svaki član zna da na ovaj način obezbeđuje penziju koja će ukupno iznositi 70% od prosečne zarade / inače bi bila samo 50% /. Sindikat preko ovog fonda profitira u korist celokupnog članstva / investiranjem kapitala /. Profit bi mogao da bude i veći ali se broj penzionera povećava brže od broja zaposlenih, a svima se obezbeđuje isti procenat penzije.

Razlika ovog sistema u odnosu na osiguravajuća društva je u tome što ovako profitira članstvo a onako bi profitirali akcionari. Osiguravajuća društva su, međutim, preko svojih lobija, veoma agresivan. Za njih ostaje prostor za onih 30% prosečne zarade. Naime, ukoliko neko želi da prima penziju u visini od 100% prosečne zarade, on može ulagati kod os. društava tako da pored obezbeđenih 70% / 50% od države, 20% od socijalnih partnera / sam obezbedi onih preostalih 30%.

Inače, kada sindikat i poslodavac osnuju penzioni fond i o tome zaključe ugovor, tada ministar za socijalna pitanja odlučuje da se to odnosi na sve zaposlene. Izuzetak mogu biti samo jako velike kompanije koje mogu imati sopstvene penzione fondove.

Pored ovoga, postoji i sistem za privremeno penzionisanje na teret sredstava poslodavca kao deo socijalnog plana.

Ako se javi opasnost povećane nezaposlenosti traže se načini borbe protiv toga. Donose se socijalni planovi. Jedan od instrumenata je i preraspodela radnog vremena, odnosno smanjenje broja časova npr. sa 40 na 36 pa na 32 časa nedeljno. Smanjivanjem broja radnih časova možemo zadržati više radnika. Međutim oni zbog smanjenja radnih časova za 10% ne žele 10% nižu zaradu, a poslodavac već ima problem previsokih troškova za zarade. Šta činiti. Jedan dan godišnje je 04,% trošak zarada. U sistemu pregovaranja za kolektivni ugovor želimo znati koliki je rast cena i koliki je rast produktivnosti. Hoćemo da zarade rastu tako da pokrivaju bar rast cena. Sindikat se trudi da zaposleni utiču na porast produktivnosti i želimo participirati u profitu koji se na taj način povećava.

Ako je rast cena 2%, a porast profita 3%, zahtevamo od poslodavca rast zarada na račun rasta cena od 2% i rast zarada na račun profita 1,5% / a 1,5% da ostane poslodavcu /. To je ukupno povećanje od 3,5%. Zarade povećamo za onih 2%, a od onih 1,5% možemo da finansiramo slobodne dane na račun smanjenja broja radnih časova. Tako smo preko KU isfinansirali smanjenje radnih časova i zadržali postojeći broj zaposlenih.

Pregovori se vrše i o posebnom socijalnom planu. Firma koja želi da se restrukturira mora platiti posebnu cenu i tada razgovaramo o merama socijalnog programa kao što je privremeno penzionisanje, isplata jednokratnih otpremnina i sl.

Poslodavac ima obavezu da obaveštava sindikat i radnike i da pregovara sa sindikatom. Sindikat čini sve da spreči otpuštanje zaposlenih što je ponekad veoma teško. Treba praviti razliku između članova npr. prema godinama radnog staža. Važi princip da će onaj koji se poslednji zaposlio biti prvi otpušten. To bi moglo značiti da se otpuštaju mladi stručnjaci, a stariji umorni radnici ostaju da rade. Poslodavac bi se pre opredelio za suprotno. U tom slučaju se koristi mera privremenog

penzionisanja. Ponekad navedeni načini skraćivanja radnog vremena i prevremenog penzionisanja nisu dovoljni, pa se ide na prekvalifikaciju za propulzivnije grane sa novim tehnologijama. Isto tako prelazak kod drugog poslodavca.

Kako da sindikat u procesu privatizacije zauzme svoje mesto-poziciju. Sindikat mora biti pravovremeno informisan o onome šta će se dogoditi. Dešava se da sindikat bude doveden u situaciju da mora da pregovara sa novim vlasnikom. U normalnim situacijama prodaja firme donosi profit onome koji prodaje. Međutim ako je firma u dubiozi, može biti prodana bukvalno za jedan dolar, ali i to je za vladu bolje jer tako više nema firmu koja pravi gubitke. Sve se dešava pod okriljem MMF koji gleda samo svoj interes. Kupovinu firmi vrše preko vlade neke zemlje kojoj obeća zajam pod povoljnim uslovima. Novi vlasnik uzme od firme sve što mu treba, otpusti radnike i firmu proda kao otpad. Oni koji su ceo radni vek proveli u toj firmi odlaze na ulicu. Vlada koja drži do sebe ne treba to da dozvoli. Treba da investira u nove projekte koji će omogućiti zapošljavanje onih koji budu ostajali bez posla. U nerazvijenim zemljama se javlja opravdani otpor prema politici MMF kojeg interesuje samo profit. Sramota je kada vlada zbog smanjenja troškova radi na štetu budućnosti svoje zemlje. Imati pravovremenu informaciju znači imati mogućnost sprečavanja rasprodaje firmi. Sindikati u slučajevima prodaje firme mora zahtevati ispunjenje uslova dobrog socijalnog programa za one koji ostaju bez posla. Važno je imati pravu informaciju, a pošto vlade sve rade skriveno, treba to rasvetliti i dati u javnost. Ima slučajeva kada to učine zaposleni koji sve blokiraju, reuzmu firmu, organizuju nastavak proizvodnje i pozovu medije.

Bilo bi dobro imati informaciju kojim se metodama i na koji način rade međunarodne finans. organizacije. Postoji slučaj da je svetska banka u jednoj zemlji pregovarala sa sindikatom jer se našla u opasnosti. Moramo koristiti pomoć međunarodne svetske organizacije rada kako bi izvršili pritisak na svetsku banku. Sindikat mora zauzeti poziciju iznutra impostizati rezultate jer će u suprotnom ostati bez članstva. Na zapadu sindikalni pokret je počeo da jača nakon institucionalizovanja pozicije sindikata. Nama je potrebna pozicija visokog stepena sindikalne organizovanosti kako bi postigli poziciju institucionalizovanosti. Sada je pravi trenutak za to.

SINDIKALNA ORGANIZOVANOST U BELGIJI

Organizovanost je veoma slična našoj. Postoji SAVEZ i u okviru njega granska i teritorijalna / regionalna / organizovanost. Imaju 11 granskih sindikata i 17 regionalnih saveza sa 150 servisnih centara.

Svi granski sindikati su na isti način organizovani i na isti način funkcionišu pa se može koristiti primer jedne grane. Npr. Grana Tekstilaca ima 90.000 članova od kojih je 3.000 aktivnih članova.

Odluke se donose u Kongresu, Glavnom odboru, Granskim odborima, Glavnim regionalnim odborima i granskim komitetima..

Kongres se održava svake 4 godine Broj predstavnika avisi od broja članova. Svaki region ima svog predstavnika. Kongres donosi dugoročnu sindikalnu politiku i program rada za naredne 4 godine i to na dva nivoa. 1-u oblasti unutrašnje strukture u

cilju poboljšanja rada i 2- politika prema granskim sindikatima. Kongres usvaja izveštaje o radu, donosi Statut, bira članove Glavnog odbora / veća / Glavni odbor / veće / sprovodi politiku usvojenu na Kongresu. Članovi su predstavnici sa teritorije i iz granskih sindikata. Na nivou firme imaju Komitet sindikalnih poverenika. Imaju i razne komisije.

Na nacionalnom nivou imaju tri sindikalne centrale i svaka ima svoje granske sindikate.

IZborna procedura je regulisana zakonom o radu i aktima kompanije.

U Belgiji je 70% zaposlenih sindikalno organizovano.

Finansiranje-svaki član plaća članarinu i koristi usluge sindikata. Sindikat ima centralizovanu službu za članarinu. Svi članovi bez obzira na granu, uplaćuju članarinu u jedan centar / savez /. U Belgiji ima 1.400.000 članova sindikata u jednom od saveza. Svaki član plaća 12,3 EUR mesečnu članarinu, a penzioneri i privremeno nezaposleni plaćaju po 5 EUR mesečno.

Raspodela članarine

Iz centra / saveza / članarina se uplaćuje u sledećim proporcijama 1- 33,40% ide granskim sindikatima, 2-33,45% teritorijalnim savezima, 3-Savezu 10% i 4- 23,15% za razne službe u savezu i pripada ukupnom članstvu.

4- deo od 23,15% se deli tako da za 1- štrajkački fond ide 8,5%-direktnom uplatnicom i to je tajni fond i on se koristi za sve članove saveza bez obzira na gransku pripadnost. Tajni je jer ni vlada ni poslodavac ne smeju znati koliki je taj fond. Zna samo Generalni sekretar saveza. Taj fond je dovoljno velik da bi se mogao isfinansirati generalni štrajk u trajanju od minimalno 2 nedelje. Nobvac je na računu van zemlje. 2-fond za zgrade u visini 2% i služi za kancelarije za granske sindikate i teritorijalne saveze. 3-fond solidarnosti u visini 2,2%-za one granske sindikate i teritorijalne saveze koji nemaju dovoljno sredstava. 4-obuka i obrazovanje u visini 0,5%,

5-izdavačka delatnost/publikacije / za ceo sindikat u visini 4,20%, 6-inovacije i automatizacija u nove tehnologije u visini 2,10%.

Dakle, članarina se uplaćuje u savez odakle se deli za određene grane, saveze na teritoriji i druge potrebe. Interesantno je da se od ukupne članarine u sindikalnu organizaciju vraća samo 2% jer ne postoji potreba za većim sredstvima. Naime, sve što je potrebno za rad sindikata u kompaniji obezbeđuje poslodavac-od prostorije, računara, materijala, obuke, obrazovanja, službenih putovanja, naknade povereniku i drugo. Poslodavac obezbeđuje i sredstva za socijalna davanja kao što su razne pomoći kod rođenja, smrti, bolesti i druge potrebe za zaposlene. Inače, poslodavac ne zna ko je član sindikata i koliko je članova sindikata. Tu informaciju ne sme tražiti čak ni ministar za rad. I uopšte, u Belgiji se ne dokazuje reprezentativnost ni pred kim i ne postoji nikakv zakon o sindikatima i nema nikakvih ograničenja sindikalnom organizovanju.

3-Savez-10%

Prati zakonodavstvo/ tim stručnjaka koji štite interese i pomažu granskim sindikatima i teritorijalnim savezima /.

Kolektivno pregovaranje na opštem nivou.

Socijalna sigurnost

Obuka i obrazovanje / stručno usavršavanje /

Za tehnologiju-koja je do te mere razvijena da je omogućena povezanost svih članova međusobno.Postoji baza podataka za sve članove.

Međunarodna služba, istraživanja i analize i sl.

U centrali je zaposleno 400 ljudi a ukupno u savezu oko 2.000.

2-Teritorijalni savezi-33,45%

Funkcionisanje servisnih centara na lokalnom nivou.

Skupljanje članarine / pojedinci imaju konkretna zaduženja da proveravaju bankovne račune putem izveštaja kako bi bilo sigurno da svi redovno plaćaju članarinu/.

Proveravaju da li je svaki član u pravoj grani ukoliko je došlo do promene radnog mesta nekog člana.Svakog meseca sekretar dobija izveštaj o otišlim i pridošlim članovima.

Pravna služba.

Služba za pomoć sindikalnim organizacijama u kompanijama.

Nadoknada za nezaposlene,informisanje i propaganda.

Teritorijalni nivo ima i odbor za kreiranje politike sindikata.

Na nivou Saveza odluke donosi Glavi odbor koeg čine članovi predstavnici grana – 2/3 i 1/3 sa teritorije.Postoji tesna veza između granskih sindikata i teritorijalnih saveza.

U savezu se vrši obrazovanje sindikalaca uz koordinaciju i raspodelu tog rada.Sve ono što je od opšteg značaja za svakog sindikalnog predstavnika,dešava se u savezu.Kao što je npr. oblast radnog i socijalnog zakonodavstva,zaštita na radu,polovanje firmi. Specifična, konkretna obrazovanja vezana za granu organizuju granski sindikati putem svojih službi i to se vrši permanentno.

1- Grana –33,40%

Ima 4 zaposlena i 3 zadužena za obrazovanje.Iskorišćenost radnog vremena je 84% i to se računa kao 100%.

U centrali je zaposleno 23 , a u teritorijalnim centrima 41.

Sekretar / kod nas je to predsednik / odgovara za odlučivanje,pregovaranje,organizuje odbore sindikalnih predstavnika,daje im informacije.On nije izabran nego imenovan prema kvalifikacijama.

Godišnji budžet grane tekstila je oko 3 miliona EUR.80% ide na zarade zaposlenih,10% za materijalne troškove za funkcionisanje organizacije,8% za teritorijalne centre i 2% za savez grane.

Finansijsku kontrolu vrši generalni / glavni / odbor koji ima 60 članova.Kontrola se uspostavlja na tri nivoa-1-interna / predsednik/ gde se kontrolišu računi računovođa,2-savezni računospitač koji dolazi u granske i teritorijalne sindikate i podnosi izveštaje o njihovim računima, i 3- spoljni revizor koji vrši kontrolu u ime generalnog odbora svake godine i podnosi izveštaj i obrazloženje.On je nezavisan i podnosi izveštaj direktno generalnom odboru.

Finansiranje se vrši iz članarine i iz socijalnih fondacija različitih sektora. Sindikat ima obavezu pravdanja potrošnje sredstava. U granama se striktno sprovodi finansijska politika. Na izgled ima mnogo novca, ali se mnogo i troši da bi se zadržao visok nivo pružanja usluga članstvu.

Odnosi sa drugim sindikatima

Postoje tri sindikalne centrale u Belgiji. Svi imaju za cilj zaštitu prava radnika i njihovo unapređivanje.

Pre pristupanja kolektivnom pregovaranju potrebno je usaglasiti mišljenja i pred poslodavca izaći sa jedinstvenim stavom, što nije baš lako. Kolektivni ugovor moraju potpisati svi partneri i zato mora doći do saglasnosti. Ako se dva velika sindikata saglase i treći se mora saglasiti. Ako se ne postigne saglasnost, pred poslodavca se ide sa tri liste zahteva. Nakon dužeg pregovaranja dođe se do jednog KU. Na granskom nivou pregovara se svake dve godine i zaključuje KU. Za svaku granu postoji nacionalni granski komitet gde se pregovara za KU. Komitet čine 1-Vlada, 2-Ministarstvo za rad. Predsednik komiteta je predstavnik vlade i on će biti veza između poslodavca i sindikata. Sindikat ima po tri predstavnika iz Hrišćanskog i Socijalističkog sindikata i jednog iz Liberalnog. Udruženje poslodavca ima isti broj predstavnika kao sindikat. Kolektivni ugovor se uvek zaključuje u takvom komitetu. Komitet se sastaje svakog meseca i prati KU.

Svake dve godine pravi se kompletan pregled socijalnog i ekonomskog stanja grane da bi se sagledali problemi poslovanja, mogućnosti i sl. Analitička služba podnosi izveštaje granama koje su na taj način dobro pripremljene da znaju šta mogu zahtevati a šta ne i šta mogu realno očekivati.

Do kraja juna se se podnose izveštaji članstvu o finansijskom, socijalnom i ekonomskom stanju. Počinju konsultacije o odborima firmi kako bi se izdefinisali zahtevi na nivou firme.

To ide do regionalnog granskog komiteta gde se razmatraju liste zahteva na nacionalnom nivou. Takva lista se vraća do odbora firmi i ponovo nazad do nacionalnog nivoa gde se konačno glasa o listi zahteva. Lista se usvaja prostom većinom glasova. Ako se ne usvoji, procedura se ponavlja. Kada imamo svoju usvojenu listu zahteva, nasvojimo je usaglasiti sa listom drugih centrala i postići kompromis. Konačnu listu imamo tek na kraju godine. Ona se zvanično podnosi Nacionalnom komitetu. To isto čini poslodavac.

Sve vreme informišemo nacionalni i granski odbor.

Pregovaramo i dolazimo do preliminarog KU. Takav KU ide na odbore sindikata u firmama i nazad. Nakon što se svi slože, KU se potpisuje.

Ako ja kao sindikalni predstavnik imam rezervu prema KU, predsednik Nac. komiteta može tražiti da predlog ipak ide u firme tj u bazu ali ga ja u tom slučaju ne moram braniti.

Ako ne dođe do saglasnosti u nacionalnom granskom odboru, ide se u štrajk-Ministar može da naimenuje drugog predsednika komiteta i moramo postupak ponoviti iz početka. Štrajk treba izbegavati jer se svakako mora ponovo pregovarati.

KOmitet za pomirenje-u njemu je predsednik nacionalnog granskog komiteta u svojstvu pomiritelja, a ne predsednika. Tu su ipredstavnici sindikata i poslodavca. To je kao arbitraža kod nas. Ovaj komitet koristimo kada se razmatra tumačenje KU. Komitet obavezuje i one poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca.

Kolektivni ugovor potpisuje strane u ugovoru, a overava/ potvrđuje / ga ministar za rad i belgijski kralj.

Kolektivni ugovor je veoma važan za sindikat jer stvara solidarnost između velikih i malih firmi, onih sa tradicijom sindikalnog rada i onih bez toga, između jačih i slabijih.

Kolektivni ugovor je ugovor o socijalnom miru. Nime se sindikat obavezuje da neće preduzimati nikakvu akciju ako poslodavac poštuje KU. Njime se sprečava konkurencija između firmi u grani preko zarada.

Postoji i Opšti KU koji je baziran na istim principima.

Socijalni komiteti sindikata u kompanijama redovno dobijaju izveštaje o zaradama menadžera i članova upravnog odbora.

Prosečna neto zarada u Belgiji je 1.220 EUR, a minimalna neto zarada je 870 EUR.

Beograd, 2002.g.

Sastavila
Mara Erdelj