

## DRUŠTVENA ULOGA SINDIKATA U VREMENU POSTSOCIJALISTIČKE TRANZICIJE

*Pregledni naučni članak*

DOI 10.7251/APDN1901136V

UDK 331.105.44:338.246.025.8

**Doc. dr Davor VIDAKOVIĆ\***

**Rezime:** Sindikat i sindikati su simbol jednog vremena koje je ovjekovječeno u borbi za radnička prava i slobode od industrijske revolucije kao prekretnice u poimanju rada i ubrzanog razvoja društva pa do postindustrijskog društva. Položaj sindikata u vremenu poslije Drugog svjetskog rata i vladavini KPJ je bio deklarativno značajan i u društvu je uživao ugled i popularnost, ali nakon odbacivanja socijalizma, ratnih sukoba u bivšoj Jugoslaviji i postsocijalističke tranzicije, situacija se promijenila. Sindikat gubi na značaju, a njegova društvena uloga je u najmanju ruku konfuzna, neodređena i blijeda. Budućnost sindikata u vremenu Društva znanja je neizvjesna, te je potrebna dubinska analiza i koraci ka temeljitoj reformi.

**Ključne riječi:** Sindikat, sindikalna borba, radnička prava, poslodavci, postsocijalistička tranzicija, postindustrijsko društvo, društvo znanja, kriza sindikata...

### 1. Sindikat-nastanak i razvoj

Termin sindikat vodi porijeklo od grčke riječi *syndikos* (org. σύνδικος), što u prevodu znači zastupnik, branilac, advokat. Sindikat se može definisati kao zakonski regulisana institucija koju osnivaju zaposlenici kako bi ih predstavljala u složenim ekonomskim i zakonskim odnosima s poslodavcima i vladom. Njihov osnovni zadatak jeste da u svojstvu kolektivne organizacije radnika zastupa, štiti i povećava prava i interese zaposlenih koji su njihovi članovi. Kroz sindikalnu borbu sindikat vrši pritisak na poslodavce i vlast, pod prijetnjom regularnih zakonskih oblika sindikalne borbe. Pregovaranje o platama i naknadama, položaj radnika, potpisivanje kolektivnih ugovora u ime radnika i sl. su neki od ciljeva sindikata. Koristi od postojanja i djelovanja sindikata mogu biti ekonomske, društvene i političke prirode (Mello, 2010: 532). Nastanak sindikata vezuje se za kraj XIX vijeka i on predstavlja legitimnu kolektivnu organizaciju radnika nekog preduzeća sa ciljem osiguranja što boljih uslova za zaposlene radnike. Industrijska revolucija, koja je doživjela svoju ekspanziju nakon *Grđanskog rata*

\* Pravni fakultet u Lukavici, PIM Univerzitet u Banjoj Luci, e-mail: davor.vidakovic@pravnofakultet.edu.ba

(1861-1865) u SAD, sa sobom je dovela vlasnike koji su prema radnicima imali robovlasnički odnos, a radnu snagu su tretirali krajnje nehumano. Radnici su bili izrabljivani od strane poslodavaca koji su se prema njima odnosili bez poštovanja, tjerali ih da rade dugo uz minimalnu platu, bez prava na bolovanje i uz nepostojanje standarda sigurnosti, te su radnici mogli biti otpušteni u bilo kojem trenutku (DeNisi i Grifn, 2009: 251; Dessler i Huat, 2011: 412). Poslodavcima je na ruku išla masovna nezaposlenost i na bilo koje radno mjesto koje bi ostalo upražnjeno odmah bi našli radnika, uprkos lošim uslovima i malim platama (DeNisi i Grifn, 2009: 251; Dessler i Huat, 2011: 412). Čikago, u to vrijeme najveći i najznačajniji industrijski grad u SAD, u kome su radnici radili svaki dan osim nedjelje po 10 sati dnevno, postaje plodno tlo prvih ideja o potrebi radnika za boljim uslovima rada, te se osnivaju prvi sindikati. Poslodavci su na ove ideje odgovorili represivnim antisindikalnim mjerama, sa ciljem razbijanja jedinstva radnika. Organizovan je i sukob velikih glasila i novina koje su podržavale kapitaliste s jedne i malih siromašnih radničkih glasila koja su podržavala prava radnika sa druge strane. Međutim, to nije pomoglo, već, naprotiv, stvoren je kontraefekat, sindikalne organizacije su rasle iz dana u dan. Sve više obespravljenih radnika se pridruživalo sindikatima, svjesni da svoj položaj ne mogu samostalno promijeniti, jer poslodavci imaju daleko veću moć nego radnici pojedinačno. Veliku privlačnost za radnike je predstavljala ideja kolektivnog pregovaranja kojim se redistribuiru moć poslodavca radnicima i nudi im se legitiman način da utiču na vlastite uslove zaposlenja (Beardwell i Claydon, 2010: 431). Prvi sindikati su bili strukovnog karaktera i nazivali su se strukovni sindikati, a predstavljali su isključivo grupacije radnika koji obavljaju iste specifične poslove i bili su uglavnom lokalnog tipa. Sredinom XIX vijeka pojavljuju se prvi nacionalni sindikati najprije u SAD, a zatim i u razvijenim zemljama Evrope, koji okupljaju radnike iz različitih područja s idejom da mogu uspješno predstavljati cjelokupnu kvalifikovanu radnu snagu.<sup>1</sup> Njima se pridružuju i industrijski sindikati koji su okupljali radnike pojedinih industrija,<sup>2</sup> bez obzira na njihovu struku i kvalifikacije, a na višim nivoima su se udruživali u krovne organizacije-*engl. umbrella organizations* (DeNisi, A. S., Grifn, R. W. 2011: 118). Od početka osnivanja sindikata države su bile neprijateljski nastrojene prema sindikatima i njihovom djelovanju. Ali, upornost sindikata i njihovog članstva polako dobija razmjere ozbiljne organizacije koja u pregovorima sa poslodavcima i državom postaje ravnopravan faktor pregovaranja. U SAD 1935. godine je donesen *Wagnerov zakon*, kojim se

<sup>1</sup> Godine 1886. godine u SAD-u se osniva Američka federacija rada (*engl. American Federation of Labor – AF of L*), koja se 1955. godine u svrhu konsolidovanja snaga spaja sa *Kongresom industrijskih organizacija* (*engl. Congress of Industrial Organizations – CIO*) osnovanim 1938. godine u *AFL-CIO*, najpoznatije i najuticajnije sindikalno središte savremeneog društva.

<sup>2</sup> U Velikoj Britaniji 1851. godine osniva se *Združeno društvo inženjera* (*engl. Amalgamated Society of Engineers – ASE*), preteča nacionalnih sindikata kakve poznajemo danas, iz kojega se razvio *Združeni sindikat inženjera* (*engl. Amalgamated Engineering Union – AEU*).

radnicima zakonski dozvoljava sindikalno organizovanje, kolektivno pregovaranje s poslodavcima kao i organizovanje štrajkova zarad postizanja svojih zacrtanih ciljeva. Ovim zakonom je poslodavcima bila zabranjena diskriminacija sindikalnih članova pri zapošljavanju, otpuštanju i napredovanju, kao i zastrašivanje članova. Međutim, već 1947. godine donesen je *Taft-Hartleyev zakon*, kojim zakonodavci u SAD ponešto smanjuju prvobitno zagarantovana prava sindikata u korist menadžmenta i radnika. Ovaj Zakon je bio dosta nepovoljan za sindikate. Freeman i Medoff su 1984. godine, istražujući problematiku sindikata, utvrdili kako su sindikati izuzetno pozitivni subjekti u društvu uopšte, a na tržištu rada specifično dobri za svoje članove, za ekonomsku uspješnost organizacije kao i za društvo u cjelini (Hirsch, B. T. 2004: 444). Procvat sindikata se vezuje za razdoblje nakon Drugog svjetskog rata. Svjetska pobjeda *Saveznika* nad *Silama Osovine* i slomom nacističke Njemačke donosi novo obzorje u svim sferama, pa tako i u sindikalnom. To se odnosi na gotovo cijeli svijet, a na zemlje komunističkog lagera znatno više, barem u teoriji.

## 2. Položaj sindikata u SFRJ

Socijalistička Federativna Republika Jugoslavija na čelu sa Josipom Brozom Titom je iz *Drugog svjetskog rata* izašla kao eventualni pobjednik. Formirana je država socijalističkog uređenja sa dubokom baštinom svjetskog i sovjetskog socijalizma. Socijalizam po svojoj prirodi njeguje i favorizuje ideje sindikata i njihove duboke povezanosti sa idejama *Prve* i *Druge Internacionale*, te je sindikat u socijalizmu predstavljao ne samo organizaciju za zaštitu radnika i radničke klase nego je bio ikonografski supstrat komunističke ideologije. Nakon *Rezolucije Informbiroa* i Titovog razlaza sa Staljinom, Jugoslavija je bila u potrazi sa svojim pravcem kretanja u socijalizam i pod uticajem Edvarda Kardelja, prvog Titovog saradnika, ratnog druga, revolucionara i ideologa jugoslovenskog socijalizma, Jugoslavija je zauzela pravac prema svom autentičnom socijalističkom uređenju koje dobija naziv *samoupravni socijalizam*. Značajna etapa razvoja sindikata u Jugoslaviji počinje juna 1950. godine kada je Narodna skupština FNRJ usvojila Osnovni zakon o upravljanju državnim i privrednim preduzećima i višim proizvodnim udruženjima od strane radnih kolektiva, popularno nazvan *Zakon o samoupravljanju*, čiji je osnovni cilj bio da društvenom proizvodnjom upravljaju neposredni proizvođači (radnici samoupravljajući), jer su državna privredna preduzeća proglašena opštenarodnom imovinom kojom su, u ime društvene zajednice, upravljali radni kolektivi. Uvođenjem samoupravljanja formirani su *Radnički savjeti* koji su donosili bitne odluke o poslovanju, zaradama i drugim ekonomskim pitanjima. U takvim društvenim okolnostima sindikat dobija ulogu da mobilize radničku klasu u borbi za veću proizvodnju, da se brine o zaštiti na radu, opismenjavanju i osposobljavanju radnika samoupravljajuća za upravljanje preduzećima i sl. U tom smislu organizovana su razna radnička takmičenja, druženja, proslave i ispraćaji u penziju. Podjela novogodišnjih paketića za djecu

radnika samoupravljača, kupovina zimnice i nabavka ogrjeva uz posredstvo sindikata, razne pomoći, akcije i iskrene podrške radnicima, od sindikata su stvorile instituciju u koju su radnici zaista vjerovali. Sindikat je imao značajnu ulogu u izboru *Radničkih savjeta* i njegovih organa. Pravilnike o platama donosili su *Radnički savjeti*, ali su uvijek morali da se sporazumjevaju sa višim organima sindikata. Pored ovih aktivnosti sindikat se angažovao na otvaranju restorana jeftinije društvene ishrane u preduzećima, zatim na otvaranju zdravstvenih ambulanti u fabrikama, a pri sindikalnim organizacijama formirane su i prve pravne službe koje su pružale pravnu pomoć članovima sindikata u sporovima sa upravama preduzeća i ustanova.

Radničko samoupravljanje je u organizacionom smislu reformisalo *Sindikata*, smanjen je broj plaćenih sindikalnih funkcionera, jačao je dobrovoljni rad, data je veća samostalnost sindikalnim podružnicama u preduzećima. Međutim, tako koncipiran razvoj sindikata je brzo zaustavljen već 1953. godina kada je osnovan *Socijalistički savez radnog naroda Jugoslavije (SSRNJ)* koji je zamijenio *Narodni front* i postao front organizovanih socijalističkih snaga u koji je kao kolektivni član ušao i *Savez sindikata Jugoslavije*. Od tada je sindikat svoje najvažnije aktivnosti i stavove morao da usklađuje sa *Partijom* i svim njenim satelitskim organizacijama. S obzirom na ogroman i apsolutistički uticaj koji je *KPJ* imala u okviru *SSRNJ* i cjelokupnom društvu, uticaj *Partije* na sindikat postao je još veći i naglašeniji, sindikat dobija novu ulogu, te postaje produžena ruka *Partije*. Aprila 1958. godine za predsjednika *SSJ* izabran je Svetozar Vukmanović Tempo, revolucionar, junak socijalističkog rada i narodni heroj Jugoslavije. On je vodio *SSJ* desetak godina, a u jednom nastupu na televiziji o lošem položaju radnika vidno iznerviran je rekao "*ako radnicima nije dobro, neka štrajkuju*". S obzirom da je štrajk u socijalističkim zemljama kao "državama radnog naroda" bio teško zamisliv, Tito mu to nije oprostio i uklonio ga je iz javnog života. Ustavom SFRJ iz 1963. godine samoupravljanje je proglašeno za neotuđivo ustavno pravo radnih ljudi, a sindikat je prvi put definisan kao dobrovoljna organizacija. Početkom 70-ih godina uvedeno je samoupravno sporazumijevanje i društveno dogovaranje kao način regulisanja odnosa a u donošenju samoupravnih sporazuma i društvenih dogovora, sindikat je imao značajnu ulogu. Aktivnost sindikata je bila usmjerena na formiranje i rad radničke kontrole, komisija za opštenarodnu odbranu i društvenu samozaštitu u preduzećima i ustanovama. Dakle, besmislenost sindikata je bila aktuelna i težilo se daljem uništvanju i obesmišljanju. Iz godine u godinu država je slabila, nazirao se sunovrat, ali ništa se značajno nije mijenjalo. Ustav SFRJ donijet 1974. uticao je na donošenje *Zakona o udruženom radu* 1976. godine kojim je zaokružena samoupravna organizacija preduzeća i ustanova. Sindikat je angažovan u konstituisanju osnovnih, radnih i složenih organizacija udruženog rada (SOUR-a), izboru samoupravnih organa i donošenju normativnih akata. Ali njegov stvarni smisao nije postojao, jer je to bio zapravo samo paravan u rukama vladajuće oligarhije. Poslovanje i funkcionisanje preduzeća je bilo bazirano na principima dogovorne ekonomije, neposrednog

samoupravljanja, samoupravnog sporazumijevanja i društvenog dogovaranja. To je značilo da sindikat potpuno gubi svoj smisao, a da privreda nezaustavljivo propada. Već početkom 1980-ih javljaju se ozbiljni znaci ekonomske i društvene krize kao posljedice neefikasne ekonomije i spornog upravljanja u državi i društvu. *Kriza spoljnog duga* se rasplamsavala zato što je od 1974. godine svako mogao da se po svom nahođenju zadužuje u svijetu. Počeli su da se javljaju sve veći gubici u privredi, opadala je produktivnost rada, cijene su sve brže rasle, a zarade zaostajale za troškovima života. Sindikat i radnici su sve češće reagovali organizovanjem štrajkova koji su nazivani *obustava rada*. Sve ozbiljnija ekonomska kriza podstakla je tokom 1987. godine rasprave o izmjenama *Zakona o udruženom radu*. Dogovorna ekonomija bila je na izdisaju, a spas je viđen u tržišnoj privredi. Krajem 1988. godine donijet je *Zakon o preduzećima* koji je ozakonio tržište kao osnovni regulator privrede, proklamovana je dobit kao osnovni cilj preduzeća, što je bila velika promjena u odnosu na preduzeće kao samoupravnu organizaciju. Privredna i društvena kriza i mjere ekonomske stabilizacije bile su glavne teme sjednica i kongresa *SSJ*, koji su održani tokom 80-ih godina, ali bezuspješno. Sve se svelo na beskonačne i duge besplodne rasprave i ukazivanje na to da se nešto treba reformisati, frazeološke govore u kojima je mnogo rečeno, a malo toga kazano. U vrtlogu istorijskog vremena, nestankom i raspadom Jugoslavije, *Savez sindikata* prestao je da postoji, ugušen u spostvenom defetizmu, zajedno sa neefikasnom državom u kojoj je nastao.

### 3. Postsocijalistička tranzicija

Nakon pada Berlinskog zida 1989. godine došlo je do naglog urušavanja komunističkih sistema u cijelom *Istočnom bloku*, a to predstavlja veliki globalizacijski proces demokratizacije društava cijelog svijeta i odbacivanje totalitarnih režima. Cijeli ovaj globalni proces Hantington (Huntington, 2004: 22) naziva "trećim talasom demokratizacije" sa velikim međunarodnim uticajem. Dramatičnost i konfuzija koja je slijedila nakon odbacivanja komunizma i prihvatanja kapitalističkog društvenog uređenja sa parlamentarnom demokratijom, u gotovo svim zemljama komunističkog lagera, govorila je o nejasnim vizijama i slabo organizovanim modelima tranzicije, sa iznimkom Jugoslavije koja je zbog svog specifičnog socijalističkog uređenja i obilježja odavala utisak države u kojoj će proces transformacije u tržišno-demokratski društveni poredak teći jednostavno i brzo, međutim nije bilo tako. Jugoslovenski socijalistički model je bio obilježen bazičnom disproporcijom između ukupne proizvodnje i rastuće potrošnje, te zahtjevnom socijalnom redistribucijom koja je već krajem 80-ih dovela do enormne prezaduženosti zemlje (Zec, 2012). SFRJ je na početku tranzicije imala značajne prednosti u odnosu na druge postkomunističke zemlje, a te prednosti su se odlikovale nižim stepenom centralizacije upravljanja sistemom, dugogodišnjom eksploatacijom međunarodnih kontakata sa zapadnim demokratijama, neetatističkim oblikom društvene proizvodnje baziranom na radničkom

samoupravljanju, kao i višim stepenom uključenosti u međunarodnu podjelu rada. Međutim, te prednosti i očekivanja nisu dala željene rezultate i SFRJ je ubrzo ušla u period eklopatacije sopstvenih slabosti u vidu nacionalno-šovinističke razgradnje pod ratnim zastava u krvavim sukobima besmislenog karaktera. Iz tako koncipirane revolucije izniklo je nekoliko nacionalnih država kojima je nezavisnost donijela velike probleme i siromaštvo, ali i socijalnu isključenost u globalizacijskim procesima i svrstavanja u zemlje *Trećeg svijeta* sa jako lošom pozicijom na ljestvici prema razvijenim zapadnim zemljama i društvima. Tranziciona recesija ne pokazuje znakove opadanja, naprotiv ona sve više jača. Bosna i Hercegovina sa svojom ratnom istorijskom avanturom ovu zemlju bitno razlikuje od uspješnih tranzicija postkomunističkih zemalja. Pogubna nacionalna politika, čitava dekada izgubljena u ratovima i postratnim sindromima, ekonomski lomovi i uništavanje preduzeća, masovni odliv stanovništva u zapadne zemlje i urušavanje kompletne privrede doveli su Bosnu i Hercegovinu na rub propasti. Složenost društveno-političkog uređenja uticala je na odabir tranzicionog modela koji je još uvijek u određenoj mjeri velika nepoznanica. Džozef Štiglic (Stiglitz, 2002) naglašava da je prije privatizacije i liberalizacije neophodno uspostaviti vladavinu prava i efikasne institucije tržišne ekonomije, kao i razviti produktivnu javnu raspravu o reformskom pravcu, što je Bosna i Hercegovina zanemarila i ostala na putu neoliberalne tranzicije.

Od početka tranzicionog talasa do danas postaje sve jasnije da je Fukujamino revolucionarno proglašenje *kraja istorije* bilo samo paravan koji je prikrilo iznimnu ideološku agresivnost krutog neoliberalnog projekta, anahrono prihvaćenog od strane većine postkomunističkih elita. Većinu studija o postsocijalističkoj tranziciji karakteriše neopozitivistički i apologetski odnos prema ovom društvenom procesu, u kojima se istraživači zadržavaju na institucionalnoj analizi promjena normativnog poretka, na jednostranoj analizi promjena bilo svojinskih odnosa, političkog sistema ili elemenata ideološke superstrukture (Mitrović, 2002). Tranzicija u SFRJ je faktički počela 1990. godine uvođenjem političkog pluralizma i organizovanjem prvih višestranačkih izbora. Taj period je obilježen prvim pokušajima izmjene svojinskih odnosa iz državnih/društvenih u privatne, ali to je proces koji su vodili stari socijalistički kadrovi čiji su svjetonazori bili naslonjeni bazično na tekovine samoupravnog socijalizma sa velikim odlikama slabog konkretnog znanja i njegovog onaučavanja. Od njihovih pokušaja se očekivalo mnogo, a malo toga je dobijeno, jer su im sposobnosti bile dosta male, a to su pokazali na razgradnji SFRJ. Prema tome, nije ni bilo za očekivati da će tranziciju sprovesti sa uspjehom. Vrijeme od izbijanja ratnih sukoba na teritoriji bivše Jugoslavije, pa do danas, bilo je izuzetno teško i izazovno za sindikat. Vlade, poslodavci, tranzicioni upravljači i razni novopečeni biznismeni i profiteri su svako na svoj način u velikoj mjeri doprinijeli slabljenu sindikata, ali svakako najviše tome je doprinio sam sindikat, odnosno njegova unutrašnja struktura satkana od nesposobnih i bezličnih kadrova, koji se nakon sloma socijalizma uglavnom nisu snašli. Posljedice tog procesa su sve više vidljive i očituju se u

nepoštovanju dogovora i sporazuma, u donošenju zakona i kolektivnih ugovora izvan volje i mišljenja članstva sindikata. Uticaj sindikata na tranzicione tokove je toliko zanemariv da nije vrijedan ni pomena. Sindikat se u vrtlogu tranzicije i pogrešnog modela privatizacije postavio izuzetno bezlično i sterilno i nije uspio da se ozbiljno locira, niti je pronašao novi model funkcionisanja. U novim društvenim odnosima sindikat je zauzeo stav socijalističke tradicije i ekstremne bezobličnosti i nefunkcionalnosti, što je jedan od znakova slabosti i opšte sindikalne nekrativnosti i bezidejnosti, jer oni sindikate doživljavaju kao čedo socijalizma, a činjenica je da sindikati nisu izmišljeni u socijalizmu, nego su nastajali u surovom kapitalizmu radi zaštite radnika od izrabljivanja. U suočavanju sa državom i poslodavcima redukcija sveukupne aktivnosti sindikata daje slabe rezultate. Tranzicijsko vrijeme po sebi obilježava niz nepovoljnih okolnosti po sindikat, jer je veliki broj poslodavaca koji svojim radnicima zabranjuju sindikalno organizovanje, a i radnici se boje uključiti se u sindikat, jer tako odaju nelojalnost poslodavcima koji gaze prava svojih radnika, a radnici uplašeni za egzistenciju im to tolerišu i dozvoljavaju. Poslodavci vrlo često nisu ni svjesni pozitivnog uticaja sindikata na njihovo poslovanje. Menadžeri u pravilu gledaju na sindikate kao na nužno zlo, a ne kao na ključne mehanizme unapređenja produktivnosti rada, smanjenja ekonomskih nejednakosti i stabilizacije radne snage (Hernaus, 2012).

Teorija demokratske revolucije Ralfa Darendorfa (Dahrendorf, 1996) nudi trostepenu klasifikaciju tranzicionog procesa, pri čemu iza faze konstitucionalnih promjena slijedi ključna faza u kojoj razgranato civilno društvo, utemeljeno na građanskim pravima i vrlinama, najavljuje smjenu vremena, u kome dominiraju pravnici i političari, jednim novim dobom koje Darendorf naziva "*dobom građana*", koje ne može biti dostignuto bez slobode i pluralizma medija, nezavisnosti i transparentnosti finansiranja političkih stranaka, autonomnih univerziteta i kulturnih institucija, te društva zasnovanog na solidarnosti i posljedičnoj redistributivnoj politici. U ovim klasifikacijama je jasno da bi sindikat trebao biti važan element u društvenoj strukturi postkomunističkih društava, a na osnovu Darendorfove klasifikacije jasno je da gotovo nijedna postjugoslovenska zemlja nije dostigla traženi nivo. Četvrt vijeka nakon odbacivanja socijalizma i velikog broja neuspješnih reformskih pokušaja, nameće se utisak da tranzicija u postsocijalističkoj Jugoslaviji stalno dolazi na novi početak, sa manjim izuzecima u Sloveniji, koja je svojevremeno odbila "pravila igre" MMF-a i Hrvatskoj koja je tranziciju, sa manje ili više uspjeha, sprovela i priključila se Evropskoj Uniji. I pored činjenice da obje ove zemlje istorijski baštine nasljeđe jugoslovenskog samoupravljanja, one se bitno razlikuju, pogotovo kad je riječ o položaju sindikata. U Sloveniji je nastao visokoinstitucionalizovani i regulisani sistem interesnog usklađivanja industrijskih odnosa, a u Hrvatskoj je na djelu bio mnogo konfliktiniji i manje regulisan obrazac. Slovenija je među svim zemljama postkomunističke Istočne Evrope najbliža neokorporativnom obliku društvenog

organizovanja, dok Hrvatska predstavlja socijalno neriješen i politički potencijalno nestabilan sistem upravljanja dubokim sukobima u društvu. Dok je slovenski obrazac najbolje nazvati inkluzivnim, hrvatski se može nazvati konfliktualnim (Grdešić, 2006: 123). Postsocijalistička tranzicija još traje i četvrt vijeka poslije raspada bivše zemlje. To je svojevrsni paradoks, ali možda je gore to što se istom kraj ne nazire.

#### **4. Savremeni sidnikat, uloge-stvarne i apstraktne**

S obzirom da postsocijalistička tranzicija označava put iz socijalizma u kapitalizam, obnova kapitalističkog načina proizvodnje je neminovna, a samim tim izvjesna je i obnova raznih oblika društvenih sukoba. Kako kapitalizam funkcioniše isključivo na eksploataciji tuđeg rada i kako mu je krajnji cilj profit, jasno je da tržišna konkurencija, selekcija svih elemenata rada, mora da počiva isključivo na racionalnim principima, istovremeno ne mareći za čovjeka, nego isključivo za robu koja se proizvodi. Logika profita ne poznaje humanizam, nego samo maksimalizaciju proizvodnje i prodaje materijalnih dobara. U ovakvim odnosima sasvim je realno očekivati da će radnici biti primorani da zatraže zaštitu svojih prava, koja će im prije ili kasnije sasvim sigurno biti ugrožena na neki način. U postsocijalističkim društvima u tranziciji evidentna je dezintegrisanost i tromost, takvo društvo nije spremno da apsorbuje novu klasnu strukturu društva i konstituiše novi svijet rada pod uticajem obnovljenog kapitalističkog odnosa. U tom smislu sindikalno organizovanje treba da prati savremene potrebe radničke klase, te da se modernizuje (Mitrović, 2002). Činjenica je da je postsocijalistička tranzicija dovela do elementarnih promjena, kako u svojinskim odnosima, tako i u samom sadržaju rada, te je jasno da tradicionalni oblici sindikalnog organizovanja nisu mogući, oni traže inoviranje. Trenutno stanje u ovoj oblasti karkaterišu neosviještenost, demotivisanost, bezidejnost i duboke podjele, a evidentna je desindikalizacija radničke klase. Nove upravljačke i vlasničke strukture u preduzećima većinom imaju izuzetno negativan stav prema sindikatu i sindikalnom organizovanju, a rukovodeća sindikalna oligarhija u sindikalnim centralama ima indolentan stav prema ovim i ovakvim pojavama. Ali to i ne treba da čudi, jer su se nove sidnikalne elite, nastale u vrtlogu društvene tranzicije i opšteg haosa u društvu, etablirale i ukotvile u udobne fotelje, prilagođavajući normativne akte kako samo njima odgovara. Tako bilježimo podatak da sindikalni lideri ostaju dosta dugo na svojim pozicijama, sa kojih ih uklanja ili penzionisanje ili biološka smrt. Drugačiji model promjena na rukovodećim mjestima je praktično nemoguć. Manipulacije u svim sferama sindikalnog biranja su prisutne i evidentne. Iako nove sindikate i njihove rukovodioce obilježava frazeološko krasnorječje floskularnog tipa, sa mnogo priče o reformama i potrebama zaštite radnika, sve to ostaje samo mrtvo slovo na papiru. Sindikat u ovakvom stanju nije kadar bilo šta da promijeni, a njegova



pregovaračka uloga je toliko mizerna da govoto i ne postoji, utopila se u svoju beznačajnost i nebitnost postojanja.

Prema svim parametrima i indikatorima jasno je da u postsocijalističkim društvima u tranziciji dolazi do obnove pitanja nužnosti zaštite radnika i socijalnih pitanja. Socijalna država koja je postojala u vremenu socijalizma je nestala, pad standarda u oblasti socijalnog i radnog zakonodavstva je veliki, a potreba za sindikatom ne jenjava. Radnička i sindikalna prava su osnovna ljudska prava koja su garantovana nizom obvezujućih međunarodnih dokumenata, te odredbama nacionalnog zakonodavstva u svakoj modernoj demokratskoj zemlji. Moderno koncipirana sindikalna organizacija po svojoj prirodi pripada polju civilnog društva, uprkos svojoj specifičnoj pregovaračkoj poziciji koju ostvaruje u okviru institucionalizovanog socijalnog dijaloga, a da bi se postigao napredak društva neophodna je saradnja svih segmenata civilnog društva. Za sindikate u kontekstu loše koncipirane tranzicije od osnovne je važnosti pitanje njihove reorganizacije. Evidentna je spornost sindikata u procesu prilagođavanja promjenama, starenje sindikalnog članstva, te generalno slab socijalni kapital sindikata u mlađoj populaciji (Mihajlović, 2014).

Krajem XX vijeka opšta percepcija o sindikatima se mijenja, uglavnom kao posljedica letargičnosti i tromosti koja je obuzela sindikate. Reputacija sindikata i sindikalnog pokreta uopšte se odrazila i na pad članstva u sindikatima, a sve je više onih koji smatraju da u procesu pregovaranja sa poslodavcima više uspjeha mogu imati individualno, nego kao članovi tromo i neefikasne organizacije. Recentna istraživanja dominantno potvrđuju negativnu povezanost osoba sa visokim stepenom obrazovanja i oni se rjeđe odlučuju za članstvo u sindikatima. Iako su brojni razlozi zašto radnik treba da pristupi nekom od sindikata u tranzicionim društvima, kakvo je ex-jugoslovensko, i dalje mnogi radnici odlučuju suprotno, odnosno oni biraju nepristupanje sindikatima. Razloga za to je puno, jer je evidentan opšti nedostatak uvjerenja o ispravnosti sindikalizma kao ideje, manjak povjerenja u sindikate kao organizacije, neupućenost u svrhu i postojanje sindikata, uticaj okoline na percepciju o sindikatu i sl. Nedostatak povjerenja u sindikate kao organizacije temelji se na uvjerenju kako sindikati i njihovi čelnici ne rade ništa za radnike, nego samo za svoju korist, da su zastarjele institucije i imaju preveliku moć ili čak na percepciji sindikata kao „onih koji stvaraju probleme“ (Kirton, 2005: 393). U vremenu političkog pluralizma, a posebno u BiH gdje je broj registrovanih političkih partija znatno veći od stvarnih potreba, gotovo je nemoguće naći radnika koji nije politički opredijeljen. U tom smislu važno je naglasiti da su pojedinci ljevičarske političke orijentacije češće članovi sindikata, jer se njihova politička uvjerenja poklapaju sa sindikalnom ideologijom koju podržavaju i svojim članstvom, dok desno orijentisani na sindikat gledaju kao na organizaciju koja nije važna za opšte nacionalne interese i samim tim njihovo članstvo u sindikatu može biti samo interesno ili iz nekih drugih nesindikalnih razloga.

Sindikalni pokret, ukoliko želi da ostvari stvarne i konkretne uloge, da ojača i stekne legitimitet među radničkom populacijom, nužno će trebati da mobiliše i aktivira talente i energiju svojih članova. To je veliki i zahtjevan posao. Za moćan i uspješan sindikat članstvo treba biti više nego aktivno. Uloga sindikalnog rukovodioca se ne može svesti isključivo na pružanje usluge članovima i borbi za sljedeći mandat. U slučaju neaktivnosti i apatičnosti članstva sindikat neće biti u stanju da odgovori na sve izazove tranzicijskog svijeta rada. Sindikat i njegovo članstvo se mora prilagođavati izazovima novog vremena. Poslodavci, iako imaju monopol i sve mogućnosti za suvereno vladanje svijetom rada, ipak ne mogu bez radnika koji posjeduju znanja i vještine potrebne poslodavcima. Tu je velika šansa sindikata, ukoliko je prepoznaju. U socijalizmu su sindikati imali samo formalnu ulogu, jer je radno zakonodavstvo detaljno uređivalo prava radnika, dok je u kapitalizmu obrnuto, zakon pruža minimum zaštite, a za ostalo se radnici moraju izboriti kolektivnim ugovorom, a da bi mogli da potpišu kolektivni ugovor moraju da budu organizovani u sindikat. Međutim, ukoliko sindikat ostane u trenutnim okvirima, male su šanse njegovog razvoja i samim tim realnog opstanka. Za ravnopravnost u tripartitnom sindikatu se moraju promijeniti uz stalno učenje, prikupljanje novih znanja i vještina, razumijevanje savremenih izazova poslovanja. Demokratizacija sindikata je poticanje aktivnog učešća članstva u svim sindikalnim aktivnostima, što danas nije slučaj. U sindikatu ne postoje povlašteni, usmjerenje mora biti na sve grupacije zaposlenika. Sindikati trebaju oživjeti „iznutra“ – unapređivanjem načina svoga djelovanja, ali i „izvana“ – iskorištavanjem mogućnosti koje postoje u okolini (Pološki Vokić i Obadić: 2012). Modernizacija sindikata je nužna radi atraktivnosti koju mora sindikat postići prema generacijama novih radnika koji stasavaju u novim društvenim okolnostima. Praćenje rada savremenih organizacija je preduslov prevazilaženja trenutnog statusa sindikata, na koji se gleda kao na odumrli socijalistički recidiv koji nema nikakvu ni idejnu ni konkretnu snagu. Sindikati obavezno treba da koriste elektronsku tehnologiju i IT tehnologije, posebno za informisanje i komunikaciju u javnom sajber prostoru koji je postao pomoćno sredstvo realnog prostora, zahvaljujući mobilnim komunikacijama i tehnologijama. Prednosti koje pruža IT je poslovni svijet vrlo brzo uvidio i počeo da koristi, to im je ponuđeno i uspješno se uklopilo u svakodnevno poslovanje. Sa sindikatima nije tako, oni su ipak dosta sporiji u prihvatanju novih tehnologija (White, 2010: 9). Sindikati koji su bili pioniri u prihvatanju IT kao medija za prenošenje informacija i pružanje usluga svojim članovima bili su sindikati iz SAD i Velike Britanije. Trend prihvatanja IT od strane sindikata započeo je oko 2000. godine, ali se širio i razvijao velikom brzinom. Od toga vremena i literatura sve češće pokriva temu važnosti IT za sindikate, te se počinju koristiti termini poput e-sindikata (engl. e-union) i *cyber* sindikata-engl. *cyber union* (Vidović, 2012).

U novoj filozofiji sindikalizma i u opštem diskursu sindikalnog promišljanja društva rada primjećuje se stvarna potreba za projekcijom dva osnovna načela savremenog sindikata, a to su kooperativnost i proaktivnost, koji su preduslovi

opstanka u savremenom poslovnom okruženju. Progresivnost je budućnost sindikata, a on je nemoguć bez usvajanja novih formi u vidu *Partnerskog sindikalizma*, koji se u savremenoj literaturi naziva i *sindikalizmom koji dodaje vrijednost* (engl. value-added unionism, efficiency-enhancing unionism), a zasniva se na djelovanju sindikata na bazi partnerstva između sindikata i poslodavaca - engl. labour-management partnershi (Pološki Vokić, 2012). Kao najvažniji zadaci za sindikat izdvajaju se potreba za samokritičnošću i prevazilaženjem nedostataka starog načina funkcionisanja, aktiviranje članstva sa ciljem osnaživanja sindikata, uvođenje demokratičnosti u rad sindikata, te razumijevanja načela savremenog poslovanja.

### Zaključak

Sindikat i sindikalno djelovanje je značajan faktor u svakom društvu, bilo ono socijalističkog, kapitalističkog ili nekog trećeg društvenog uređenja. Potreba za sindikatom je evidentna u svakom društvu u kojem radnici rade kod poslodavca, a društvo u kome nema odnosa poslodavac-radnik je nemoguće. Samim tim sindikat, kao osnovno udruženje radnika za zaštitu njihovih prava, može i treba da postoji. Međutim, različite društvene okolnosti nalažu i različita pravila u funkcionisanju sindikata. U ovom radu smo pokušali prikazati značaj i funkcionisanje sindikata u vremenu postsocijalističke tradicije, u kojem sindikat ima nezavidnu ulogu, prvenstveno zbog svojih manjkavosti, ali i drugih okolnosti koje sindikatu ne idu na ruku. U postsocijalističkoj tranziciji, kakva je evidentna na tlu ex-Jugoslavije, a posebno Bosne i Hercegovine, sindikat je osmišljen do granice nebitnosti, jer sva važnija pitanja sindikat ne može da riješi. Svjesni smo činjenice da sindikati često imaju problem sa svojim osnovnim normativnim aktima koji nisu usklađeni sa Ustavom, Zakonima i ostalim opštim zakonskim aktima u državi. Takođe je evidentna velika nezainteresovanost sindikalne oligarhije da se bilo šta promijeni, a rascjepkanost i podjele su velike. To neće doprinijeti snazi, već samo slabljenju sindikata. Funkcionisanje sindikata u postsocijalističkoj tranziciji je zastarjelo, staromodno i prevaziđeno, ne prati moderne svjetske trendove, sindikat nije prisutan u virtuelnom prostoru, a rad sindikata je širem članstvu uglavnom nepoznat. Bez ozbiljne i korjenite reforme sindikati u društvima u tranziciji će se vremenom sve više osipati i na kraju će nestati, a u Bosni i Hercegovini stanje sa sindikatima je složeno i u najmanju ruku bezidejno i letargično, te kao takavo ne stremlje napretku, naprotiv ide u regresiju. Ukoliko se ti trendovi nastave i sindikati ne promijene svoju putanju, u skladu sa evropskim i svjetskim trendovima, nestaću u sopstvenom defetizmu, bez ikakvog izgleda da se vrate na scenu kao važne organizacije u društvu.

### Literatura

Beardwell J., Claydon, T.: "*Human Resource Management – A Contemporary Approach*", 6th ed., Prentice Hall Harlow 2010. godina.

DeNisi A. S., Griffin, R. W. HR, 1sted.: "*South-Western Cengage Learning*", Mason, OH, 2011. godina.

Hirsch B. T.: "*What Do Unions Do for Economic Performance*", Journal of Labor Research 2004. godina.

Huntigton S.: "*Sukob civilizacija i preustroj svjetskog poretka*", preveli Darko Brdarić, Mirko Kovač, Janko Paravić, Izvori Zagreb, 1998. godina.

Kirton G.: "*The influences on women joining and participating in unions*", Industrial Relations Journal 2005. godina.

Mitrović Lj.: "*Odnosi rada i kapitala i uloga sindikata u postsocijalističkim društvima u tranziciji*", časopis Teme br. 4, XXVI, Niš, oktobar 2002. godina.

Vidović M.: "*E-sindikati-što internetska tehnologija pruža sidnikatima?*", Zbornik radova Evolucija sindikata-uloga sindikata u suvremenom društvu, Ekonomski fakultet Sveučilišta Zagreb, 2012. godina.

Grdešić M.: "*Tranzicija, sindikati i političke elite u Sloveniji i Hrvatskoj*", Politička misao, Vol. XLIII, , br. 4, Zagreb, 2006. godina.

Mason, OH, Dessler, G., Huat, T. C.: "*Human Resource Management – An Asian Perspective*, 2nd ed., Pearson Education South Asia 2009. jurong.

Mello, J. A.: "*Strategic management of human resources*, 3rd ed., South-Western Cengage Learning, 2010. Mason, OH.

Mihajlović S. (prir.): "*Sindikat i civilno društvo*", Dan Graf – Danas i Centar za razvoj sindikalizma Beograd, 2014. godina.

Pološki Vokić N. i Obadić A.: "*Oživljavanje sindikata-Koje strategije i taktike mogu oživjeti sindikate?*", Zbornik radova Evolucija sindikata-uloga sindikata u suvremenom društvu, Ekonomski fakultet Sveučilišta Zagreb, 2012. godina.

Pološki Vokić N.: "*Suvremena filozofija sindikaliziranja- Kako okrenutost prema poslodavcima i društvenoj zajednici može oživjeti sindikate?* Zbornik radova Evolucija sindikata-uloga sindikata u suvremenom društvu, Ekonomski fakultet Sveučilišta Zagreb, 2012. godina.

Dahredorf R.: "*Razmatranja o revoluciji u Evropi*", Antibarbarus d.o.o. Zagreb, 1996. godina.

Huntignton S.: "*Tko smo mi?: izazovi američkom nacionalnom identitetu*", prevod Mirjana Paić-Jurinić, Europski glasnik, godina 9. br. 9., 2004. godina.

Huntigton S., Gidens A.: "*Dva Zapada: razgovor*", prevod sa eng. Sabine Marić, Europski glasnik, godina 9. br. 9., 2004. godina.

Hantington S.: "*Treći talas: demokratizacija na izmaku dvadesetog veka*" preveo s engleskog Branimir Gligorić, Politička kultura Zagreb 2004. godina.

Stiglitz J. : "*Protivurečnosti globalizacije*", SBM-x, Beograd, 2002. godina.

Hernaus T.: "*Cost-benefit sindikata na mikrorazini: Kako sindikati utječu na zadovoljstvo zaposlenika i uspjeh organizacija?*" članak u *Evolucija sindikata - Uloga sindikata u suvremenome društvu*, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2012. godina.

White A.: "*Social Media for Unions*", Alethia Media and Communications, Melbourne 2010. godina.

Zec M.: "*Srpska paradigma – nedovršene reforme i ključne disproporcije*", u: Stojiljković Zoran (ur.): *Lavirinti tranzicije*, Centar za demokratiju, FPN, Friedrich Ebert Stiftung, Beograd, 2012. godina.

## **THE SOCIAL ROLE OF TRADE UNIONS IN TIMES OF POST-SOCIALIST TRANSITION**

**PhD Davor V IDAKOVIĆ\***

**Summary:** Trade unions and trade union action and action in every society are an important factor for the protection of workers who have not only this function but also significantly affect global movements in one society. Throughout history, trade unions played an extremely important role from industrial revolution to modern times. In particular, the union was significant in the time of socialism in all the countries of the communist era. In the SFR Yugoslavia, which had a socialist organization, the trade union had a role in a society that was one of the leaders, until various political games the union and its role were not frivolous, that is, they were put into the function of the League of Communists or, to put it short, the Party. So it was until the outbreak of war and Yugoslavia's war. During the post-socialist transition, the role of the union was inherited. In the transition period, the trade union played the role of silent observers and did not significantly affect the transition of society. However, its establishment is problematic, since it was not reformed nor adapted to modern trends by inheriting a tradition from the time of socialist Yugoslavia. The union leaders represent a rigid oligarchy that is irreplaceable because all they do is do only for their own benefit. Employees have no concrete benefit from the trade unions. Modern trends emphasize the importance of the union, but reformed and adapted to the new times. The current situation in the trade unions is very complex, that is, the sluggishness, lethargy, insecurity and excessive lack of interest make the union unethical and it loses its meaning all the more. A large number of those who do not trust the union and independently fight for their

---

\* Faculty of Law in Lukavica, PIM University in Banja Luka, e-mail: davor.vidakovic@pravnikafakultet.edu.ba

labor rights. Modern literature in the field of trade union issues tells us that modern trade unions have adapted, reformed, monitored modern achievements in the IT sector, became an equal and irreplaceable negotiator in tripartite relations that are quite specific at the present time. All the developing world countries have accepted the union as an important factor in negotiating relations, because in their systems the worker is appreciated. Workers with their knowledge and experience, skills and knowledge are needed for employers. Such a skilled worker is fighting for his rights in organized unions that have a sense of existence. Something is not possible for societies in post-socialist transition. Unions in post-socialist transit countries are not even close to it, on the contrary, they are in constant social stagnation and the need for more and more rush. There is a great division and fragmentation in trade union systems. Postsocialist unions have the idea of self-sufficiency and are guided by it. This is not something that is happening now, but it's a problem that has been going on for years, but a problem that does not want or can not be solved. The union has no young and engaged people who have the strength and the will to change something. Under these circumstances, the union will disappear in its own defeatism. Trade unions do not participate in negotiations as an important fact, but more formally, and therefore we can not talk about trade union as an important structural element. It is more formal in character and as such there is no chance of evolving. The union has reached a border where it is no longer, or will be dissolved or will be reformed. In the present form, it can not survive, as a formal organization - can, but with its basic function, not, because it will be lost in new bouts of modern trends.

**Keywords:** trade union, labor rights, employers, post-socialist transition, post-industrial society, knowledge society, trade unions crisis,...