



ČLAN UČLANJUJE ČLANA

**SAMOSTALNI SINDIKAT ZAPOSLENIH U POLJOPRIVREDI, PREHRAMBENOJ,
DUVANSKOJ INDUSTRIJI I VODOPRIVREDI SRBIJE**

SADRŽAJ:

I. SINDIKALNO ORGANIZOVANJE NOVIH ČLANOVA

1. Uvod.....	4.
2. Motivi članova organizacije.....	6.
3. Tipovi članova.....	8.
4. Promocija sindikata.....	10.
5. Sindikalno organizovanje novih članova.....	11.
6. Informacije o sindikatu.....	13.
7. Akcija regrutovanja novih članova.....	16.
8. Argumenti.....	19.

II. ŠTA JE SINDIKAT I ZAŠTO POSTOJI

1. Šta je sindikat i zašto postoji.....	23.
2. Materijalno – finansijska osnova delovanja.....	25.
3. Pravni položaj i okvir sindikalnog organizovanja i delovanja.....	27.
4. Značaj informisanja i komunikacije.....	32.

III. STATUT SSPPDIV SRBIJE

1. Član Samostalnog sindikata.....	36.
2. Organizovanost Samostalnog sindikata.....	38.
3. Pristupnica.....	39.

SINDIKALNO ORGANIZOVANJE NOVIH ČLANOVA



Uvod

Kada definišemo cilj učlanjivanja novih članova, uvek moramo da se setimo:

- zašto je nastao sindikat,
- šta je njegov zadatak i
- koje su njegove funkcije,
- kako sindikat obavlja svoj zadatak.

Da bi sindikat mogao uspešno da obavlja svoje zadatke mora da ima:

- mnogo članova,
- mnogo kvalitetnih obrazovnih članova,
- i dobre finansije.

Ova tri faktora su vezana i ako samo jedan od njih ne funkcioniše, odnosno nije ispunjen, ni sindikat ne može dobro da funkcioniše.

Ako uspemo da pridobijemo – organizujemo veliki broj članova, imaćemo dobre finansije. Ako imamo dobre finansije imaćemo dovoljno sredstava za profesionalno funkcionisanje sindikata i za osposobljavanje naših članova i poverenika, sindikalnih predstavnika, koji će ponovo organizovati nove članove.

Sindikat postoji zato što postoje zavisno zaposleni, zato što je svaki pojedinac preslab da sam dogovori svoje uslove rada i novčana primanja. To može da radi samo sindikat.

Snaga sindikata zavisi od broja članova. Ustvari, sindikat je toliko jak koliko članova stoji iza njega i njegovih zahteva. Upravo zato želimo da se koncentrišemo na novo učlanjivanje, odnosno organizovanje novih članova.

Ovim materijalima želimo da pomognemo organizatorima – funkcionerima, ali i običnim članovima sindikata, da postanu organizatori i promoteri svoje organizacije.

Broj članova sindikata je presudan.

Cilj nam je da svaki član postane predstavnik i promoter sindikata.

Da bi organizator i član mogao da upisuje nove članove, on treba da ispuni sledeće pretpostavke:

1. **Lični razlozi:** visok stepen ličnog identifikovanja sa sindikatom
2. **Motivacija:** podsticanje koleginica i kolega za sprovođenje promotivnih aktivnosti
3. **Tehnička kompetentnost:** kroz obrazovne aktivnosti steći znanja i razviti određene veštine za pridobijanje novih članova

Koje misli određuju naše postupke?

Pre odluke o pristupanju sindikatu, sebi postavljamo pitanja:

1. Hoće li se neka situacija promeniti sama od sebe?
2. Mogu li da utičem da se ona promeni?
3. Usušujem li se to da učinim?
4. Kakve su posledice po mene?

SINDIKAT MORA DA PONUDI JASNE I PODSTICAJNE ODGOVORE.

Identifikovanje s organizacijom

- Samo zajedno možemo da se izborimo za dobre plate i uslove rada (egzistencija).
- Udruženi ćemo uspešnije i sa manje straha braniti stečena prava (sigurnost).
- Sindikalista nikada nije sam (pripadnost).
- U sindikatu cene moje angažovanje (priznanje).
- Utičem na svoju sudbinu (samoostvarenje).

Ko je sam uveren, može uveriti druge.

MOTIVI ČLANOVA ORGANIZACIJE

Naši postupci su određeni zadovoljenjem nekih naših potreba.

SINDIKAT MOŽE DA ZADOVOLJI TE POTREBE.

Potrebe određuju naše postupke

VRSTA POTREBA (po Maslowu)	JA NEŠTO ČINIM...
<i>Potreba za samostvarenjem</i>	...jer želim da koristim svoje sposobnosti
<i>Potreba za uvažavanjem</i>	...jer pred sobom i drugima želim da stojim uzdignute glave
<i>Socijalne potrebe</i>	...jer mi trebaju: osećaj pripadnosti, kontakti, ljubav
<i>Potrebe za sigurnošću</i>	...jer želim da budem zaštićen i ne želim da osećam strah
<i>Fiziološke potrebe</i>	...jer želim da preživim, ne želim da budem gladan, želim da održim svoje telo

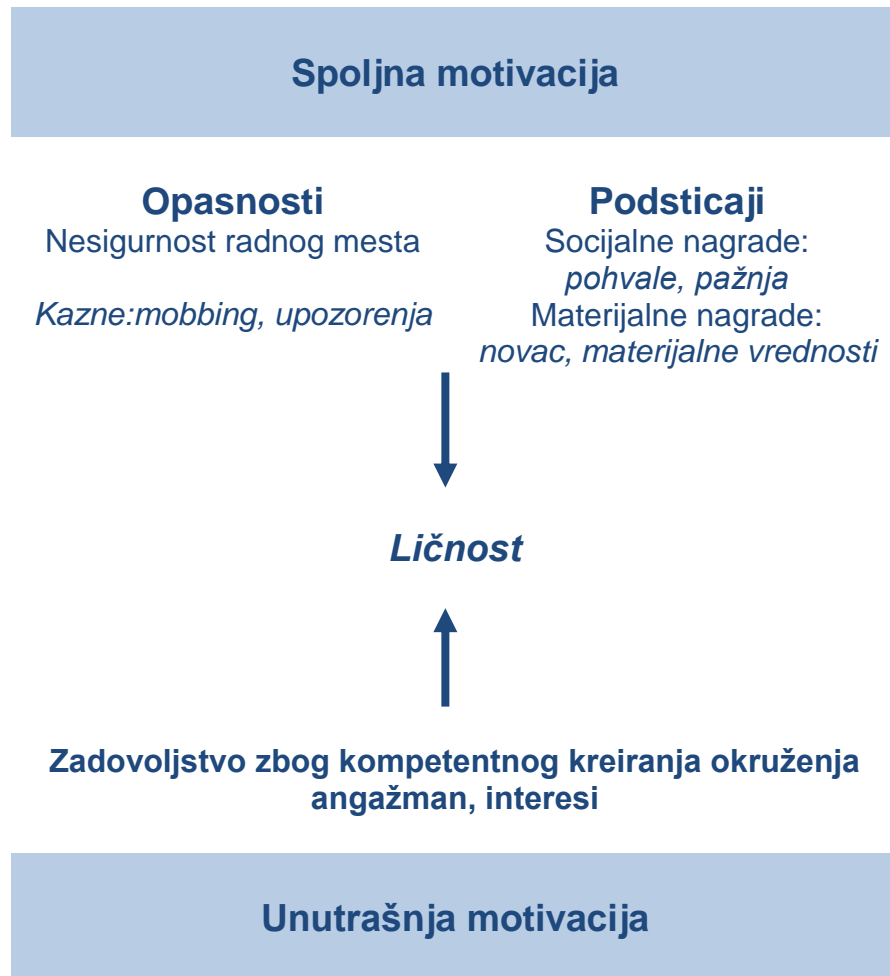
Važnost redosleda ostvarivanja potreba

Ljudske potrebe se pojavljuju i moraju biti zadovoljene baš ovim redosledom:

1. Egzistencija
2. Sigurnost
3. Pripadništvo
4. Poštovanje
5. Samoostvarenje

Dok se prethodna potreba ne ostvari, neće se pojaviti sljedeća.

Osećanja i podsticaji koji određuju naše postupke



TIPOVI ČLANOVA

Da bi se pristupilo učlanjivanju, treba znati na kakve tipove članova možemo naići.

Različiti tipovi članova:

1. Pasivan član
2. Miran član
3. Kooperativan član
4. Aktivan član
5. Vodeći član

Pasivni član:

- član zbog sigurnosti i usluga sindikata;
- sindikat doživljava kao preduzeće za pružanje usluga;
- teško ga je mobilisati;
- ima tek male potrebe za učestvovanjem.

Mirni član:

- identifikuje se u načelu s ciljevima sindikata;
- za članstvo u sindikatu odlučio se društvenopolitički svesno;
- prati aktuelna zbivanja, a da pri tom u njima ne sudeluje aktivno;
- lako se mobiliše za demonstracije, itd.
- zadovoljan je svojim mirnim članstvom i njegove želje za učestvovanjem su zadovoljene.

Kooperativni član:

- identifikuje se s ciljevima sindikata;
- angažuje se u lokalnoj sekciji ili u povereništvu sindikata;
- pomaže u organizovanju akcija;
- podržava provođenje odluka;
- u tim akcijama zadovoljava svoje želje za učestvovanjem.

Aktivni član:

- identifikuje se s ciljevima sindikata;
- prati i novije političke ciljeve u sindikatu;
- angažuje se u radnim i tematskim grupama;
- iznosi konstruktivnu kritiku unutar organizacije;
- željan je novih mogućnosti za učestvovanjem.

Vodeći član:

- identifikuje se s ciljevima sindikata;
- veoma se angažuje u različitim sindikalnim telima;
- iza sebe ima sindikalnu karijeru;
- ili se nalazi na vodećim pozicijama (odbor sindikata, pregovaračka komisija),
- realizuje želje za učestvovanjem kroz preuzimanje vodećih pozicija.

PROMOCIJA SINDIKATA

Prepoznavanje i podsticanje aktivista sposobnih za organizovanje novih članova

- Samo oni koji veruju mogu uveriti druge.
- Veruje se samo angažovanima i doslednima.
- Najviše se veruje onome s kojim deliš sudbinu.

Promocija sindikata i promotivna strategija

- Promocija sindikata je uspostavljanje dugoročnog odnosa s potencijalnim članom.
- Promocija ističe sposobnost sindikata da podrži interese potencijalnog člana.
- Promocijom sindikat nudi poštnu razmenu potencijalnom članu.

Strategije oglašavanja i promocije sindikata:

- privlačenje pažnje (biti prepoznatljiv),
- prenošenje značenja (ideja),
- isticanje kvaliteta (prednosti organizacije),
- informisanje.

Primer akcije organizovanja novih članova

1. Odrediti program i vreme akcije
 - Raščlaniti pojedine aktivnosti
 - Podeliti zadatke
 - Učesnicima akcije dati po jedan primerak programa
2. Zalepiti plakate ili deliti brošure (1. dan)
3. Organizovati seminar (7. dan)
4. Poslati lična pisma (9. dan)
5. Razgovori (jedan na jedan 12-18. dan)
6. Analiza rezultata (20. dan)
7. Novi krug akcija.

SINDIKALNO ORGANIZOVANJE NOVIH ČLANOVA - SIGURNO I AKTIVNO

Šta bi svaki član trebao da zna i da prenese koleginicama i kolegama koji nisu sindikalno organizovani?

Sindikati radi u interesu svojih članova.

Naši ciljevi su: jednake šanse za sve, ravnopravnost i poboljšanje uslova života i rada u socijalnoj tržišnoj ekonomiji.

Pojmove solidarnosti i socijalne pravde doživljavamo kao ključne vrednosti i kao pretpostavku za slobodu i individualnost pojedinca u društvu.

Demokratski smo organizovani: članovi u preduzećima biraju poverenike. Na svim nivoima članovi sindikata na izborima svake četiri godine donose odluku o tome ko će ih i gde predstavljati.

Nezavisni smo od političkih stranaka i drugih društvenih organizacija.

Tražimo kritične i konstruktivne odnose s poslodavcima i političkim strankama i vladom. Želimo otvoren dijalog i pošteno izjednačenje interesa.

Sindikati je živa organizacija ljudi koji se okupljaju kako bi se aktivno borili za svoja prava i uverenja.

Sindikati donosi poboljšanja u radnom životu i obezbeđuje prava radnika.

Svaki član se može angažovati u sindikatu, sudelovati u ostvarivanju sindikalnih ciljeva, rešavanju konkretnih problema i traženju rešenja. Svaki član može u radnim grupama da iznosi svoja znanja, iskustva i mišljenja, može da pohađa seminare i preuzima odgovorne funkcije u sindikatu.

Kao član sindikata svako može da utiče na svoju radnu svakodnevicu i zajednički oblikuje budućnost našeg društva.

Kako bi u orkestru društvenih snaga mogao da svira u prvom redu, sindikati mora da bude jak. To znači da mora imati brojno članstvo, veliku finansijsku i pregovaračku snagu. Stoga su članovi sindikata, članarine i kontinuirano sindikalno obrazovanje od velikog značaja.

Brojnost članstva podjednako je značajan za ostvarivanje prava u preduzeću, kao i za kolektivno pregovaranje ili opšti socijalni ili društvenopolitički uticaj sindikata. Zato je regrutovanje novih članova uvek aktuelan zadatak svakog člana sindikata.

Uveriti vlastitim angažmanom i verodostojnim ponašanjem

Uopšte nije tako teško pridobiti kolegice i kolege za članstvo u sindikatu. Pretpostavka za to nije poseban talenat, već lično uverenje da se zalažete za dobru i bitnu stvar. Ako je neko sam uveren u nešto lako će i druge uveriti.

Potrebno je naravno i poznavanje sindikata, sindikalnih zadataka, ciljeva i funkcije sindikata u preduzeću i u društvu.

Dobra priprema aktivnosti regrutovanja novih članova

Ovaj priručnik treba da pomogne sindikalnim predstavnicima u sistematičnoj pripremi i sprovođenju promotivnih aktivnosti, s ciljem pridobijanja novih članova.

Nemojte odustati

"Dobar si ako ustaneš jedan put više nego što padneš" izreka je iz boksa.

To isto važi i za pridobijanje novih članova. Uspeh neće uvek doći iz prvog pokušaja. Ponekad nije dovoljna dobra priprema. Ako ste sagovornika ulovili u lošem trenutku (loše volje, nema vremena), do razgovora neće ni doći.

To ne treba da vas obeshrabri. Naprosto odaberite bolji trenutak sledeći put.

Neki samo čekaju da im se obratimo

Radnici koji nisu u sindikatu nisu zbog toga automatski protiv sindikata. Velika većina radnika smatra da je sindikat u načelu potreban i koristan. Ako ih pozovete na ispravan način, oni su spremni da postanu članovi. Istraživanja pokazuju da 90% svih radnika daje potvrđan odgovor na pitanje o neophodnosti postojanja sindikata.

Primer:

U proseku 35% sindikalno neorganizovanih radnika žele da postanu članovi IG BCE, dakle svaki treći! Kod mlađih radnika ta spremnost raste do 60%.

Neki se ne usuđuju da pristupe sindikatu samoinicijativno. Treba ih malo pokrenuti, razgovarati s njima, prijateljski ih pozvati da se uključe u sindikat, da učestvuju u sindikalnom radu, reći im da su potrebni sindikatu.

Ciljne grupe

Svi koji rade su potencijalni članovi sindikata.

Žene moraju biti uverene u to da u sindikatu mogu isticati i zastupati svoje specifične interese.

Mladi ljudi danas imaju mnoge probleme u čijem rešavanju i sindikat može da bude od koristi. Dobrim argumentima ih najbolje možemo privući odmah čim se zaposle u preduzeće. Ako se neko učlani dok je mlad, uglavnom će se trajno vezati uz sindikat.

INFORMACIJE O SINDIKATU

Prospekti

Osim mesečnog lista treba da postoji i ceo niz materijala za članstvo koji su zanimljivi i za radnike koji nisu članovi i mogu ih privući u sindikat. Birani materijal može predstavljati dobar povod za lični razgovor.

Primeri:

- brošura u kojoj se sindikat predstavlja
- informativni letci o organizaciji i radu sindikata i o socijalnim pitanjima.

Za rad na pridobijanju novih članova pojedini gradovi ili regioni mogu da izrade svoje materijale.

Plakati

Sindikat može da izraditi plakate o mnogim temama i oni se mogu postaviti u preduzećima tokom promotivnih aktivnosti usmerenih na pridobijanje novih članova.

Pismo

Pismo ličnog karaktera može se poslati na privatnu adresu osobe koju želimo da privučemo u sindikat.

Ako lični razgovor održimo nekoliko dana kasnije, to će biti korisna podrška promotivnim aktivnostima usmerenim na regrutovanje novih članova.

Lični razgovori

Ako je neko sam uveren u nešto, lako će i druge uveriti.

Angažovanim je članovima sindikata uglavnom lako da ukažu kolegamicama i kolegama na rezultate sindikalnog rada i govore o učestvovanju u sindikatu. Tu nije potrebno biti veliki govornik, već samo poznavati svoje kolegice i kolege. Mnogi od nas sigurno poznaju nekog ko još nije član sindikata.

Promotivni razgovor s ciljem regrutovanja novog člana

Slušati je podjednako važno kao i govoriti

Svako voli da bude ozbiljno shvaćen. Saslušajte svaki argument svojih kolega. Ako vam je neki argument neprihvatljiv, nemojte reagovati burno. Podstaknite svog sagovornika da što opširnije objasni svoj stav i pitajte ako vam nešto nije jasno. Svaki stav i svako mišljenje treba uvažiti.

Svaka stvar ima više strana

Ako iz razgovora nastane diskusija, mislite na to da mnogi ljudi nisu naučili da posmatraju jednu stvar s više različitih strana. A to je bitno, jer ako neko ne može da razmišlja i raspravlja o alternativama, biće sklon pojednostavljivanju svog načina razmišljanja i pomatraće stvari crno ili belo. Ako ukažemo na alternativna rešenja, sagovornik će postati otvoreniji i spremniji da sasluša naše argumente.

Istražiti interese

Preispitajte stavove svog sagovornika obzirom na korist koja se iz toga može izvesti i za koga. Neka pitanje o potencijalnoj koristi bude jedno od bitnih pitanja u razgovoru.

Nove informacije bude zanimanje

Predrasude prema sindikatu uglavnom nastaju zbog nedostatka informacija ili zbog pogrešnih informacija. To se može ispraviti tako što ćemo sagovorniku preneti svoja znanja.

Podstaknite interesovanje svog sagovornika pomoću novih informacija o sindikatu, o rezultatima sindikalnog rada, značaju sindikata za društvo i prednostima koje imaju članovi sindikata.

Ponekad je dovoljan mali podsticaj

...jer sagovornik zapravo samo čeka rečenicu - "Pa pridruži nam se!". Potrebu za solidarnošću i razumevanjem ima svaki čovek.

Ne može svako sa svakim

Simpatije su bitne za uspešan i uverljiv razgovor. Nastupite prijateljski i pažljivo slušajte sagovornika.

Susret na istom nivou

Ako neko želi da pridobije novog člana za sindikat za razgovor treba da izabere radnika sličnih kvalifikacija iz njegovog odeljenja.

Snimanje stanja

Sistematski regrutovati nove članove može samo onaj ko tačno zna

- ko radi u kojem preduzeću / odeljenju,
- ko je član sindikata,
- a ko nije.

Kako biste to ustanovili, potrebno je snimiti stanje (uz pomoć priloženih tablica). Kako biste utvrdili težišta u aktivnostima regrutovanja novih članova, posebno kada je reč o grupama, treba da imate predstavu o strukturi radnika.

Organizacione pripreme

Podela područja rada

Kada je utvrđeno koliko će koleginica i kolega aktivno učestvovati u regrutovanju novih članova i s koliko neorganizovanih radnika trebate razgovarati i gde oni rade, potrebno je podeliti zadatke i područja rada.

Sada ćete takođe utvrditi

- može li se planirana aktivnost regrutovanja novih članova sprovesti istovremeno u celom preduzeću,
- moraju li se neka odeljenja preduzeća obrađivati pre, a druga kasnije,
- hoćete li neka odeljenja ili grupe radnika za sada sasvim izostaviti iz akcije regrutovanja.

Težišta

Zajednički definišite na koja područja ili odeljenja želite da stavite težište. Pri tom treba uzeti u obzir sledeći aspekt:

- “Velike bele mrlje” odnosno praznine na karti koja prikazuje sindikalnu organizovanost imaju doduše najveći potencijal.
- Za uspešno regrutovanje je, međutim, pretpostavka i postojanje dovoljnog broja aktivista.

Podela odgovornosti

- Ko je organizacijski odgovoran za akciju?
- Ko je veza s predsedništvom sindikata?
(u preduzećima će taj zadatak uglavnom preuzeti vođe sindikalnog odbora)

Izrada plana regrutovanja

Plan regrutovanja izradiće oni koji su odgovorni za sprovođenje akcije. Sva razmišljanja treba zapisati.

Na primer:

- utvrđivanje cilja regrutovanja (povećanje stepena sindikalne organizovanosti na ...%);
- pribavljanje adresa i podataka o radnicima koji nisu u sindikatu;
- izrada plana za preduzeće/ulice;
- izrada vremenskih rasporeda;
- analiza situacije u preduzeću;
- popis problema radnika u preduzeću/mestu;
- definisanje težišta (npr. grupe radnika, odeljenja);
- popis važnih argumenata (npr. kolektivno pregovaranje);
- utvrđivanje promotivnih sredstava (plakati, prospekti, pisma);
- popis aktivista zaduženih za regrutovanje novih članova;
- obuka aktivista;
- utvrđivanje odgovornosti za akciju (npr. glavni poverenici);
- kontrola akcije.

Izrada kartoteke

Za svakog neorganizovanog radnika kojeg želimo da privučemo u sindikalno članstvo izradićemo jednu karticu. Kartice će koristiti aktivisti zaduženi za regrutovanje novih članova. Na taj način će imati pregled svog područja rada, u tezama mogu zapisati termin razgovora i rezultate, a tako će imati kontrolu nad akcijom regrutovanja.

AKCIJA REGRUTOVANJA NOVIH ČLANOVA

Izrada vremenskog rasporeda i plana zadataka za akciju

Za akciju treba izraditi vremenski raspored u kojem će se utvrditi

- pojedine aktivnosti
- podela zadataka
- nadležnosti.

Sve kolegice i kolege koji sudeluju u akciji dobiće jedan primerak. Za početak sindikat treba predstaviti transparentno. Kako će se to i pomoću kojih promotivnih materijala obaviti zavisi od mogućnosti koje su nam na raspolaganju.

Mogućnosti:

- atraktivni plakati
- podela izabranih promotivnih prospekata sindikata.

Seminar preko vikenda za region, za poverenike i aktiviste.

Lično pismo

Ako imate adrese, potencijalnim članovima možete poštom ili direktno u sandučić uputiti dopis gradskog / opštinskog / regionalnog ili odbora preduzeća.

U dopisu ćete ukazati na rezultate rada i uspehe sindikata i najaviti razgovor o eventualnom sindikalnom članstvu.

Poslaćemo onoliko dopisa, koliko razgovora možemo da obavimo tokom narednih dana.

Svrha dopisa je da olakša početak razgovora.

Razgovor

1. runda

Sindikalni aktivista će potencijalnom članu dati aktuelne informacije o sindikatu, pozvaće se na poslani dopis ili naći neko drugo polazište za razgovor, npr. aktuelna zbivanja u preduzeću koja su relevantna za sindikat, u (regionalnoj) politici ili pak iz područja slobodnog vremena, sporta, hobija.

Neće svaki sagovornik odmah izjaviti: "Da, spreman sam da se učlanim u sindikat."

Ali cilj je već napola ostvaren ako se upustio u razgovor. Neki radnici će tokom razgovora izneti svoje sumnje i predrasude u odnosu na članstvo u sindikatu.

Aktivista će pažljivo da sasluša sagovornika, ozbiljno će shvatiti njegova stavove, a potom će staloženo da iznese svoje argumente i činjenice.

Savet: prvo proverite ko je od kolega na poslu najviše spreman da se učlani u sindikat i njemu se prvom obratite. U ovom priručniku su niže navedeni i argumenti koji vam mogu poslužiti kao pomoć. Pažljivo ih pročitajte.

Zabeležite rezultate razgovora

Nakon razgovora aktivista će na kartici navesti koje argumente je sagovornik prihvatio, a koje odbio.

Razmena iskustava

Nakon što svi aktivisti završe prvu rundu razgovora, sastaću se i razmeniti iskustva.

Razgovaraće o sledećim pitanjima:

- Kakve su opšte reakcije?
- Koje poteškoće su se pojavile?
- Koliko je novih članova regrutovano?

Koji su argumenti bili uverljivi?

- Na koje ste protivargumente nailazili?
- Koji promotivni i informativni materijal treba koristiti u budućnosti?
- Mogu li se planovi zadržati ili treba uvesti promene?
- Da li bi bilo korisno da se izmeni raspodela zadataka na nekim mestima?
- U kojem odeljenju preduzeća aktivistima treba posebna podrška?

Ciljana primena promotivnih materijala

U ovom trenutku je korisno ciljano podeliti odabrane informativne prospekte iz sindikalne ponude, na primer određenim grupama zanimanja ili odeljenjima. Eventualno se mogu izraditi i podeliti letci ili plakati o aktuelnim temama preduzeća ili šire.

Razgovor

2. runda

Na osnovu iskustava iz prve runde razgovora, aktivisti će po drugi puta kontaktirati one koji se do sada nisu odlučili za članstvo u sindikatu.

Pre toga treba proveriti da li bi neki drugi aktivista imao više šansi za uspeh.

I rezultat drugog razgovora treba evidentirati na kartici.

Kontrola uspešnosti

Aktivisti treba da analiziraju sve aktivnosti. Na taj način se mogu tačno meriti uspesi i neuspesi, ukloniti greške i razviti strategije za sledeću akciju proširenja članstva.

- Koliko je novih članova regrutovano?
- Koliko se izmenio stepen organizovanosti?
- Gde u preduzeću postoje težišta, a gde nedostatci?
- Po kojim temama postoji nedostatak informacija kod potencijalnih članova?
- Na koji način se može poboljšati prenošenje informacija?

Saznanja iz akcije regrutovanja novih članova evidentiraće se u zaključnom protokolu.

Sadržaj promotivnih aktivnosti usmerenih na pridobijanje novih članova

Sindikalne informacije i promocija mogu sadržati i kritiku nekih mera u preduzeću koje stavljaju radnike u nepovoljniji položaj. Možete, na primer, ukazati na to da mere racionalizacije koje poslodavac želi da uvede, imaju negativne posledice po radnike i da je stoga neophodna sindikalna zaštita.

Kod promotivnih aktivnosti ne smete, međutim, da prekršite prava trećih lica, odredbe kaznenog zakona i drugih propisa (npr. zabrana uvrede).

Sredstva sindikalne promocije

Sredstva za sindikalnu promociju u preduzeću su sledeća:

- lični razgovori
- podela letaka
- obaveštenja na oglasnoj tabli (ako još nema oglasnih tabli, poslodavac mora da ih staviti na raspolaganje u dovoljnom broju).

Ko sme da sprovodi promotivne aktivnosti za pridobijanje novih članova?

Članovi sindikata, poverenici i profesionalni predstavnici sindikata.

Promotivne aktivnosti sindikata

Sindikalni zadatak unaprjeđivanja uslova rada i ekonomskih uslova za radnike, ispunjava se samo delovanjem u preduzeću. Tu radnici moraju da se informišu, savetuju i zastupaju.

Pravo pojedinačnog radnika

Svaki radnik sme da iznositi svoje sindikalne stavove i na taj način promoviše sindikat na svom radnom mestu.

Prava aktivista koji rade na regrutovanju novih članova

Promotivne aktivnosti sindikalnih poverenika za pridobijanje novih članova, zaštićene su nacionalnim i međunarodnim sporazumima.

Pravna zaštita aktivista koji rade na regrutovanju novih članova

Radnici mogu pokrenuti sudski postupak zbog povrede sindikalnih prava. Sindikat preuzima pravnu zaštitu.

Argumenti

Predrasuda

„Ne treba mi zaštita sindikata, o sebi najbolje brinem sam!“

Odgovor:

Kao pojedinac, radnik je u današnjem ekonomskom svetu bespomoćan. To se odnosi i na preduzetnike. I oni se udružuju u udruženja poslodavaca. Ali i radnici se mogu pridružiti snažnoj zajednici koja će ih štiti. Kao članovi sindikata radnici predstavljaju partnera kojeg poslodavac mora shvatiti ozbiljno.

Predrasuda

„Dobijam sve isto kao i članovi sindikata. Zašto bih se onda učlanjivao?“

Odgovor:

Poslodavci i radnicima koji nisu članovi sindikata isplaćuju platu prema kolektivnom ugovoru, kako nikome ne bi dali razlog da se učlani u sindikat, ali samo dotle dok ih sindikat svojom brojnošću može navesti da pregovaraju. Ako bi svi radnici pratili tvoju “logiku”, sindikat bi brzo ostao bez članstva i mogućnosti da se putem pregovara bori i za tvoja prava. Razmisli da li je sindikat dovoljno jak da se bez tvoje pomoći izbori i za tvoja prava?

Predrasuda

“Sindikati danas više nisu neophodni. Današnji poslodavci više ne izrabljuju radnike.”

Odgovor:

Profit u privređivanju je presudan faktor. Tu se već više od 100 godina ništa nije promenilo. Mada je ekonomska beda radnika u prošlosti bila veća, još uvek treba puno uraditi. Danas se radi o drugim pitanjima, npr. o sprečavanju smanjenja socijalnih prava, zaštiti od racionalizacije, o pitanjima zaštite rada i okoline. Problemi ne nestaju, samo se menjaju. Jedno ostaje isto: “Trebaju nam jaki sindikati!”

Predrasuda

“Naprosto ne volim udruživanja. Ionako ništa od toga.”

Odgovor:

Kao da se svet rada može uporediti s nekim udruženjem. U radnom svetu se radi o dohotku, osiguranju starih i stvaranju novih radnih mesta, znači o egzistencijalnim pitanjima.

Nijedan poslodavac neće dobrovoljno dati veću platu. Tokom kolektivnog pregovaranja to najjasnije dolazi do izražaja. Mora se oštro pregovarati. A to može samo neko ko je jak.

U žiži razmišljanja u međuvremenu su ne samo pitanja plata, nego i pitanja koja se odnose na preoblikovanje radnog mesta i tretman radnika kao čoveka, a ne samo kao radne snage.

Sindikat nije samo organizacija koja se brine o platama. Pitanja tržište rada i pitanja okruženja takođe su u prvom planu. Zdravstvena zaštita i pitanja socijalnog osiguranja shvataju se podjednako ozbiljno kao i pravna pitanja pomoću kojih pomažemo pojedincu da se izbori za svoja prava.

Predrasuda

“Mnogi radnici misle da je njihovo radno mesto apsolutno sigurno i da im se ništa ne može dogoditi.”

Odgovor:

Čak ni privredni rast danas više nije garancija za sigurno radno mesto u budućnosti. Zatvaranja fabrika ili delimična zatvaranja pogona iz ekonomskih razloga, a zbog čega mnogi radnici ostaju bez svojih radnih mesta, deo su ekonomskog života i u vreme ekonomskog rasta. Zato treba zajednički da radimo na predlozima i idejama o tome kako stvoriti nova radna mesta koja će biti sigurna u budućnosti.

Predrasuda

“Članstvo u sindikatu nije korisno za moju karijeru.”

Odgovor:

Članstvo u sindikatu daje sigurnost na radnom mestu, a ta sigurnost rezultira samopouzdanjem. Samopouzdanje koristi našoj karijeri. Ako radnik nema zaštitu i mora da čuti, postaje nesiguran. Nesigurnost nas čini slabim. Dakle, isplati se učestvovati u sindikatu, jer sigurnost nas jača.

Predrasuda

“Što će mi članstvo u sindikatu? Pa kod nas se nikad nije štrajkovalo.”

Odgovor:

Ovde se na radi samo o štrajku. Radi se o sposobnosti za štrajk i spremnosti za štrajk. Članovi sindikata dobiće podršku u slučaju štrajka. Ako ste pratili kretanja zarada tokom zadnjih nekoliko godina, znate da se može dogoditi da brzo treba organizovati štrajk. Štrajk može postati stvarnost brže nego što je to nekome drago.

Predrasuda

„Tolika članarina? Meni je to previše. A uostalom i zašto – jedne novine mesečno? Meni to ne vredi toliko.“

Odgovor:

Članovi dobijaju ne samo pravnu zaštitu u vezi pitanja iz područja rada i socijalnih prava. Oni dobijaju i informacije iz radnog života, a kroz članstvo u sindikatu i kompletnu savetodavnu mrežu sindikalno organizovanih radnika i poverenika. Razlog više da učestvujete sa svojom članarinom. Jer bez članarine ne bi bilo ni sindikata – a bez sindikata ne bi bilo povećanja plata. Zaključak je da bi se ušteda na članarini vrlo brzo pretvorila u gubitak.

Predrasuda

“Ne treba mi članstvo u sindikatu. Moj suprug je član sindikata.”

Odgovor:

Sindikalna zaštita se ne može preneti. Društvena emancipacija žena sve više dovodi do ekonomske samostalnosti. Kako bismo potkrepili svoj zahtev – ista plata za isti rad, mi podržavamo žene u njihovoj opravdanoj borbi za ekonomskom ravnopravnosti. Ali samo kao članovi sindikata i žene uživaju potpunu zaštitu u pravnim pitanjima i mogu koristiti pomoć u slučaju problema na radu.

Predrasuda

“Sindikati su suviše politizovani i u tome ne želim da učestvujem.”

Odgovor:

Nepolitizovani sindikati uopšte ne mogu ništa da postignu. Ceo je život je POLITIKA. Sindikat je nezavisan od političkih stranaka. A politika sindikata je da zastupa interese svojih članova.

Zakone o radu donose političari. Odredbe kolektivnih ugovora su rezultat pregovora između udruženja poslodavaca i sindikata. Sindikat želi u budućnosti da učestvuje i u socijalnopolitičkim pitanjima u zemlji.

Imamo svoje stavove i želimo da ih zastupamo. Kako se političke odluke ne bi donosile mimo radnika, bolje je učestvovati. Jer, što više učestvujemo, to više i bolje sami možemo da kreiramo radničku politiku.

*

* *

ŠTA JE SINDIKAT I ZAŠTO POSTOJI



ŠTA JE SINDIKAT I ZAŠTO POSTOJI

Sredinom devetnaestog veka u kapitalističkim zemljama zapadne Evrope najamni radnici počinju da osnivaju sindikate sa osnovnim ciljem zaštite i poboljšanja uslova rada i povećanja nadnica. U Srbiji početak sindikalizma nastupa u drugoj polovini devetnaestog i početkom dvadesetog veka, prvo organizovanjem strukovnih sindikata, a zatim i Radničkog saveza Srbije u maju 1903. godine, kao preteče Saveza samostalnih sindikata Srbije.

Do osnivanja sindikata u devetnaestom veku došlo je kada je kod radnika sazrela svest o tome da sami, kao pojedinci, ne mogu da se zaštite, niti da se suprotstave samovolji poslodavaca - kapitalista kojima je jedini cilj što veći profit, sa što manjim troškovima, pa i troškovima radne snage. S druge strane, interes radnika dijametralno je različit od poslodavaca – oni su zainteresovani za što veće plate, što bolje uslove rada i za sigurnost radnih mesta. U uslovima tako suprotstavljenih interesa radnici su shvatili da moraju da zbiju redove i da se osnivanjem svojih radničkih sindikata organizovano suprotstave poslodavcima, štiteći svoje interese i prava.

Snaga svakog pravog radničkog sindikata, u tom smislu i Samostalnog sindikata zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj, duvanskoj industriji i vodoprivredi Srbije, sadržana je u osnovnim principima osnivanja i delovanja, a to su:

- **masovnost** – snaga sindikata zavisi od brojnosti članstva, jer ona garantuje mogućnost organizovanja industrijskih akcija kojima će se efikasno štiti prava i interesi članstva, s jedne strane, a s druge obezbeđuje i finansijsku snagu koja je neophodna za realizaciju programskih aktivnosti sindikata,
- **jedinstvo i solidarnost** – princip „svi za jednoga, jedan za sve“ daje snagu sindikatu da ostvari svoje interese i ciljeve usmerene prema poslodavcu na mikro planu i prema udruženjima poslodavaca i državi na makro planu,
- **nezavisnost u odnosu na poslodavce, vlast i političke partije** – svaki pravi radnički sindikat vodi članstvo, neprihvatljivo je da ga kontrolišu poslodavac ili vlast,
- **finansijska nezavisnost** u odnosu na poslodavce, organe vlasti i političke partije,
- **stručnost i kompetentnost sindikalnih kadrova** (izabranih i imenovanih sindikalnih predstavnika) za zastupanje i zaštitu interesa članstva, kao i
- **demokatičnost** u radu, u izborima i donošenju odluka, kao uslov za izgrađivanje osećaja pripadnosti člana sindikatu, bez čega i najbolje planirane akcije neće uspeti.

U odnosu na početke sindikalizma, u savremenim uslovima sindikati su značajno razvili i razgranali svoju aktivnost, štiteći prava i interese svojih članova, kako na mikro planu pred poslodavcem, tako i na makro planu uticajem na systemske propise koji određuju položaj zaposlenih i na mere ekonomske i socijalne politike države.

Zaštitna funkcija sadržana je u biću svakog pravog radničkog sindikata, ali konkretni sadržaji i načini njenog ostvarivanja su različiti po sindikatima. Zato, kroz ponudu na sindikalnoj sceni Srbije, svaki zaposleni ima mogućnost da pristupi, odnosno da se dobrovoljno učlani u onaj sindikat za koji smatra da će mu obezbediti najefikasniju zaštitu i unapređenje interesa iz rada i po osnovu rada.

Ono što se mora naglasiti, i danas je radnik, kao pojedinac, ukoliko nije sindikalno organizovan, u potpuno podređenom položaju i prepušten na milost i nemilost poslodavca. Poslodavac je dominantna strana, kako kod ugovaranja prava i uslova rada, tako i kod njihove realizacije. Svedoci smo da su upravo mladi, zbog neinformisanosti o pravima iz rada i prednostima članstva u sindikatu, odnosno o konkretnim pravima i interesima koji se ostvaruju preko sindikata, najčešće žrtve nesavesnih poslodavaca. Rad na crno, nepoštovanje osmočasovnog radnog vremena, neplaćanje prekovremenog rada koji često traje mnogo više od zakonskog maksimuma, uskraćivanje prava na godišnji odmor, uslovljavanje zasnivanja radnog odnosa odricanjem od rađanja, neisplaćivanje zarada, neuplaćivanje doprinosa za penzijsko i zdravstveno osiguranje, nezakonita otpuštanja žena čim se sazna da je žena trudna, različiti oblici psihološkog zlostavljanja na radu (mobing), najčešći su vidovi kršenja radničkih prava, a da pri tom radnici čute, ne obraćaju se nikome za pomoć, plašeći se gubitka posla, svesni da u potpunosti zavise od poslodavaca.

Mladi se često zadoljavaju time da za svoj rad prime određenu sumu na ruke, ne znajući koliko njihovih zakonskih prava poslodavci na taj način krše, koliko će im kad ostare nedostajati penzijski staž i da sami moraju da plate sve zdravstvene usluge. U uslovima kada institucije države, koje treba da kontrolišu zakonitost ponašanja poslodavaca, ne funkcionišu na zadovoljavajući način, kod svih zaposlenih, a posebno kod mladih radnika, mora da sazri svest o tome da se samo snagom sindikata mogu efikasno suprotstaviti nezakonitim ponašanjima poslodavaca.

A zašto zaposleni treba da se učlane u Samostalni sindikata zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj, duvanskoj industriji i vodoprivredi Srbije i da time postanu deo porodice Saveza samostalnih sindikata Srbije koja broji preko 550.000 članova? Šta mi to nudimo našim članovima? Pre svega:

- uticaj na sopstveni materijalni i socijalni položaj kod poslodavca i na širem društvenom planu - snaga sindikata je u masovnosti, solidarnosti i jedinstvu;
- zaključivanje kolektivnih ugovora, kao nezamenljivog instrumenta uređivanja položaja, interesa i prava zaposlenih u višem nivou od zakona;
- očuvanje ličnog dostojanstva na radu i sprečavanje svakog oblika i vida diskriminacije i psihičkog zlostavljanja na radu, zaštitom koju pruža sindikat;
- obezbeđivanje zarade od koje se može dostojanstveno živeti;

- obezbeđivanje bezbednih uslova rada i zaštitu zdravlja na radu;
- ostvarivanje uticaja na sadržinu radnog i socijalnog zakonodavstva i drugih propisa od interesa za zaposlene, preko Saveza samostalnih sindikata Srbije;
- besplatnu pravnu pomoć i radno-pravnu zaštitu u slučajevima kršenja prava iz radnog odnosa i po osnovu rada;
- organizovanje štrajka i drugih vidova industrijske akcije, kada mirne metode sindikalnog delovanja ne daju rezultate;
- učešće u sportskim i radno – proizvodnim takmičenjima i drugim manifestacijama koje organizuje sindikat;
- ostvarivanje drugih prava i interesa, utvrđenih statutima samostalnih (granskih) sindikata.

MATERIJALNO – FINANSIJSKA OSNOVA DELOVANJA

Za ostvarivanje svih postavljenih ciljeva, aktivnosti i obaveza u zaštiti prava i interesa sindikalnog članstva neophodna je jaka i stabilna materijalno-finansijska osnova delovanja. Finansijsku snagu sindikatu daje članstvo plaćanjem članarine. Finansijska nezavisnost i stabilna materijalna osnova delovanja istovremeno znače i njegovu akcijsku nezavisnost od uticaja poslodavaca, organa vlasti i političkih partija. Zato je članarina, koju je dužan da plaća svaki član samostalnog sindikata, osnovni i najznačajniji izvor prihoda sindikalnih organizacija i svih organa samostalnih sindikata i Saveza samostalnih sindikata.

U Savezu samostalnih sindikata Srbije članarina je jedinstvena i iznosi 1% zarade člana, odnosno 0,50 % penzije penzionisanog člana, odnosno 0,50 % naknade nezaposlenog člana dok prima naknadu od Nacionalne službe za zapošljavanje. Samostalni sindikati i sindikalne organizacije mogu da utvrde članarinu i u iznosu višem od 1%, pri čemu uvećani iznos koriste za namene definisane statutom samostalnog sindikata, odnosno pravilima o radu sindikalne organizacije.

Sindikalna članarina od 1% zarade u Savezu samostalnih sindikata Srbije se raspoređuje prema proporcijama utvrđenim Statutom Saveza (član 62), tako da 50% ostaje sindikalnoj organizaciji, a ostalih 50% uplaćuju se na tekuće račune viših organa sindikata i Saveza samostalnih sindikata. Na osnovu člana 207. stav 2. Zakona o radu poslodavac ima obavezu da od zarade zaposlenih – članova sindikata odbije utvrđeni iznos članarine i da taj iznos uplati na tekuće račune korisnika (raspodela članarine u Savezu samostalnih sindikata Srbije objavljena je u Sl. glasniku RS br. 64/2006), i to:

I

U sindikalnoj organizaciji samostalnog sindikata kod poslodavca na teritoriji Republike Srbije izvan AP Vojvodine, AP Kosova i Metohije i grada Beograda, članarina se raspoređuje preko tri naloga za prenos, i to:

1. 50% na tekući račun sindikalne organizacije samostalnog sindikata kod poslodavca,
2. 28% na tekući račun Saveza samostalnih sindikata na teritoriji (grada i opština),
3. 22% na tekući račun samostalnog sindikata Srbije (granski sindikat).

II

U sindikalnoj organizaciji samostalnog sindikata kod poslodavca na teritoriji grada Beograda članarina se raspoređuje preko tri naloga za prenos, i to:

1. 50% na tekući račun sindikalne organizacije samostalnog sindikata kod poslodavca,
2. 33% na tekući račun Saveza samostalnih sindikata Beograda,
3. 17% na tekući račun samostalnog sindikata Srbije (granski sindikat).

III

U sindikalnoj organizaciji samostalnog sindikata kod poslodavca na teritoriji Pokrajine Vojvodine, odnosno Kosova i Metohije, sredstva od članarine raspoređuju se preko četiri naloga za prenos, i to:

1. 50% na tekući račun sindikalne organizacije samostalnog sindikata kod poslodavca,
2. 10% na tekući račun Saveza samostalnih sindikata Pokrajine Vojvodine, odnosno Kosova i Metohije,
3. 28% na tekući račun Saveza samostalnih sindikata na teritoriji grada i opština,
4. 12% na tekući račun samostalnog sindikata Srbije (granski sindikat).

Samostalni sindikati imaju obavezu da 25% članarine koja legne na njihov račun prenesu Savezu samostalnih sindikata Srbije.

Pored članarine izvori prihoda sindikalne organizacije, samostalnih sindikata i Saveza mogu da budu i prihodi od imovine, prihodi od marketinga, donacije, legati, prilozima, pokloni, i dr.

Pripadajuća sredstva (50% od ubrane članarine) sindikalne organizacije kod poslodavaca koriste prvenstveno za finansiranje svoga rada, plaćanje troškova osposobljavanja, pružanje solidarne pomoći svojim članovima, nabavku literature, organizovanje rekreativnog odmora, organizovanje i učešće u sportskim i radno-proizvodnim takmičenjima i za druge namene, u skladu sa pravilima o radu i odlukama odbora sindikalne organizacije.

Finansijska sredstva doznačena na njihove račune viši organi samostalnih sindikata i Saveza samostalnih sindikata Srbije koriste za finansiranje svoga rada i rada zajedničkih službi samostalnih sindikata i saveza na nivou gradova i opština, pokrajina i Republike Srbije, za pokrivanje materijalnih troškova rada, za organizovanje različitih vidova osposobljavanja članstva i kadrova za sindikalni rad, za informisanje unutar organizacije i javnosti, za propagandne, izdavačke i marketinške aktivnosti, organizovanje pružanja radno-pravne zaštite, finansiranje organizovanja industrijskih akcija u zaštiti interesa članstva (troškovi organizovanja generalnog i granskog štrajka, protestnih akcija), pružanje solidarne pomoći u skladu sa mogućnostima, troškove organizovanja radno-proizvodnih i sportskih takmičenja i dr.

Nadzorni odbori koje biraju sindikalne organizacije, samostalni sindikati, savezi samostalnih sindikata za teritoriju i Savez (sve organizacije koje imaju svojstvo pravnog lica i otvorene tekuće račune) vrše nadzor nad zakonitošću finansiranja i namenskim korišćenjem sredstava od članarine i drugih izvora prihoda.

PRAVNI POLOŽAJ I OKVIR SINDIKALNOG ORGANIZOVANJA I DELOVANJA

Pravo na sindikalno organizovanje i delovanje predstavlja jedno od osnovnih ljudskih prava. Sindikalna prava treba razlikovati od radnih prava. Radna prava odnose se na sve zaposlene i proističu iz Zakona o radu, posebnih zakona kojima se uređuju pojedina prava i obaveze iz radnog odnosa, kolektivnih ugovora i opštih i pojedinačnih akata poslodavaca (odnose se na zasnivanje radnog odnosa, radno vreme, odmore i odsustva, zarade, zaštitu zaposlenih, prestanak radnog odnosa, i dr).

Sindikalna prava odnose se na:

1. slobodu sindikalnog udruživanja, bez odobrenja, uz upis kod nadležnog organa,
2. slobodu sindikalnog organizovanja, na osnovu statuta sindikata,
3. slobodu pristupanja sindikatu,
4. slobodu izbora svojih predstavnika i konstituisanje organa, u skladu sa statutom,
5. pravo na uspostavljanje svojih federacija i konfederacija,
6. pravo na zastupanje i zaštitu interesa i prava svojih članova, i dr.

Sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja, kao i druga sindikalna prava uređena su:

1. međunarodnim konvencijama i preporukama,
2. nacionalnim zakonodavstvom:
 - Ustavom,
 - Zakonom o radu,
 - drugim posebnim zakonima,
 - podzakonskim aktima;
3. kolektivnim ugovorima:
 - Opštim kolektivnim ugovorom,
 - posebnim kolektivnim ugovorom,
 - kolektivnim ugovorom kod poslodavca;
4. sindikalnim dokumentima:
 - Statutom Saveza samostalnih sindikata Srbije,
 - Statutom samostalnog sindikata Srbije,
 - drugim sindikalnim aktima (programima, pravilima o radu organizacija i organa sindikata).

1. Međunarodni pravni osnov sindikalnog organizovanja i delovanja

1.1. Konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada

Međunarodna organizacija rada (MOR, engl. International Labour Organization - ILO) osnovana je 1919. godine u Parizu. Ona predstavlja specijalizovanu organizaciju Ujedinjenih nacija, formiranu na tripartitnoj osnovi (njene organe čine predstavnici sindikata, udruženja poslodavaca i vlada zemalja članica), sa osnovnim zadatkom poboljšanja radnih i materijalno – socijalnih uslova zaposlenih i unapređivanja socijalne pravde na svetskom nivou. Najznačajniji pravni dokumenti koje donosi Generalna konferencija predstavnika zemalja članica, kao najviši organ MOR-a, su konvencije i preporuke.

Konvencije Međunarodne organizacije rada koje je ratifikovala (potvrdila - prihvatila) Skupština Srbije, odnosno skupštine država pravnih prethodnica (FNRJ, SFRJ, SRJ i SCG), predstavljaju deo našeg nacionalnog zakonodavstva i neposredno se primenjuju. U preporukama koje prate konvencije sadržane su smernice za njihovu primenu. U Srbiji je na snazi 69 ratifikovanih konvencija i preko 20 preporuka Međunarodne organizacije rada u oblasti osnovnih prava, prava radnika migranata, zapošljavanja, inspekcija rada, uslova rada, socijalnog osiguranja, zapošljavanja žena, zapošljavanja dece i omladine i zaštite posebnih kategorija lica. Sa stanovišta zaštite osnovnih sindikalnih sloboda i prava najznačajnije su:

Konvencija br. 87. o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava – sadrži pravo radnika i poslodavaca da obrazuju svoje organizacije, u skladu sa sopstvenim statutima i da ustanovljavaju svoje saveze, uz obavezu javnih vlasti da se uzdržavaju od intervencija kojima bi ograničili navedena prava.

Konvencija br. 98. o pravima radnika na organizovanje i na kolektivne pregovore – predviđa da radnici treba da uživaju odgovarajuću zaštitu od svih oblika diskriminacije zbog članstva u sindikatu; da organizacije radnika i poslodavaca treba da imaju odgovarajuću zaštitu od uplitanja jednih na račun drugih, odnosno zaštitu za slučaj osnivanja sindikata u kojima gospodare poslodavci ili davanja finansijske podrške sindikatu radi njegove kontrole od strane poslodavca.

Konvencija br. 135. o zaštiti i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzeću – predviđa da radnički predstavnici u preduzeću treba da uživaju efikasnu zaštitu od svakog postupka koji je štetan po njih i da imaju u preduzeću olakšice koje će im omogućiti efikasno i brzo izvršavanje zadataka. Na Konvenciju 135. nadovezuje se **Preporuka broj 143. o radničkim predstavnicima** – kojom se precizno definiše posebna zaštita radničkih predstavnika i konkretne olakšice koje im u preduzeću treba pružiti.

Konvencija br. 144. o tripartitnim konsultacijama (Međunarodni radni standardi) – sadrži obavezu da se obezbede efikasne konsultacije između predstavnika vlade, poslodavaca i radnika o pitanjima vezanim za aktivnosti Međunarodne organizacije rada.

Preporukom br. 152. o tripartitnim konsultacijama utvrđene su smernice o mogućim procedurama i načinima za obezbeđivanje efikasnih tripartitnih konsultacija na nacionalnom nivou.

Preporukom br. 113. o pregovaranju (na nivou privrede i na nacionalnom nivou) definisano je da u državi treba preduzimati mere koje odgovaraju nacionalnim prilikama u cilju efikasnih konsultacija i saradnje na nivou privrede i na nacionalnom nivou između državnih organa i poslodavačkih i radničkih organizacija, kao i između samih organizacija, radi boljeg međusobnog razumevanja i stvaranja dobrih odnosa u cilju razvoja ukupne privrede odnosno pojedinih privrednih grana, poboljšanja uslova rada i podizanja životnog standarda.

1.2. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima

Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (Sl. list SFRJ br. 7/71), koji su na osnovu Povelje Ujedinjenih nacija i Opšte deklaracije o pravima čoveka, zaključile države članice Ujedinjenih nacija, a među njima i SFRJ, kao pravna prethodnica RS, utvrđena je, između ostalih, obaveza države da osigura pravo svake osobe da s drugima osniva sindikate i da se učlani u sindikat po svom izboru, uz uslov da osnivanje bude unapređenje i zaštita ekonomskih i socijalnih interesa; pravo sindikata da stvaraju udruženja i nacionalne saveze i međunarodne sindikalne organizacije; pravo sindikata da slobodno obavljaju svoju delatnost bez drugog ograničenja osim onog koje predviđa zakon u interesu nacionalne sigurnosti ili javnog poretka ili radi zaštite prava i sloboda drugoga (vršenje ovih prava od strane članova oružanih snaga, policije ili državne uprave može da se podvrgne zakonskim ograničenjima).

1.3. Revidirana evropska socijalna povelja

Revidiranom evropskom socijalnom poveljom (Sl. glasnik RS – Međunarodni ugovori 42/2009) definisana je obaveza država koje su zaključile, odnosno potvrdile Povelju, da nacionalnim zakonodavstvom neće ugrožavati, niti zakone primenjivati na način koji ugrožava slobodu radnika i poslodavaca da stvaraju lokalne, nacionalne ili međunarodne organizacije za zaštitu svojih ekonomskih i socijalnih interesa i da se priključuju tim organizacijama; nacionalnim zakonima ili propisima može se odrediti obim primene predviđenih garancija u odnosu na policiju. Primena ovih garancija na pripadnike vojnih snaga i stepen njihove primene na lica u ovoj kategoriji takođe se utvrđuje nacionalnim zakonima ili propisima.

2. Nacionalno zakonodavstvo

2.1. Ustav Republike Srbije

Ustav RS (Službeni glasnik RS, br. 83/2006. i 98/2006), kao najviši pravni akt Srbije, u dva člana govori o sindikatu - garantujući slobodu sindikalnog organizovanja i delovanja, kao jednog od osnovnih ljudskih prava i ističući njegov

značaj i ulogu u vođenju socijalnog dijaloga u cilju smanjivanja uticaja tržišne privrede, odnosno kapitalističkih uslova privređivanja na materijalni i socijalni položaj zaposlenih. Ovi članovi Ustava glase:

Član 55: „Jamči se sloboda političkog, sindikalnog i svakog drugog udruživanja i pravo da se ostane izvan svakog udruženja, a udruženja se osnivaju bez prethodnog odobrenja, uz upis u registar koji vodi državni organ, u skladu sa zakonom“.

Član 82: „Uticaj tržišne privrede na socijalni i ekonomski položaj zaposlenih usklađuje se kroz socijalni dijalog između sindikata i poslodavaca.“

2.2. Zakon o radu

Zakon o radu (Sl. glasnik RS 24/2005, 61/2005. i 54/2009.) je opšti sistemski zakon kojim se, u skladu sa Ustavom i potvrđenim međunarodnim konvencijama, uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Ovim zakonom konkretizuje se sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja, položaj i prava sindikata, kao i uslovi za rad koje je dužan da sindikatima obezbedi poslodavac. Ove odredbe predstavljaju minimum prava i uslova za rad sindikata, odnosno obaveza poslodavaca prema sindikatima. Kolektivni ugovori su instrumenti kojima se, kroz postupak pregovaranja, zakonska prava sindikata mogu utvrditi na višem nivou, a mogu da se ugovore i druga prava koja nisu sadržana u Zakonu.

Zakonom o radu zaposlenima se, kao i Ustavom, jamči sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja, uz upis u registar. Po definiciji iz člana 6. Zakona sindikatom se smatra samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa.

Po Zakonu o radu (član 13.) zaposleni neposredno ili putem svojih predstavnika imaju pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada, i po tom osnovu ne mogu biti pozvani na odgovornost, niti stavljeni u nepovoljan položaj. Pri tome, neka od ovih prava pripadaju svim sindikatima, a neka samo sindikatima koji po osnovu brojnosti članstva imaju reprezentativnost.

Poglavljem 19. Zakona o radu (članovi 206 – 238) uređuju se najznačajnija pitanja organizovanja i delovanja sindikata, kao i prava i uslovi koje je dužan da im obezbedi poslodavac:

- da budu informisani o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata,
- da poslodavac odbija sindikalnu članarinu iz zarada članova sindikata i da sredstva uplaćuje na odgovarajuće račune sindikata,
- pravo sindikata na tehničko-prostorne uslove za rad kod poslodavca,

- pravo na pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti,
- pravo na plaćeno odsustvo predstavnika sindikata, pri čemu minimum predstavlja 40 plaćenih časova za najmanje 200 članova i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova, a srazmerno manje plaćenih časova ako sindikat ima manje od 200 članova,
- mogućnost da ovlašćeni predstavnik sindikata u potpunosti bude oslobođen obavljanja poslova za koje je zaključio ugovor o radu, ukoliko je to predviđeno kolektivnim ugovorom.

Konkretizacija ovih prava i uslova rada vrši se kolektivnim ugovorom, odnosno posebnim sporazumom između sindikata i poslodavca ukoliko kolektivni ugovor nije zaključen.

Pored toga, po Zakonu o radu:

- pre uvođenja noćnog rada poslodavac je dužan da zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću;
- kod promene poslodavca - poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik dužni su da najmanje 15 dana pre promene poslodavca, obaveste reprezentativni sindikat o datumu promene poslodavca, razlozima za promenu poslodavca, pravnim, ekonomskim i socijalnim posledicama promene poslodavca na položaj zaposlenih i merama za njihovo ublažavanje;
- kod rešavanja viška zaposlenih poslodavac je dužan da zatraži od reprezentativnog sindikata kod poslodavca mišljenje o predlogu programa u roku od 8 dana od dana utvrđivanja, a obaveza je reprezentativnog sindikata da svoje mišljenje uputi poslodavcu u roku od 15 dana od dana dostavljanja;
- u postupku otkazivanja ugovora o radu poslodavac je dužan da upozorenje o postajanju razloga za otkaz dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član, a sindikat je dužan da svoje mišljenje dostavi poslodavcu u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja;
- pravo je sindikata da zastupa svoje članove u radnim sporovima, po zahtevu zaposlenog – člana sindikata.

Najznačajnije zskonske obaveze sindikata prema poslodavcu su:

- da poslodavcu dostavi akt (rešenje) o svom upisu u Registar sindikata u roku od 8 dana od dostavljanja od strane Ministarstva rada,
- da poslodavcu dostavi odluku o izboru predsednika i članova organa sindikata u roku od 8 dana od izbora.

INFORMISANJE I KOMUNIKACIJA

Da bi se postigao cilj i ostvarila uloga Sindikata kao i pridobilo novo članstvo značajno mesto u svemu tome ima informisanje i komunikacija u sindikatu i preduzeću.

Većini je informisanje članstva manje važno od drugih sindikalnih aktivnosti.

Joč uvek vlada poimanje sindikata kao “davaoca usluga”, umesto shvatanja sindikata kao tima u kojem su svi članovi aktivni, zbog čega ih permanentno treba i informisati.

U informisanje se premalo ulaže, a sa druge strane poboljšanje sindikalnog informisanja i komuniciranja je dugotrajan posao.

ŠTA SE UVEK MORA ZNATI?

- INFORMACIJA JE NAJMOĆNIJE ANIMATORSKO SREDSTVO
- INFORMACIJA JE UDARNA IGLA SVAKE SINDIKALNE AKCIJE
- INFORMACIJE SU OSNOVA SINDIKALNE AKCIJE
- BEZ INFORMISANJA NEMA PODRŠKE NI POVERENJA ČLANSTVA, ZAPOSLENIH, ŠIRE JAVNOSTI.

Informisanje mora da bude u funkciji predupredjivanja mogućih problema i hitnog reagovanja sindikata kada problem nastane.

Informisanje unutar sindikata - ostvariti svakodnevno medjusobno informisanje unutar sindikata na svim nivoma, od sindikalne organizacije do najviših organa sindikata.

Informisanje javnosti putem: saopštenja za javnost o svim aktuelnim pitanjima u sindikatu; redovnog održavanja konferencija za štampu, priključenja na mrežu interneta i izrade web stranica; korišćenjem lokalnih radio stanica i listova; nastupima na lokalnoj i nacionalnoj televiziji.

Sindikalni marketing: promovisanje programskih interesa i ciljeva sindikata, prezentacija rezultata rada, razmena iskustava u praktičnom sindikalnom radu, organizovanje propagandnih i stručnih akcija po odredjenim pitanjima i drugo.

Praksa pokazuje da svi oni koji zanemare dvosmernu vezu sa članstvom skupo plate - gube članstvo.

Bez članova koji će podržati Vaše zahteve, neće vam pomoći ni najbolje zakonodavstvo.

Članove Sindikata morate stalno informisati, jer podršku možete dobiti samo od dobro obavještenih ljudi, a od poslodavaca ćete dobiti onoliko koliko u procesu ostvarivanja zahteva i sudeluje članstvo.

KOJE INFORMACIJE NEDOSTAJU RADNICIMA:

- o svojim pravima,
- o tome ko i kako odlučuje,
- o ličnom doprinosu u dobiti,
- planovima poslodavca,
- radu i ulozi sindikata

KAKO OBAVEŠTAVATI ZAPOSLENE I ČLANSTVO

Putem:

- sindikalnih sastanaka u preduzećima,
- razgovora sa grupom radnika i pojedincima,
- radnim dogovorima sa predsednicima sindikalnih organizacija i podružnica,
- neformalnim razgovorima i dogovorima.

Putem:

- oglasne table,
- letka,
- biltena,
- sindikalnog lista ili lista preduzeća,
- interneta,
- prigodne publikacije,
- plakata,
- pisma članovima sindikata,
- interneta, društvenih mreža i e-maila.

Kada se radi o usmenom i pismenom informisanju ono mora biti što kraće i jednostavnije da bi bilo razumljivo.

U svakoj pismenoj kao i usmenoj komunikaciji treba se izražavati kratko i jasno, zanimljivo i jednostavno reći ono što je bitno.

To se postiže ako u svakom tekstu koji ćete objaviti odgovorite na pitanja: KO? ŠTA? GDE? KADA? ZAŠTO? KAKO?

Obaveštavanje putem LETKA:

- Letak je najpoznatije sredstvo masovne propagande, može biti vrlo efikasan kao povremeni ili stalni oblik informisanja sindikalnog članstva i šire javnosti.
- Sindikati koriste letak uglavnom u svrhu propagande, ali on ima i svoju informativnu vrednost.
- Stoga u letku treba objavljivati informacije koje zbog aktuelnosti i hitnosti ne mogu čekati.
- Na primer, letak se može koristiti u svrhu informisanja ako poslodavac donese odluke suprotne dogovoru sa sindikatom tada se može odmah u letku članstvo i zaposlene obavestiti o stavovima sindikata kao i objašnjenja u vezi s tim, jer dok dodje do sazivanja i održavanja sindikalnog sastanka poslodavac već može da bude u nedostižnoj prednosti, a sindikat će ovakvom pravovremenom informacijom putem letaka suzbiti i mogućnost negativnih glasina o sindikatu.

INTERNET U KOMUNICIRANJU SA ČLANSTVOM

Sindikati moraju potsticati članstvo na veće korišćenje računara, jer su ona jedna od važnih novosti u radu sindikata i internoj komunikaciji.

Poslodavci i Vlada uveliko u svom radu koriste elektronsku poštu i internet (razne društvene mreže) radi bržeg i jeftinijeg poslovanja, boljeg funkcionisanja, čime ostvaruju startnu prednost u odnosu na sindikat.

Razlozi zbog kojih se malo koriste prednosti rada na računima i interneta:

- nedostatak finansijskih sredstava
- nezainteresovanost
- strah od nove tehnologije

- STATUT -

ČLAN SAMOSTALNOG SINDIKATA



Samostalni sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj, duvanskoj industriji i vodoprivredi Srbije je samostalna, demokratska, nezavisna i interesna organizacija zaposlenih, učlanjenih u sindikalnu organizaciju kod poslodavca, u delatnosti poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede.

Zašto radnicima treba sindikat?

Sindikat je organizacija koja ulazi u pregovore, ne samo s poslodavcima, već i sa zakonodavnom i izvršnom vlašću u državi i to uvek s jednim ciljem: proširiti radnička prava i štiti postojeća.

Sindikat je jedina organizacija kojoj Ustav Republike Srbije i Zakon o radu i štrajku daje pravo na organizovanje svih vidova borbe, uključujući i štrajk (pregovori, neslaganje, pritisak, predlozi, kontrapredlozi).

U većinom sukobu interesa rada i kapitala radnik – pojedinac uvek će biti slabiji i gubiti bitku ako u nju ulazi sam nasuprot svom poslodavcu.

Zaposleni, članovi Samostalnog sindikata, u privrednim subjektima, i kod ostalih domaćih ili stranih, pravnih ili fizičkih lica, čija je pretežna delatnost poljoprivreda, prehrambena, duvanska industrija i vodoprivreda formiraju Sindikalnu organizaciju Samostalnog sindikata, za jednog ili više poslodavaca, uz predhodno pribavljenu saglasnost Republičkog odbora.

Da li je članstvo u sindikatu vezano za za političko organizovanje?

Nije, jer je SINDIKAT organizacija radnika, vanstranačka i vanpolitička koja podjednako štiti prava bez obzira na političku, versku, nacionalnu pripadnost i socijalni status pojedinca. Zaposleni se u sindikat učlanjuje bez obzira na političku, versku i nacionalnu pripadnost, zanimanje, struku i pol.

Kako se postaje članom sindikata poljoprivrede?

Članom Samostalnog sindikata postaje se učlanjenjem u sindikalnu organizaciju Samostalnog sindikata. Zaposleni se u sindikat učlanjuje slobodno izraženom voljom, bez obzira na političku, versku i nacionalnu pripadnost, zanimanje, struku i pol.

Učlanjenje se vrši na osnovu slobodno izražene volje, interesa i prihvatanja Programa, Statuta Samostalnog sindikata i Statuta Saveza samostalnih sindikata Srbije. Članu Samostalnog sindikata izdaje se članska karta u sindikalnoj organizaciji Samostalnog sindikata u kojoj se vrši učlanjenje.

Ako kod poslodavca iz bilo kojih razloga ne dođe do formiranja sindikalne organizacije, zaposleni se na osnovu slobodno izražene volje, mogu direktno učlaniti u Samostalni sindikat, neposrednim ličnim izjašnjavanjem i potpisivanjem pristupnice kod ovlašćenog lica Samostalnog sindikata, a svoja prava ostvaruju u skladu sa Statutom i Odlukom Predsedništva Republičkog odbora Samostalnog sindikata.

ŠAMOSTALNI SINDIKAT POLJOPRIVREDE SRBIJE IMA VIŠE OD 55.000 ČLANOVA.

Osnovna prava članova Samostalnog sindikata su:

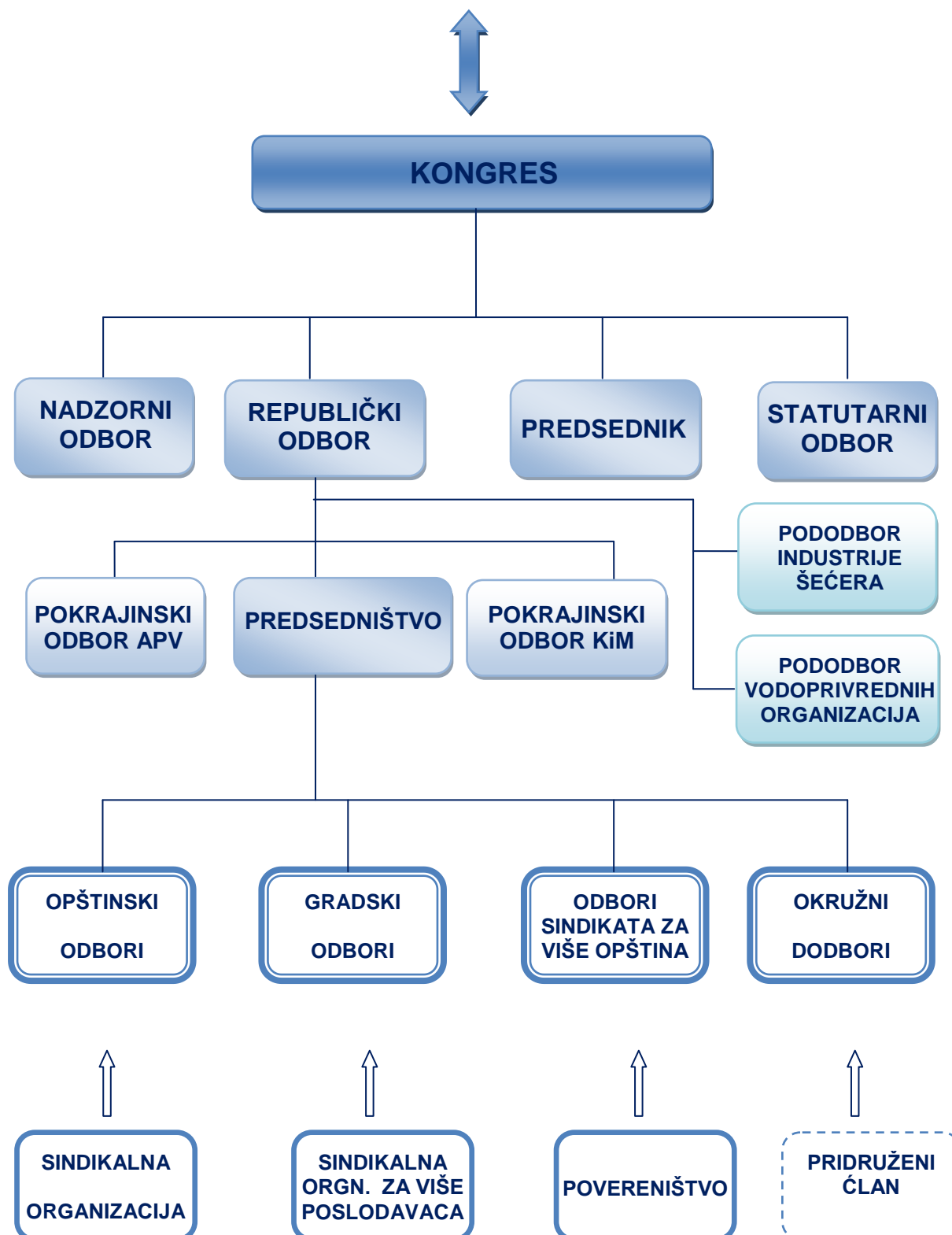
1. da ostvaruje pravo na rad i zaradu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom,
2. da ostvaruje uslove rada, bezbednost i zaštitu zdravlja u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom,
3. da učestvuje u izgradnji stavova, zaključaka, odluka i akata Samostalnog sindikata i da slobodno iznosi svoje mišljenje u vezi sa materijalnim, socijalnim i društvenim položajem zaposlenih i članova Samostalnog sindikata,
4. da od organa Samostalnog sindikata i Saveza samostalnih sindikata, na svim nivoima organizovanja, zahteva besplatnu pravnu pomoć i zaštitu, ukoliko su mu uskraćena ili ugrožena prava iz rada i po osnovu rada, utvrđena zakonom i kolektivnim ugovorom,
5. da bude informisan o radu i aktivnostima organa Samostalnog sindikata i Saveza samostalnih sindikata Srbije,
6. da učestvuje u aktivnostima na pripremi, izradi i zaključivanju kolektivnog ugovora,
7. da koristi sredstva Fonda solidarnosti
8. da učestvuje u aktivnostima i manifestacijama koje organizuje odbor sindikalne organizacije Samostalnog sindikata i viši organi Samostalnog sindikata i Saveza samostalnih sindikata (sportski susreti, kulturno-zabavne manifestacije, radno proizvodna takmičenja i sl.),
9. da predlaže, bira i da bude biran u organe Samostalnog sindikata i Saveza samostalnih sindikata,
10. da inicira i učestvuje u preduzimanju sredstava i metoda sindikalne borbe i da inicira štrajk i učestvuje u štrajku, kao i protestnim aktivnostima, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Obaveze i dužnosti člana Samostalnog sindikata su:

1. da aktivno učestvuje u radu sindikalne organizacije Samostalnog sindikata i organa Samostalnog sindikata i Saveza samostalnih sindikata u koje je izabran,
2. da se obrazuje i osposobljava za sindikalni rad i da prenosi svoje znanje i iskustvo na ostale članove Samostalnog sindikata;
3. da učestvuje u sindikalnim akcijama protesta, podrške, solidarnosti i pomoći;
4. da razvija solidarnost i jedinstvo članstva, posebno u kriznim situacijama i za vreme štrajka;
5. da učestvuje u štrajku i protestnim aktivnostima;
6. da poštuje, sprovodi i pridržava se stavova, zaključaka i odluka organa Samostalnog sindikata;
7. da uredno plaća sindikalnu članarinu;
8. da se aktivno zalaže za ostvarivanje Programa i Plana rada Samostalnog sindikata i Saveza samostalnih sindikata, kao i da se dosledno pridržava odredbi ovog Statuta.

KAKO SMO ORGANIZOVANI

SAMOSTALNI SINDIKAT ZAPOSLENIH U POLJOPRIVREDI, PREHRAMBENOJ DUVANSKOJ INDUSTRIJI I VODOPRIVREDI SRBIJE





**SAMOSTALNOM SINDIKATU ZAPOSLENIH U
POLJOPRIVREDI, PREHRAMBENOJ, DUVANSKOJ
INDUSTRIJI I VODOPRIVREDI SRBIJE**

P R I S T U P N I C A

Ja, _____, na osnovu slobodne volje, pristupam Samostalnom sindikatu zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj, duvanskoj industriji i vodoprivredi Srbije i učlanjujem se u sindikalnu organizaciju preduzeća _____, odnosno ustanove. Izjavljujem da ću se u svemu pridržavati Statuta ovog Sindikata i Pravila sindikalne organizacije.

Prezime i ime _____

Matični broj _____

Zanimanje, stručna sprema _____

Radno mesto _____

Naziv preduzeća, ustanove, radnje _____

Naziv sindikalne organizacije, podružnice _____

Adresa sindikalne organizacije, podružnice _____

Upoznat-a sam sa statutarnom odredbom da mogu biti član samo jednog sindikata.

Saglasan-na sam da se od moje zarade svakog meseca odbija sindikalna članarina – u visini utvrđenoj opštim aktom, odnosno odlukom nadležnog organa Sindikata i Sindikalne organizacije.

Mesto i datum:

Svojeručni potpis

M.P.



SAMO STALNI SINDIKAT ZAPOSLENIH

U POLJOPRIVREDI, PREHRAMBENOJ,
DUVANSKOJ INDUSTRIJI I VODOPRIVREDI SRBIJE

11000 BEOGRAD, Dečanska 14

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Labour Relations
and Social Dialogue
in South East Europe