

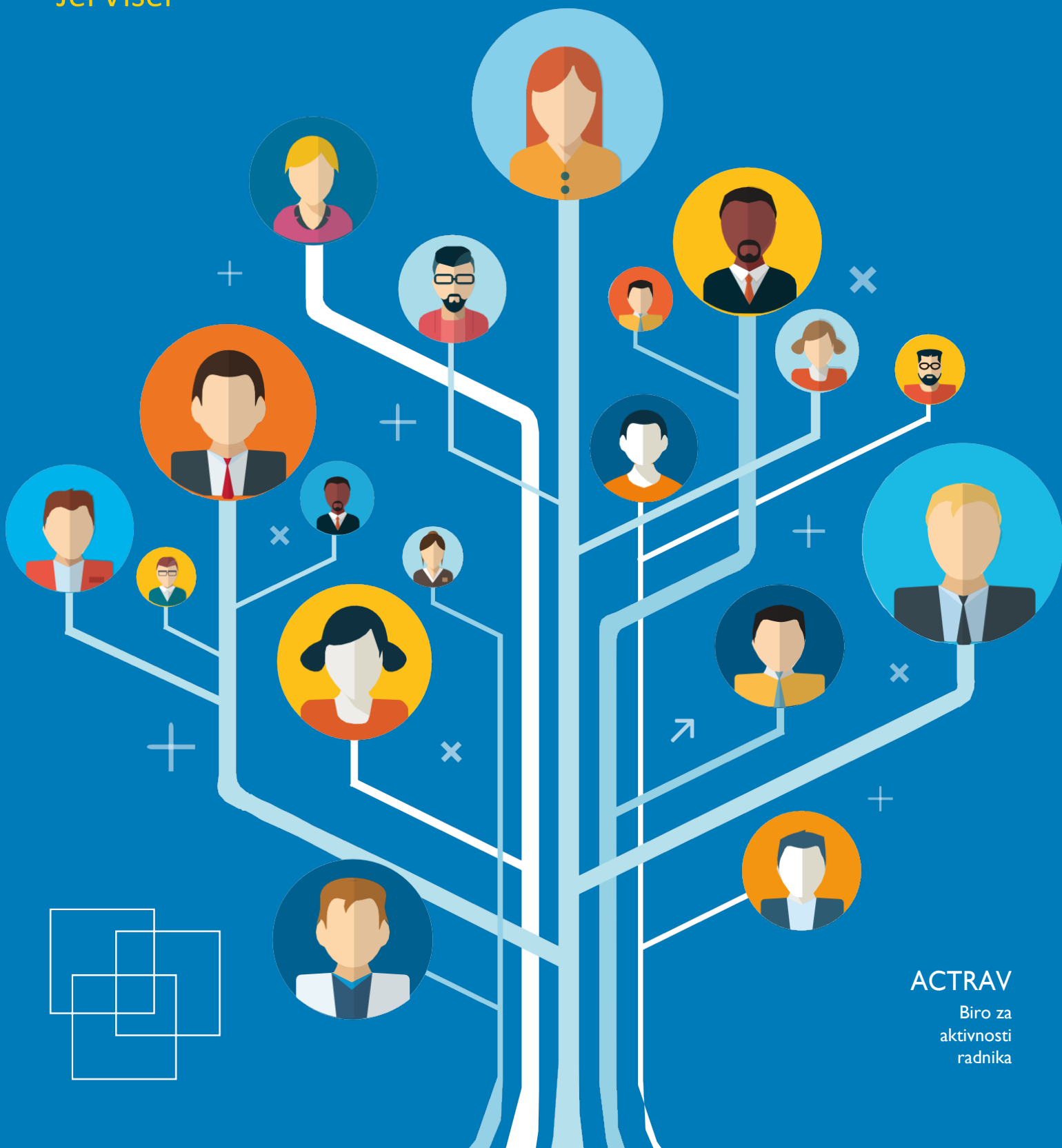
Sindikati na prekretnici

Radni dokument MOR ACTRAV

Jel Viser



International
Labour
Organization

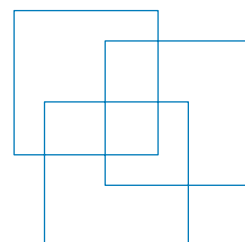


ACTRAV
Biro za
aktivnosti
radnika

Sindikati na prekretnici

Radni dokument MOR ACTRAV

Jel Viser



Autorska prava © Međunarodna organizacija rada
Prvo izdanje 2019

Publikacije Međunarodne organizacije rada uživaju zaštitu prava na osnovu Protokola 2 Univerzalne konvencije o zaštiti prava. Međutim, kratki odlomci iz ovih publikacija se mogu reprodukovati bez dozvole pod uslovom da se izvor navede. Za prava reprodukcije ili prevoda, treba se obratiti MOR Publikacijama (Prava i Dozvole), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland ili putem imejla: rights@ilo.org. U Međunarodnoj organizaciji rada su takvi zahtevi dobrodošli.

Biblioteke, institucije i drugi korisnici registrovani u okviru organizacija za zaštitu autorskih prava mogu da kopiraju ovupublikaciju u skladu sa dozvolama koje su im izdate u tom cilju. Posetite www.ifrro.org kako biste pronašli organizaciju za zaštitu autorskih prava u svojoj zemlji.

Sindikati na prekretnici Radni dokument MOR ACTRAV.

Izdanje na srpskom jeziku

Međunarodna kancelarija rada. Biro za aktivnosti radnika.

Odredbe korišćene u publikacijama MOR koje su u skladu sa praksom Ujedinjenih Nacija i prezentacije tog materijala ne izražavaju bilo kakvo mišljenje Međunarodne kancelarije rada po pitanju pravnog statusa neke države, oblasti ili teritorije ili njenih vlasti, ili kada je reč o promeni njenih granica.

Odgovornost za mišljenja iznesena u potpisanim člancima, studijama ili drugim doprinosima pripada isključivo njihovim autorima, i publikacija ne predstavlja odobrenje stavova iznetih u njoj od strane Međunarodne kancelarije rada.

Pozivanje na imena firmi i komercijalnih proizvoda i procesa ne znači da su oni priznati od Međunarodne kancelarije rada, a ukoliko neka firma ili komercijalni proizvod nisu pomenuti to ne znači da se oni ne odobravaju..

Informacije o publikacijama MOR i elektronskim izdanjima nalaze se na: www.ilo.org/publns.

Sadržaj

PREDGOVOR	5
KRATKI PREGLED: TRADE UNIONS IN THE BALANCE	7
UVOD: KAKVA JE BUDUĆNOST SINDIKATA?	9
I. STANJE SINDIKATA I BUDUĆNOST RADA.....	13
1 / Zapošljavanje i zaposleni – koliko ih je u sindikatu?	14
■ 1.1 Privredni razvoj.....	14
■ 1.2 Svetski regioni	15
2 / Promene u strukturi zapošljavanja i poslovima	18
■ 2.1 Deindustrijalizacija.....	18
■ 2.2 Opadanje broja radnih mesta ili slabljenje sindikata?	22
■ 2.3 Digitalizacija i tehnološke promene.....	24
■ 2.4 Neaktivnost mladih?.....	24
■ 2.5 Sindikati u sektorima komercijalnih i socijalnih usluga	27
■ 2.6 Porast ženskog članstva u sindikatima.....	29
3 / Promene radnih odnosa.....	30
■ 3.1 Globalizacija i migracija.....	32
■ 3.2 Migracija.....	32
■ 3.3 Radnici na privremeno vreme i sa nepunim radnim vremenom.....	34
■ 3.4 Samozaposleni i samozaposleni za sopstvene potrebe.....	38
■ 3.5 Rad i sindikati u neformalnoj ekonomiji.....	40
■ Rad i sindikati u ekonomiji platformi.....	43
4 / Rezime	47
II. OBJAŠNJENJE RAZLIKA U SINDIKALNOM ORGANIZOVANJU	49
1 / Ekonomski razvoj i neformalna ekonomija	49
2 / Etnički diverzitet.....	50
3 / Kršenja radnih prava	52
4 / Institucionalna potpora sindikata	53
5 / Nedostatak institucionalne potpore, konkurencija i fragmentacija sindikata	56
III. ČETIRI MOGUĆE BUDUĆNOSTI	59
1 / Marginalizacija	59
2 / Dualizacija	62
3 / Zamena.....	66
4 / Revitalizacija.....	68
ZAKLJUČAK.....	71
LITERATURA.....	72
ZAVRŠNE NAPOMENE.....	79



Predgovor

Ove godine Međunarodna organizacija rada (MOR) slavi svoju stogodišnjicu. Upravo je tokom priprema za ovu proslavu Generalni direktor Gaj Rajder¹ 2015. pokrenuo inicijativu *Budućnost rada* podstaknut shvatanjem da se svet rada menja brže nego ikada pre, što stvara ključne izazove za radnike i njihove organizacije širom sveta.²

U junu 2019. godine, na 108. zasedanju Međunarodne konferencije rada (MKR), tripartitni konstituenti MOR su usvojili *Stogodišnju deklaraciju za budućnost rada* kojom će se ova organizacija i njeni konstituenti rukovoditi u budućnosti.³

Ova Deklaracija potcrtava transformativne promene u svetu rada pokrenute tehnološkim inovacijama, demografskim kretanjima, promenama klime i životne sredine i globalizacijom. Ona priznaje istorijski napredak ostvaren u svetu rada tokom prethodnog veka. Međutim, takođe ukazuje i na ogromne izazove pred nama kao što su neiskorenjivo siromaštvo, nejednakosti i nepravde, sukobi, prirodne nepogode i druge humanitarne katastrofe koje oblikuju trenutni svet rada i predstavljaju pretnju za sutrašnju radnu snagu. Zbog toga, Deklaracija naglašava potrebu za hitnim delovanjem kako bi se stvorila pravedna, inkluzivna i sigurna budućnost rada uz puno, produktivno i slobodno izabrano zaposlenje i dostojanstven rad za sve.

Stogodišnja deklaracija poziva MOR da žustro nastavi da realizuje svoj ustavni mandat na polju socijalne pravde tako što će dodatno razvijati svoj pristup budućnosti rada sa fokusom na ljudima, što stavlja potrebe i prava radnika, kao i potrebe, težnje i prava svih ljudi u sam centar ekonomskih, socijalnih i ekoloških politika.

Ona takođe podvlači značaj promovisanja multilateralizma i obezbeđivanja koherentnosti politika unutar multilateralnog sistema.

Poštovanje svih fundamentalnih principa i prava na radu, uključujući slobodu udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje predstavljaju suštinski temelj MOR i od ključnog su značaja za uspešno kreiranje politika i donošenje odluka. Kako se svet rada sve brže menja, stabilan, uticajan i inkluzivan socijalni dijalog predstavlja, i predstavljaće ključno sredstvo za oblikovanje sveta rada koji želimo.

Drugi stub naše kuće predstavljaju međunarodni standardi rada. Stogodišnja deklaracija iznova potvrđuje suštinski značaj uspostavljanja, promovisanja, ratifikacije i nadziranja međunarodnih standarda rada sa aspekta njihove uloge upravljanja standardima rada. Upravo su na 108. zasedanju međunarodne konferencije o radu tripartitni konstituenti MOR usvojili novu Konvenciju dopunjenu preporukom o *Zlostavljanju i uznemiravanju u svetu rada*.

Kao članice tripartitne organizacije, države, organizacije radnika i poslodavaca su od suštinskog značaja za njen uspeh. Deklaracija poziva na osnaživanje kapaciteta svojih tripartitnih konstituenata prvenstveno putem ohrabivanja razvoja jakih i reprezentativnih organizacija socijalnih partnera.

Sindikati se nalaze pred ogromnim izazovima. Teško je danas biti sindikalac. Kršenje prava sindikata je široko rasprostranjeno. Tehnološke i ekonomske promene utiču na prirodu i vrstu poslova i samim tim na potencijal za organizaciju i zastupanje radnika kako na severu tako i na jugu naše planete.

Upravo u tom smislu sindikati moraju da dodatno procene svoje strategije za organizaciju i zastupanje. Kako osnažiti strukturu radnog odnosa i istovremeno obezbediti adekvatnu zaštitu za sve radnike, što podrazumeva i zaradu od koje se može živeti i bezbednost i zdravlje na radu? Neophodno je pokrenuti aktivnosti po pitanju organizacije i zastupanja novih oblika zapošljavanja što podrazumeva i one radnike koji nisu u radnom odnosu ili rade u neformalnoj ekonomiji. Pomislite, na primer, na vozače *Deliveroo* ili *Uber* kompanija. Kako ubediti mlade radnike da se pridruže sindikatu i integrisati ih u upravljačke funkcije? Dok neki sindikati napreduju po pitanju rodne ravnopravnosti, neophodno je uložiti dodatne napore kako bi se obezbedile jednake mogućnosti, jednaka participacija, jednako postupanje i jednaka zarada.

Šta možemo naučiti iz postojećih iskustava kako bismo obezbedili pristup doživotnom učenju za sve radnike, podržali radnike u tranzicijama sa kojima se suočavaju tokom svog radnog veka i obezbedili univerzalni pristup adekvatnoj socijalnoj zaštiti?

Kako proširiti sindikalnu agendu tako da obuhvati sva socio-ekonomska i ekološka pitanja koja utiču na svet rada, na primer prilikom rada na trgovinskim, industrijskim i makroekonomskim politikama ili u kontekstu ciljeva održivog razvoja? I kako ponoviti i na viši nivo podići inovativne i uspešne sindikalne strategije kako bi uticale na kreiranje politika i održivo ponašanje preduzeća u globalizovanoj privredi?

Diskusija MOR o budućnosti rada predstavlja izvanrednu priliku da svi zajedno izgradimo budućnost kakvu želimo, stavivši dostojanstvo radnika u centar debate. Kako bismo to postigli od suštinskog je značaja da jaki i reprezentativni sindikati igraju aktivnu ulogu u oblikovanju političkog procesa kako bi omogućili da se čuje glas radnika.

Upravo povodom proslave stogodišnjice MOR je ACTRAV angažovao profesora Jela Visera (sa Univerziteta u Amsterdamu) da sprovede istraživanje „*Sindikati na prekretnici*“ kako bi se razmotrilo trenutno stanje sindikata u svetu. Profesor Viser istražuje razvoj situacije po pitanju sindikalnog organizovanja tokom prethodnih nekoliko decenija u celom svetu. Taj pregled je stavljen u kontekst važnih promena u privredi i na tržištu rada. Ova rad takođe predlaže četiri smela ali podjednako realistična scenarija budućnosti sindikata: marginalizaciju, dualizaciju, zamenu i revitalizaciju. Budućnost će reći koji od ova četiri scenarija će se ostvariti.

Neizmerno sam zahvalna prof. Jelu Viseru na saradnji i ovom odličnom radu. Pozivam sindikate, kreatore državnih politika i druge ključne aktere da pročitaju ovaj rad koji poziva na razmišljanje o stanju sindikalnih radničkih organizacija u celom svetu i scenarijima sindikalnog organizovanja u budućem svetu rada.

Marija Helena Andre

Direktorka, Biro MOR za aktivnosti radnika (ACTRAV)

Kratki pregled Sindikati na prekretnici

Svet rada se rapidno menja. Opadanje broja radnih mesta u proizvodnji, porast nestandardnog i fleksibilnog rada i postojanje i rast neformalne ekonomije, u sklopu sa promenama u regulativi i ponašanju na polju zapošljavanja, kao i ograničavanjem i kršenjem prava sindikata su doveli do pada stope sindikalnog organizovanja u većini zemalja u svetu. Industrijski odnosi u 21. veku odlikuju se „novom nestabilnošću rada“ a to ima bitne implikacije po sindikate širom sveta. U ovakvoj situaciji se sindikati suočavaju sa dva najveća izazova: digitalnom ekonomijom i načinom na koji ona transformiše poslove i odnose između poslodavca i radnika, kao i socijalnom podelom između radnika sa stabilnim pristojno plaćenim poslovima i onih sa nesigurnim, slabo plaćenim ili prekarnim poslovima ili bez ikakvog zaposlenja.

Prvi deo ovog rada opisuje trenutnu situaciju sindikata i bavi se trendovima na polju sindikalnog članstva u 18 svetskih regiona u Africi, Americi, Aziji i Evropi od 2000. godine. Ovaj pregled je dat u kontekstu promena u ekonomiji i na tržištu rada povezanih sa privrednim razvojem, tehnološkim promenama i deindustrijalizacijom, globalizacijom, migracijama, promenama u politici i radnom zakonodavstvu uz pomoć najnovijih transversalnih i longitudinalnih podataka. Ova analiza se bavi kako nivoima tako i promenama sastava sindikalnog članstva.

U drugom delu nastojimo da procenimo uticaj različitih uslova, kako eksternih, tako i nastalih u samim sindikatima, na nivo sindikalnog organizovanja: nivoa prihoda i udela poljoprivrede ili industrije, obim neformalne ekonomije, etničkog diverziteta i sukoba, kršenja radnih prava, instituta kolektivnog pregovaranja, odnosa između poslodavaca i radnika i fragmentacije sindikata.

Rad zaključujemo trećim delom u kojem dajemo opis četiri moguće budućnosti: *marginalizacije* usled nastanka trenutnih trendova smanjenja stope sindikalnog organizovanja i sve starijeg članstva; *dualizacije* sindikata koji brane svoju poziciju i, u uslovima sve veće nestabilnosti rada i oslabljene institucionalne podrške, fokusiraju svoje sve manje resurse na odbranu najbližih članova nauštrb radnika sa strane i prekarnih radnika kad je to potrebno; *zamene*, ili procesa u okviru kojega sindikate postepeno zamenjuju drugi oblici društvene akcije i zaštite koju pružaju poslodavci, države, posredničke agencije, NVO-i ili novi društveni pokreti; i na kraju, *revitalizacije* zasnovane na politikama i savezima koji osnažuju sindikate kao relevantne aktere u oblikovanju „nove nestabilne radne snage“ u okviru digitalne ekonomije.



Uvod: kakva budućnost čeka sindikate?

Šta možemo očekivati od sindikata za deceniju ili dve i šta možemo očekivati za njih?⁴ Hoće li opstati kao organizacije sa velikim članstvom i predstavljati punu raznolikost današnjeg sveta rada ili se pomiriti sa time da predstavljaju malu zaštićenu manjinu? Da li će se slabljenje sindikata iz prethodnih decenija nastaviti ili će se oni oporaviti i biti isto onoliko relevantni u digitalnom dobu kao što su bili u industrijskom?

Oblaci neizvesnosti su se nadvili nad budućnost sindikata. Upravo je to delimično motivisalo MOR da pokrene svoju inicijativu za budućnost rada i to naročito „strah da promene u svetu rada dovode do udaljavanja od postizanja socijalne pravde a ne približavanja tom cilju“.⁵ Pad broja poslova u proizvodnji i porast različitih oblika nestandardnog i fleksibilnog rada putem podugovaranja i angažovanja spoljnih pružalaca usluga u najvećem delu razvijenog sveta, kao i opstanak i rast neformalne ekonomije u zemljama u razvoju su doveli do opadanja stopa sindikalnog organizovanja u gotovo svim državama sveta. Pokrivenost kolektivnim pregovaranjem je u mnogim državama opasno mala i dodatno opada (Visser, Hayter and Gammarino, 2015). 'Nova nestabilnost rada', koja je postala karakteristična za radne odnose u dvadeset i prvom veku „podriva regulatorne režime koji su organizovali radne odnose i tržišta rada i upravljali istima tokom najvećeg dela dvadesetog veka” (Stone and Arthurs, 2013). Ispod toga leže promene u međunarodnoj trgovini i migracijama, industrijskoj strukturi, ponašanju i politici preduzeća.

I upravo u ovakvom kontekstu sindikati se suočavaju dva najveća izazova: digitalnom ekonomijom i socijalnom podelom između radnika sa stabilnim pristojno plaćenim poslovima i onih sa nesigurnim, slabo plaćenim ili prekarnim poslovima ili bez ikakvog posla. Veštačka inteligencija i roboti imaju potencijal da stvaraju i uništavaju poslove, ali iz perspektive sindikata se uništavaju pogrešni poslovi. Trenutna statistika na polju zapošljavanja odražava prvu fazu 'digitalne revolucije' u kojoj je došlo do opadanja broja poslova u zanatima, kao i kvalifikovanih i polukvalifikovanih poslova u industriji - upravo onih poslova na čije oblikovanje su uticali sindikati tokom svog dugog istorijata i iz kojih je dolazilo osnovno sindikalno članstvo koje je sindikatima obezbedilo poziciju u oblasti politike i industrijskih odnosa. Kompjuteri trenutno ne mogu da obavljaju poslove nastavnika i medicinskih sestara, ali se to uskoro može promeniti i dovesti u opasnost još jednu grupu poslova sa visokim nivoom sindikalne organizacije.

Gubljenje ove baze povećava pritisak na sindikate da ostanu relevantni u očima radnika sa kako visokim tako i niskim zaradama. Povrh toga, ekonomija platformi koja je i dalje u povećanju ali brzo raste, predstavlja pretnju za sindikate sa aspekta njihove osnovne aktivnosti uspostavljanja uslova rada putem kolektivnog pregovaranja i upravljanja konfliktima. Nove digitalne tehnologije olakšavaju smanjenje troškova transakcije što je bilo nezamislivo pre samo nekoliko godina i eliminišu ključni razlog za postojanje preduzeća, zaposlenih i samog radnog odnosa (Coase, 1937). Internet platforme tako mogu da proguraju proces decentralizacije, umrežavanja, angažovanja spoljnih pružalaca usluga, podugovaranja i razbijanja rada na više jednokratnih zadataka ili 'tezgi' do nove granice gde se preduzeće svodi samo na tehniku za stvaranje profita. Ova tehnika je povezana sa platformom ili aplikacijom na koju klijenti ili nabavljači usluga mogu da postavljaju svoje zadatke a radnici- ugovarači mogu da ih prihvataju, obavljaju/ pružaju usluge i budu plaćeni za to i pri čemu se sve ovo dešava van tradicionalnih struktura definisanih radnim i socijalnim zakonodavstvom i sindikalnim ugovorima. Ovaj poslovni model se može upotrebiti za bilo koju vrstu zadatka, lokalnog ili globalnog, opšteg ili brendiranog, u prevozu, isporuci, pranju veša, ličnom treningu, popravkama, pravljenju nameštaja, lekturi, grafičkom dizajnu, fotografiji, davanju časova, vođenim obilascima, prevođenju i kuvanju (Todolí-Signes, 2017). Na mnogo načina to podseća na stari sistem ranog kapitalizma gde su radnici donosili i koristili sopstveni alat, ali sad uz elektronski nadzor (Finkin, 2017). Pošto u ovom sistemu nema tradicionalno shvaćenih radnika, da li će u njemu biti sindikata? I kakva će sredstva ti sindikati koristiti da zadobiju moć i ponude socijalnu zaštitu?

Osvrćući se na tržište rada u SAD 1980. godine, Frimen i Medof (Freeman and Medoff, 1984) su napisali da sindikati putem pregovora o zaradama, radnom vremenu, sigurnosti posla i davanjima iz radnog odnosa, kao i putem uticaja na produktivnost i učestvovanje radnika „menjaju skoro svaki... merljivi aspekt radne sredine i preduzeća“. Glavno sredstvo ovih sindikata je bila pretnja štrajkom ili ispunjavanjem samo ugovorom propisanih radnih obaveza (*work-to-rule*). Da li sindikati mogu postići isti efekat u situaciji gde se rad više ne odvija u preduzećima ili u radnom okruženju - u pravnim, socijalnim i fizičkim objektima gde radnici stupaju u interakciju, dele zajednička iskustva, zajednički traže prava i delaju? Ovo je *ново* pitanje za sindikate u naprednim industrijskim privredama. A *staro* pak pitanje za sindikate u zemljama u razvoju gde je većina rada fluidna i obavlja se izvan formalno registrovanih preduzeća (Bremen, 2010).

Ovo su *egzistencijalna* pitanja za sindikate. Postoji rizik da će na globalnom tržištu internetske mreže stvoriti aukciju postojećih zakona na polju rada i socijalne zaštite dodajući novu dimenziju takmičenju u dobijanju najnižih cena koje je svojstveno globalnim lancima snabdevanja. Tvrdnja da je postojanje sindikata ugroženo nakon sto godina uspešnog sindikalnog organizovanja i proširenja radnog zakonodavstva može zvučati preterano dramatično. Sindikati su i dalje među najvećim dobrovoljnim organizacijama na svetu. Statistički podaci predstavljeni u ovom radu pokrivaju 150 zemalja i 519 miliona zaposlenih članova sindikata, tj. 214 miliona ako izostavimo Kinu i još nekoliko zemalja gde je upitno da li se radnici svojevolumno pridružuju sindikatu. Međunarodna konfederacija sindikata (ITUC) ima 207,5 miliona članova i 331 saveza-članica u 163 države i teritorije.⁶ Takav pokret nije baš mali niti je na samrti. Pa ipak, već neko vreme gotovo svi trendovi na polju sindikalnog organizovanja su se kretali u pogrešnom pravcu i „nema dokaza za to da li ćemo u budućnosti posvedočiti oporavku od krize sindikalnog organizovanja ili održavanju statusa kvo sindikata (Avdagic and Baccaro, 2016).“

Ja vidim četiri moguće budućnosti:

- 1) *Postepena marginalizacija sindikata* usled nastavka postojećih trendova smanjenja stope sindikalnog organizovanja i opadanja relevantnosti i moći sindikata na polju oblikovanja novonastajućih tržišta rada. Ovo se može protumačiti kao rezultat neumoljivog procesa liberalizacije i oslobađanja kapitala od njegove zavisnosti od rada, nacionalnih država i međunarodnih obaveza.
- 2) *Dualizacija zastupanja i politika sindikata*. Umesto da postepeno propadaju, sindikati će braniti svoj položaj i pružati otpor tamo gde su trenutno jaki (velika preduzeća kvalifikovani radnici i zanatlije u industriji i logistici, službenici u javnom sektoru u sektoru socijalne zaštite). U uslovima sve veće nestabilnosti rada ovo podrazumeva veću razliku između preduzeća u kojima postoje sindikati i onih u kojima istih nema, kao i manje koristi za prve.
- 3) *Zamena*. Sindikati će postepeno ustupiti mesto drugim oblicima društvenog aktivizma i zastupanja zasnovanog na zakonodavstvu (garancija minimalne zarade i zarade koja omogućava pristojan život, pod-odbori za zarade, radni saveti, odbori za produktivnost, arbitražna i revizion tela), inicijativama poslodavaca (uključivanje zaposlenih, etički kodeksi, modeli za učestvovanje i deljenje), poslovnim modelima (advokatske firme, agencije za posredovanje, konsultanti) i manje ili više spontanim, neredovnim oblicima društvene akcije ili akcije u zajednici.
- 4) *Revitalizacija*. Sindikati će iznaći načine da osnaže postojeće prakse za sopstvenu obnovu, preokrenu postojeće trendove, podmlade se, prošire van postojeće baze članova i uspeju da organizuju delove 'nove nestabilne radne snage' u digitalnoj ekonomiji.

Prvi i treći scenario donekle podsećaju na unitarni referentni okvir u industrijskim odnosima i upravljanju ljudskim resursima koji je predvideo trajno opadanje 'eksternih' sindikata dok rukovodstvo sve pametnije ispunjava svoje funkcije na polju harmonizacije i izgradnje poverenja unutar preduzeća i na ortodoksne teorije liberalnog tržišta koje pretpostavljaju postojanje dobro obrazovanih i u potpunosti informisanih radnika koji nemaju potrebe za kolektivnim pregovaranjem i zastupanjem. Ovakav zamišljeni sklad je u suprotnosti sa životom i radom mnogih radnika u današnjem kapitalizmu. I drugi i četvrti scenario pretpostavljaju da će protivteža u vidu kolektivne radničke akcije biti ne samo potrebna već i dostupna, iako na veoma drugačijoj osnovi. Po drugom scenariju, sindikati će svoje resurse uložiti u odbranu onih grupa koje

su već organizovane, nauštrb slabijih grupa koje je možda teže organizovati ali koje bi imale najveću korist od kolektivnog organizovanja i zaštite (Crouch, 1982). Četvrti scenario obrće stvari i pretpostavlja da oživljavanje sindikata, tj. preokretanje sadašnjeg trenda smanjenja članstva, zavisi od obnove i, naročito, politika, institucija i koalicija koje poboljšavaju inkluziju slabijih i prekarnih grupa na tržištu rada.

Ovaj rad je podeljen na tri dela. Prvi opisuje trenutno stanje sindikata uglavnom pomoću analize razvoja situacije na polju sindikalnog članstva i obuhvata. Ova analiza će biti data u kontekstu promena u privredi i na tržištu rada uz pomoć transversalnih i longitudinalnih podataka. Zainteresovan sam za nivo sindikalnog članstva kao i njegov sastav. U drugom delu ću pokušati da procenim uticaj različitih uslova, kako eksternih tako i interno sindikalnih, na nivo sindikalnog organizovanja: nivoe prihoda i udeo poljoprivrede ili industrije, obim neformalne ekonomije, etnički diverzitet i sukobe, kršenje radnih prava, institut kolektivnog pregovaranja, odnose između poslodavaca i radnika i fragmentaciju sindikata. I na kraju dolazi zaključak u vidu trećeg dela gde razmatram četiri scenarija budućnosti sindikata (marginalizaciju, dualizaciju, zamenu i revitalizaciju) kao i dobre i loše strane svakog od njih.

Sindikate analiziram iz perspektive članstva i reprezentativnosti. Sindikati i sindikalni pokret se ne mogu svesti samo na članstvo i bilo bi pogrešno da moć sindikata u bilo kojoj zemlji, privrednoj grani ili preduzeću izjednačimo sa procentom sindikalno organizovanih radnika. Sindikati na različite načine kontaktiraju i pokreću radnike, traže različite stvari od svojih članova i nude im različite stvari zauzvrat, na različite načine sarađuju međusobno i sa drugim socijalnim, ekonomskim ili političkim akterima, na različite načine pregovaraju sa poslodavcima i zastupaju radnike na radu i u okviru celokupne privrede, na različite načine pristupaju političkom životu i utiču na njega i, konačno, različita zakonodavstva se prema njima odnose na različite načine. Kriterijumi na polju reprezentativnosti i priznavanja koji za cilj imaju uspostavljanje prava na pregovaranje, dobijanje mesta u radnim savetima, odborima za osiguranje ili tripartitnim savetima veoma variraju u zavisnosti od određene države i vremenskog perioda. Pored članstva, možemo analizirati i izborne podatke ili javno mnjenje kao i kapacitet sindikata za aktiviranje radnika i organizovanje uspešnih štrajkova. Međutim, članstvo i dalje predstavlja ključni resurs za dobrovoljne organizacije poput sindikata, kao i najbolji način da se obezbedi nezavisnost od drugih socijalnih sila i aktera, dobiju izbori i radnici izvedu na demonstracije i štrajkove. Bez članova, sindikati će morati da se okrenu drugima (partijama, vladama, poreskim obveznicima, poslodavcima, sponzorima, NVO-ima) za finansiranje što će nužno povlačiti određene posledice po njihovu nezavisnost (Rosanvallon, 1988).

Bez obzira na to kako pažljivo osmislimo pouzdane i uporedive nizove podataka, poređenje stopa sindikalnog organizovanja ostaje pitanje interpretacije. Poređenje stopa organizovanja tokom vremena u okviru iste merne jedinice (države, sektora, preduzeća) podseća na merenje temperature - velike ili brze promene nas upozoravaju da je došlo do promene nekih pozadinskih faktora. Poređenje stopa sindikalnog organizovanja u različitim državama zahteva oprez pošto se pravila razlikuju, pa neke zemlje zabranjuju sindikalno organizovanje državnih službenika, vojnog osoblja, zaposlenih u MUP-u, zaposlenih u malim preduzećima, samozaposlenih, migranata i stranih radnika. Jedno od pitanja kojim se ovaj rad bavi jeste i da li sindikati učlanjuju i da li im je zakonski dozvoljeno da učlanjuju samozaposlene, strane državljane i migrante.

Konačno, prilikom razmatranja da li i kako sindikati organizuju radnike u 'novoj nestabilnoj ekonomiji' digitalnog doba ne smo izgubiti iz vida njihovu svrhu. Ona je najbolje opisana u brošuri o obnovi sindikata koju je objavio Holandski savez sindikata (FNV):

Da li (sindikati) deluju u ime privilegovane grupe radnika koji su već njihovi članovi ili pokušavaju da obuhvate i nove grupe radnika? Da li daju prioritet povećanju broja radnih mesta nauštrb problema životne sredine ili zagovaraju održivi rast? Da li poseduju transparentne i demokratske postupke donošenja odluka ili se odluke donose iza zaključanih vrata? Da li se bore za jednaka prava ili sve ostaje na nivou simboličke dobre namere? Da li zapravo uključuju svoje članove ili ih tretiraju kao pasivne potrošače? (Kloosterboer, 2007)

Upravo u duhu ovih pitanja sam i sproveo ovu analizu.



I. Stanje sindikata i budućnost rada

Rad i zapošljavanje predstavljaju suštinske aktivnosti pojedinaca i društva.⁷ Učestvovanje na tržištu rada u velikoj meri određuje vrstu prilika koje će biti pružene muškarcima i ženama i takođe predstavlja stepenik ka u članjenju u sindikat. Plaćeni rad doprinosi ispunjenju važnih ljudskih potreba za učinkom, aktivnim delovanjem, razvojem veština i ličnom kontrolom, za nagradama, priznanjima i samopoštovanjem, kao i za učestvovanjem u širim društvenim mrežama, uključujući i sindikate, koji mogu da pruže podršku i osećaj pripadanja. Nemogućnost pristupa plaćenom radu i niskokvalitetni poslovi predstavljaju značajne pretnje po ljudsko zdravlje i dobrobit.

Iz perspektive sindikata se javljaju tri glavna pitanja. Da li će biti dovoljno poslova za sve? Koji poslovi će zameniti one koji su nestali i da li će novi poslovi biti dovoljni u smislu zarade, razvoja veština, priznanja i prava? Kako će se promene u tehnologiji i organizaciji rada odraziti na radnička prava i radne odnose? Odgovori na ova pitanja nisu uklesani u kamenu, već zavise i od političkih izbora i politike sindikata. Ako pogledamo inicijalnu fazu digitalizacije, trenutno nema dokaza da će doći do 'kraja rada' ali nije zagarantovano da će isto važiti i u budućnosti. Jedna politika koja će zasigurno ostati relevantna jeste deljenje posla u svojim mnogobrojnim oblicima (na dnevnom, godišnjem ili doživotnom nivou, povremeno kombinovano sa drugim aktivnostima, među kojima i učenjem) što zahteva nov način razmišljanja i nove pristupe prihodima i socijalnom osiguranju. Ono što znamo jeste da će dugotrajniji rad na istom radnom mestu ili u istom preduzeću postati ređi, kao i rad zasnovan na jednoj, jednom stečenoj tehnici. Takođe, digitalizacija će verovatno učiniti određene polukvalifikovane i kvalifikovane poslove suvišnim, a to će uticati na mnoge članove sindikata sa srednjim nivoom prihoda. Konačno, pojavilo se mnogo znakova promene u radnim odnosima u okviru razvoja digitalnih tržišta internetskih platformi na kojima zarada, radno vreme, prava i obaveze nisu jasno definisani, niti povezani sa statusom 'zaposlenog' ili 'poslodavca'. Ovo postavlja izazove pred političare, radno zakonodavstvo i sindikate i predstavlja najveći od problema nastalih usled rasta fleksibilnog i, u velikom delu sveta, neformalnog rada. Ukratko, izazov digitalizacije za sindikate se manje odražava u broju, a više u kvalitetu poslova i onome šta to znači za zarade i prava radnika.

Ovaj odeljak o „stanju sindikata“ je organizovan u tri dela, sa različitim pododeljcima. Prvi deo daje sliku stanja sindikata po pitanju članstva i razvoja situacije od 2000. godine. Ta slika je iskristalisana uz pomoć fokusa na dve različite faze ekonomskog razvoja na različitim kontinentima i u različitim regionima sveta. Drugi deo obrađuje promene u oblasti zapošljavanja i tehnologije i njihov efekat na sindikalno članstvo. Ovo počinje dobro poznatom pričom o propadanju industrije i postavlja se pitanje koliko tog propadanja u nedavnom periodu možemo pripisati nestanku poslova u proizvodnji. Oštar pad broja članova sindikata među onima koji su tek ušli na tržište rada i mladima je jedno od pitanja kojim se bavimo do detalja. Zapošljavanje u oblasti usluga se može podeliti na dve glavne oblasti sa poprilično drugačijim uslovima za sindikalno organizovanje: na komercijalne usluge (trgovina, turizam, saobraćaj i komunikacije, finansijske i poslovne usluge) i socijalne i lične usluge/usluge u zajednici (javna uprava, bezbednost, obrazovanje, medicinska nega, umetnost i kultura i lične usluge, uključujući i kućne poslove). Porast broja žena na tržištu rada i u sindikatima je usko povezan sa povećanjem obima uslužnih delatnosti. Treći deo je posvećen promenljivim radnim odnosima sa zasebnim razmatranjem privremenog rada i rada sa nepunim radnim vremenom, samozapošljavanja i rada po ugovoru o delu, neformalnog rada i rada na ekonomiji platformi. Globalizacija i migracija su dva od pitanja koja prožimaju ovaj poslednji deo.

I / Zapošljavanje i zaposleni – koliko ih je u sindikatu?

Svet rada je u stalnom razvoju usled demografskih i tehnoloških promena, globalne ekonomske integracije, migracija i politike. Međunarodna organizacija rada (MOR) procenjuje da na svetu ima tri milijarde zaposlenih iznad 15 godina starosti. Skoro dve milijarde, ili 61,2% radi na crno, uglavnom u neformalnom sektoru ili neprijavljenim preduzećima i za sopstvene potrebe, a neki kao neprijavljeni ili prekarni radnici u formalnom sektoru (ILO, 2018a).⁸ MOR procenjuje globalnu nezaposlenost na 192 miliona ljudi, što je i dalje posledica finansijske krize iz 2008. godine (ILO, 2018b). Prava nezaposlenost je mnogo veća pošto zvanična statistika o stopi nezaposlenosti potcenjuje njen obim u regionima i državama bez adekvatnog osiguranja za slučaj nezaposlenosti. U većini regiona, stopa učešća na tržištu rada zapravo stagnira ili opada i nije se vratila na svoj nivo od pre 2008. (ILO, 2018b).

Trenutna demografska kretanja svake godine na tržište rada uvedu 40 miliona ljudi. Stope rasta stanovništva veoma variraju po regionima sveta i očekuje se da će do 2030. godine 38 odsto svetske radne snage obitavati u potsaharskoj Africi i Južnoj Aziji, skok sa 26 odsto u 1990. (ILO, 2018b). S obzirom na to da u ova dva regiona živi većina svetskih siromašnih i ranjivih radnika, očekuje se da će globalni udeo radnika na koje utiču loši uslovi rada porasti, osim ako ne dođe do napretka na polju unapređenja kvaliteta poslova u celom svetu, a naročito u ovim regionima.

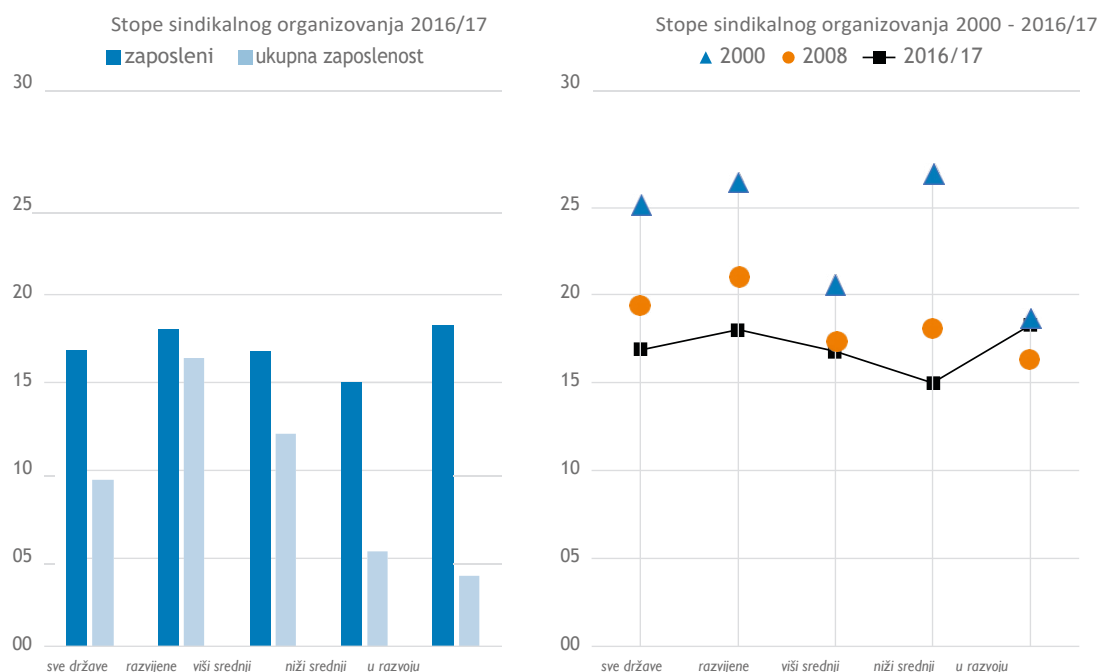
Od tri milijarde zaposlenih ljudi, 516 miliona ili 17% je učlanjeno u neki sindikat.⁹ Ako ne računamo kineske sindikate (kao ni beloruske niti kubanske),¹⁰ na svetu ima ukupno 214 miliona članova sindikata, a stopa zastupljenosti članova sindikata u ukupnoj radnoj snazi od 2,2 milijarde ljudi iznosi oko 10%. Ukoliko izostavimo samozaposlene, radnike u domaćinstvu i poslodavce i ograničimo proračun na 1,8 milijardi zaposlenih (1,1 milijardu ako ne računamo Kinu, Belorusiju i Kubu), onda stopa zastupljenosti članova sindikata u opštoj zaposlenoj populaciji iznosi 27 odsto (17% bez Kine i ostalih). Ukratko, skoro svaki deseti zaposleni i svaki šesti radnik u formalnom radnom odnosu je član sindikata.

■ 1.1 Privredni razvoj

Donja slika 1 predstavlja distribuciju sindikalnog članstva i promene koje su se u različitim zemljama dogodile posle 2000. u različitim fazama razvoja. Poruka koju dobijamo je dvostruka. Stopa sindikalnog organizovanja koja se tradicionalno izražava odnosom broja članova sindikata i ukupnog broja zaposlenih, ne varira mnogo kada uporedimo četiri grupe država u različitim fazama razvoja. Zapravo, stope zastupljenosti sindikata i nivoi prihoda, mereni kao bruto domaći proizvod (BDP) po glavi stanovnika ne pokazuju nikakvu bitnu korelaciju ako poredimo kako države, tako i različite vremenske periode. Stope sindikalnog organizovanja ne rastu kako države postaju bogatije. Iako ovi rezultati mogu biti iznenađujući, postoje dva glavna objašnjenja. Prvo, tokom poslednje tri decenije slabljenje sindikata je bilo najizraženije u naprednim industrijalizovanim državama globalnog severa - Sjedinjenim Američkim Državama, Velikoj Britaniji, Australiji, Novom Zelandu, Nemačkoj, Francuskoj i u Srednjoj i Istočnoj Evropi. Pre dve decenije, prosečna stopa sindikalnog organizovanja u ovim državama je bila znatno viša (slika 1, desno). Drugi razlog je to što je u zemljama u razvoju samo mali broj radnika zvanično zaposlen. Ovo veštački povećava stope sindikalnog organizovanja u siromašnijim zemljama, kada ih računamo kao procenat sindikalno organizovanih radnika. Ako izračunamo stope sindikalnog organizovanja za sve koji rade¹¹ a ne samo one koji su u formalnom radnom odnosu, zaista otkrivamo pozitivnu korelaciju između sindikalnog organizovanja i privrednog razvoja, gde je u bogatijim zemljama i stopa sindikalno organizovanja viša ($r=0,56$). Ovo ukazuje na veliki nedostatak i izazov za sindikate po pitanju organizovanja samozaposlenih i radnika za sopstvene potrebe na globalnom nivou, ali naročito u rastućim ekonomijama i ekonomijama u razvoju. Nedavno su sindikati počeli da odgovaraju na taj izazov, ali dalje postoji veliki jaz u zastupanju. U najsiromašnijim državama sindikati organizuju oko 4% radne snage, a u zemljama sa nižim i srednjim nivom prihoda manje od 6% (slika 1 levo).

Na desnoj strani slike I vidimo da stopa sindikalnog organizovanja među zaposlenima opada od 2000. godine, a najveći pad je zabeležen u razvijenim zemljama kao i državama sa nižim srednjim prihodima. U ovom drugom slučaju, pad je prouzrokovan brzim porastom broja radnih mesta (Indija, Indonezija, Kambodža, Vijetnam) koji je višestruko prevazišao brzinu rasta sindikalnog članstva, i velikim gubicima članstva kojeg su iskusili sindikati u bivšim komunističkim zemljama Azije i Istočne Evrope. Sindikati u razvijenim državama su između 2000. i 2008. godine izgubili 14 miliona članova, kao i još 10 miliona između 2008. i 2017. Sindikati u drugim grupama, iako u opadanju od 2008. godine, su zadobili oko 11 miliona članova posle 2008. Krajnji rezultat je to da se 2017. u razvijenim zemljama nalazilo 50% ukupnog svetskog sindikalnog članstva, što je pad u odnosu na 57% iz 2000.

Slika 1: Stope sindikalnog organizovanja po grupama država (nivo prihoda), 2000-2016/17



Napomena: razvijene zemlje (prosek od preko 52 države), sa višim srednjim (37 država, bez Kine, Kube i Belorusije), nižim srednjim nivoom prihoda (38 država), i zemlje u razvoju (19 država). Podaci o sindikalnoj organizovanosti su ponderisane prosečne vrednosti za svaku grupu zemalja.

Izvori: podaci iz ove i svih sledećih slika i tabela predstavljaju proračune autora na osnovu IRData (www.ilo.org/ilostat/irdata) i tICTWSS bazi podataka (<http://uva-aias.net/en/ictwss>).

1.2 Regioni sveta

Tabela I rezimira razvoj sindikalizacije od 2000. do 2016. godine u 18 regiona sveta. Trenutno, 12% globalnog sindikalnog članstva živi u Africi, 24% u Americi, 30% u Aziji i Okeaniji (ne računajući Kinu) i 34% u Evropi. Od globalne recesije iz 2008. godine, članstvo sindikata je poraslo u apsolutnim brojkama u svakom od četiri afrička regiona, sa naročito velikim skokom u Severnoj Africi (Tunisu, Egiptu, Maroku, Alžiru) tokom i nakon Arapskog proleća iz 2011. i novog organizovanja u neformalnom sektoru potsaharske Afrike, što je preokrenulo negativne trendove koji su postojali pre 2008. Sindikati su takođe dobili značajan broj novih članova u Južnoj Americi (Brazilu, Urugvaju, Čileu i Peru), Južnoj Aziji (Nepalu i Bangladešu), kao i Jugoistočnoj Aziji (Kambodži, Vijetnamu, Singapuru). Sindikati su izgubili mnogo članova u Istočnoj i Srednjoj Evropi, kao i u Jugoistočnoj Evropi i na Balkanu, što predstavlja nastavak slabljenja sindikalnog organizovanja koje odlikuje sve post-komunističke zemlje od 1989. godine, uključujući i Rusku Federaciju i Ukrajinu (Traub-Merz and Pringle, 2018). U Zapadnoj Evropi se slabljenje sindikata nastavilo nakon 2008. godine, nadovezujući se na trend koji je počeo još 1980. Nasuprot tome, u Južnoj Evropi se opadanje sindikalnog članstva povećalo nakon svetske finansijske krize, naročito u Grčkoj, Španiji i Portugalu, poništivši tako blago pozitivni trend koji je postojao pre 2008. godine.

Opadanje broja članova zabeleženo u Severnoj Americi posle 2008. je ograničeno na Sjedinjene Američke Države, pošto su kanadski sindikati primali nove članove i pre i posle 2008. godine, mada ne u dovoljnom broju da održe korak sa rastom zaposlenosti.

Tabela 1: Sindikalno članstvo i stopa sindikalnog organizovanja u 18 regiona sveta

Region	Države		Članovi sindikata (u hiljadama)				Sindikalno organizovanje (u %)	
	1	2	3	4		5		6
		Svi(\$)	Samo zaposleni	Zaposleni		Svi radnici		Samo zaposleni
		2016	2016	2016	2000-08	2008-16	2016	2016
Južna Afrika	10	6 044	429	5 615	-570	684	11.4	24.9
Zapadna Afrika	15	6 533	542	5 562	-570	170	5.3	11.6
Istočna Afrika	10	4 609	2 278	2 331	260	395	4.0	14.1
Severna Afrika	4	11 083	..	11 083	497	4 016	22.7	33.9
Arapske zemlje	10	1 137	102	1 035	471	-414	3.3	5.0
Severna Amerika	2	19 343	87	19 256	211	-1 020	11.4	12.2
Srednja Amerika /Karibi	15*	6 720	243	6 477	634	316	8.9	13.0
Južna Amerika	10	28 020	5 705	22 316	2 658	4 121	15.0	20.1
Kina	1	302 000	..	302 000	108 556	89 829	38.9	42.6
Istočna Azija	5	16 354	..	16 354	-751	308	15.4	18.2
Jugoistočna Azija	12	19 229	79	19 181	-3 092	2 545	6.7	12.4
Južna Azija	6	18 780	2 914	15 867	2 892	2 969	2.9	11.6
Zapadna Azija	7**	6 430	67	6 362	-424	-184	9.0	14.3
Istočna i Srednja Evropa	10***	26 823	569	26 254	-18 479	-9 944	22.4	24.5
Jugoistočna Evropa /Balkan	10	3 204	27	3 177	-532	-1 421	16.5	21.5
Južna Evropa	6	10 494	920	9 573	1 223	-835	21.0	24.4
Zapadna Evropa	9	21 067	510	20 557	-1 847	-1 253	17.0	19.1
Severna Evropa	5	7 902	488	7 413	-121	17	60.7	63.2

Napomene: nema podataka; (\$) bez penzionera i nezaposlenih; * bez Saudijske Arabije, Ujedinjenih arapskih emirata i Jemena; ** bez Kube, Haitija i Jamajke; *** bez Irana, Avganistana, Tadžekistana, Turkmenistana i Uzbekistana, **** bez Belorusije

Ako uzmemo u obzir prethodno pomenute probleme sa merenjem, Tabela 1 pokazuje i članstvo Svekišeske federacije sindikata (ACFTU), ako ni zbog čega drugog da bi se ukazalo na veličinu istog. Sa oko 302 miliona članova, uključujući 140 miliona migrantskih radnika (sa sela u grad) u 2,81 miliona na lokalni ponikli sindikata, ACFTU je veća od svih drugih konfederacija sindikata u svetu zajedno. Ukoliko su tačne, ove brojke odražavaju stopu sindikalnog organizovanja između 38 i 44 posto, što je više nego u većini razvijenih nacija sa izuzetkom Severne Evrope. Realna situacija na terenu je komplikovanija. Kineski model je prevashodno hijerarhijski i organizovan sa vrha ka dnu, kao i zavistan od finansiranja na nivou preduzeća koje je regulisano zakonom. (Traub-Merz and Pringle, 2018).¹²

Ako ponovo pogledamo Tabelu 1, vidimo da sindikati, pored zaposlenih, takođe regrutuju značajan broj samozaposlenih, ukupno oko 14,5 miliona. Mnogi od njih rade u neformalnom sektoru ili kao neprijavljeni radnici u registrovanim preduzećima. Njih uračunavamo prilikom izračunavanja stope sindikalnog organizovanja svih zaposlenih (stubac 5), a izostavljamo prilikom izračunavanja stope zaposlenih lica koja su u formalnom radnom odnosu (stubac 6). U oba stupca primećujemo značajne varijacije u nivoima sindikalnog organizovanja između regiona sveta. Tako se Severna Evropa ističe

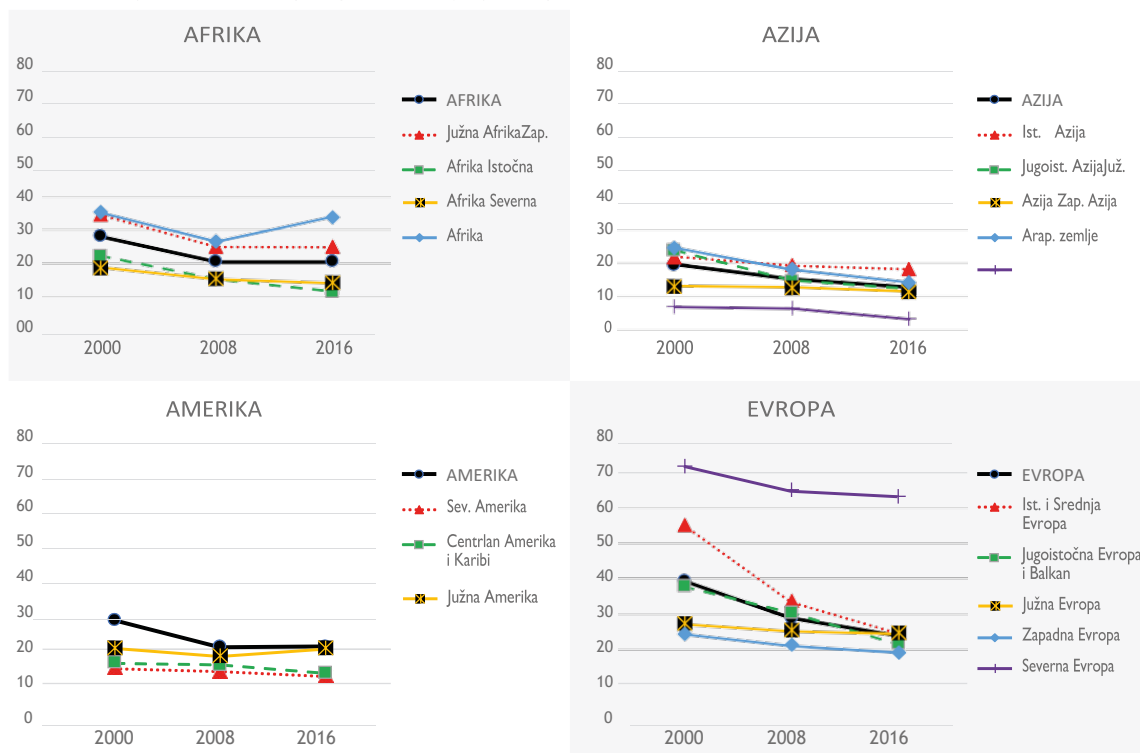


visokim stopama, a arapske države na Bliskom istoku niskim. Bitno je naznačiti da li obuhvatamo samozaposlene, radnike za sopstvene potrebe i neformalni sektor. Ukoliko to činimo, stope sindikalnog organizovanja padaju na ispod 10 posto u sedam regiona: bliskoistočnim arapskim zemljama u kojima postoji veliki broj radnika migranta, Istočnoj i Zapadnoj Africi, Srednjoj Americi i Južnoj, Jugoistočnoj i Zapadnoj Aziji. Takođe treba napomenuti da ovo važi, bez obzira na nedavni skok broja članova sindikata, za ceo neformalni sektor, naročito u Africi.

Ako se fokusiramo samo na formalni sektor i lica zaposlena u njemu, mada uračunavajući zaposlene na privremenim poslovima i poslovima sa nepunim radnim vremenom, možemo pratiti razvoj situacije od 2000. godine (slika 2). Dodao sam i 2008. kako bi smo odredili da li je globalna finansijska kriza predstavljala prekretnicu na gore ili na bolje. U Africi i Americi je slabljenje sindikata prestalo nakon 2008. godine usled velikog povećanja članstva u Severnoj Africi posle Arapskog proleća 2011. godine, stabilizacije sindikata u više zemalja Južne Afrike i sindikalnih pobeda u Južnoj Americi. Sindikalno organizovanje u Istočnoj i Zapadnoj Africi je i dalje na niskom nivou i samo se pogoršava. Isto možemo reći za Severnu i Srednju Ameriku. Sve u svemu srednji nivo sindikalnog organizovanja je niži u Aziji nego i Americi i Africi, tačnije 13% u poređenju sa 15% u Americi i 21% u Africi, a varijacije između regiona su se značajno smanjile. I na kraju, evropskom izuzetku, gde su stope sindikalnog organizovanja više nego bilo gde drugde na svetu, se bliži kraj. Srednja stopa sindikalnog organizovanja je pala sa 39% u 2000. godini na 23% u 2017, pri čemu je pogođen svaki od pet regiona, iako na veoma drugačijem nivou u slučaju Severne Evrope.

Ovo opadanje je, međutim, malo usporilo tokom poslednjih godina.

Slika 2: Stope sindikalnog organizovanja po regionima sveta, 2000-2016/17



Napomena: grupe zemalja i podaci su iz Tabele I.

2 / Promene u strukturi zapošljavanja i poslovima

U privredama na svim nivoima razvoja se od sve većeg broja radnika očekuje da nađu poslove u sektoru usluga, dok broj radnika u poljoprivredi već dugo i kontinuirano opada. Trenutno u poljoprivrednom sektoru nalazimo skoro 79% svih poslova u zemljama u razvoju, 40% u zemljama sa nižim srednjim prihodima, 16% u onima sa višim srednjim nivoom prihoda i samo 3% u razvijenim zemljama. (ILO, 2018b). Očekuje se da će broj zaposlenih u proizvodnji nastaviti da opada u državama sa višim srednjim nivoom prihoda i razvijenim zemljama, a tek će nesto malo porasti u državama sa nižim srednjim nivoom prihoda. Ovo potvrđuje postojanje fenomena 'preuranjene industrijalizacije' u okviru kojeg u zemljama sa nižim nivoom prihoda, naročito u Africi i Latinskoj Americi, beležimo smanjenja udela radnih mesta u industrijskom sektoru u ranijim fazama razvoja nego što je to bio slučaj u razvijenim državama (Rodrik, 2016). Deindustrijalizacija odavno predstavlja problem u razvijenim zemljama, gde je povezana sa gubitkom dobrih poslova, slabljenjem sindikata i sve većim nejednakostima. U zemljama u razvoju, deindustrijalizacija poteže pitanje slabljenja mehanizma koji je u prošlosti pomogao ljudima da nauče i distribuiraju nove tehnike, povećaju produktivnost i prihode. Sa smanjenjem broja poslova u industriji, više ljudi će preći na niskoproduktivne poslove u sektoru usluga.

2.1 Deindustrijalizacija

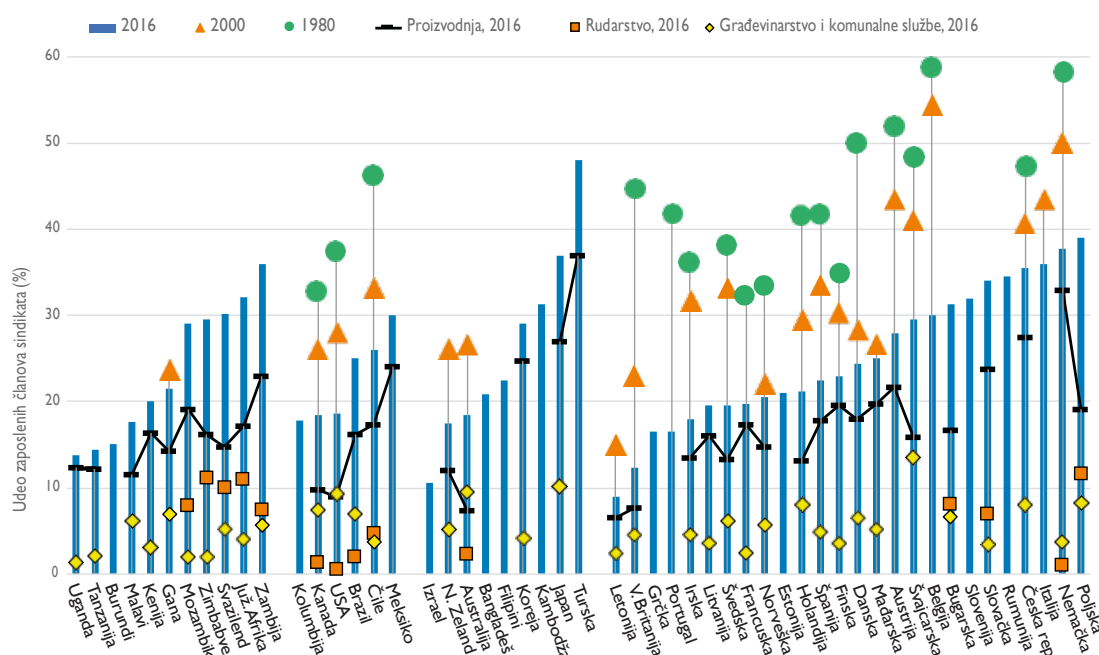
Trenutno je u proizvodnji zaposleno 16% radnika u zemljama sa višim srednjim nivoom prihoda, 12% u onima sa nižim srednjim nivoom prihoda, 13% u razvijenim zemljama i samo 6% u zemljama u razvoju. Uz nekoliko izuzetaka, rudarstvo, rad u kamenolomu i komunalne usluge čine samo mali udeo zaposlenosti, pošto ti sektori zahtevaju izuzetno mnogo kapitala. Do 2017. sektor usluga je zapošljavao najveći procenat radne snage u celom svetu, izuzev u zemljama u razvoju sa niskim nivoom prihoda,

gde u ovom sektoru radi mnogi manji procenat ukupne radne snage nego u poljoprivredi (21 nasuprot 70 odsto). U razvijenim zemljama su u 2017. godini $\frac{3}{4}$ radnika bile zaposlene u sektoru usluga (ILO, 2018b).

Po pravilu, poljoprivrednici su obično raštrkani i nisu učlanjeni u sindikat. Tipično je da se organizuju samo oni koji rade na velikim plantažama, na primer u Keniji gde zemljoradnici čine do 35% svih članova sindikata i Ugandi gde taj procenat iznosi 21%. U privredama u razvoju, poljoprivrednici predstavljaju manje od 5% ukupnog sindikalnog članstva (na primer u Brazilu, Indiji, Rusiji, Južnoj Africi ili Turskoj). U razvijenim zemljama samo oko 1% sindikalnog članstva radi u poljoprivredi (uključujući i vrtlarstvo i ribarstvo).¹³ Kao što se moglo i očekivati, procenat zaposlenih u privredi stoji u negativnoj korelaciji sa nivoom sindikalnog organizovanja ($r_{ogr} = -0,44$). Ako ne posmatramo nivoe prihoda, negativna korelacija je niža, ali i dalje značajna.

Deindustrijalizacija se odvija već neko vreme i transformiše sindikate. U svakoj državi većina članova sindikata radi u uslužnom sektoru. Kad pogledamo proseku za 18 naprednih industrijskih država Zapadne Evrope i Severne Amerike procenat članova sindikata koji rade u industrijskom sektoru (proizvodnji, građevinarstvu, rudarstvu i komunalnim službama) se u proseku smanjivao za pola procenta godišnje, od 43% u 1980. godini do 32 % u 2000. i 22,5% u 2015. U proseku u proizvodnji radi 17% svih članova sindikata u 18 gorepomenutih država (slika 3), u rudarstvu manje od 1%, u komunalnim službama (gas, vodopriovreda i elektroprivreda) od 1% do 2% i u građevinarstvu 4% do 5%. Nažalost, nedostaju mi podaci da bih mogao da izračunam proseke za druge grupe država.

Slika 3: Procenat članova sindikata u industrijskim granama, 1980-2016



Napomena: Industrijski sektor (ili 'sektor proizvodnje robe') obuhvata rudarstvo, proizvodnju, komunalne službe i građevinarstvo. Tamo gde rudarstvo nije zasebno naznačeno na grafikonu njegov obim (procenat članova) je tako mali da se računa zajedno sa proizvodnjom.

Slika 3 predstavlja dostupne podatke o procentu članova sindikata u proizvodnji (uključujući rudarstvo) u 52 države. Izabrao sam 1980. kao početnu tačku kada su zaposlenost i broj članova u proizvodnji bili na vrhuncu. Ova godina takođe označava početak globalizacije, otvaranje kineske privrede, okretanje leđa politici industrijalizacije putem supstitucije uvoza u zemljama u razvoju i političkog okretanja prema neoliberalnim politikama. Prvo što treba primetiti su velike razlike između država na svakom od četiri kontinenta.



Postoji tek nekoliko država gde trećina ili više članova sindikata radi u industriji: Južna Afrika, Zambija, Japan, Turska, Rumunija, Češka Republika, Slovačka, Italija, Nemačka i Poljska. Nemački sindikati se ističu svojom jakom pozicijom u proizvodnji (naočito metalnoj i hemijskoj industriji). U pojedinim afričkim državama postoji veliko i veoma dobro sindikalno organizovano rudarstvo (sa stopom sindikalizacije od skoro 80%). Rudarstvo takođe predstavlja značajan faktor u Čileu, Bugarskoj, Rumuniji i Poljskoj, ali je drugde njegov udeo u sindikalnom članstvu zanemarljiv. U građevinarstvu (na slici 3 predstavljenim zajedno sa komunalnim službama, poput snabdevanja gasom, vodom i električnom energijom) radi značajan procenat članova sindikata (10 ili više odsto) u Sjedinjenim Američkim Državama, Australiji i Švajcarskoj. Sa druge strane, u ovim zemljama jako mali procenat sindikalnog članstva radi u proizvodnji. U Kanadi, Sjedinjenim Američkim Državama, Izraelu, Australiji, Letoniji i Velikoj Britaniji u proizvodnji radi manje od 10 odsto sindikalnog članstva. U Švedskoj, Danskoj, Norveškoj, Finskoj, Irskoj, Holandiji, Grčkoj i Portugalu sada manje članova sindikata radi u proizvodnji nego u zdravstvu ili prosveti.

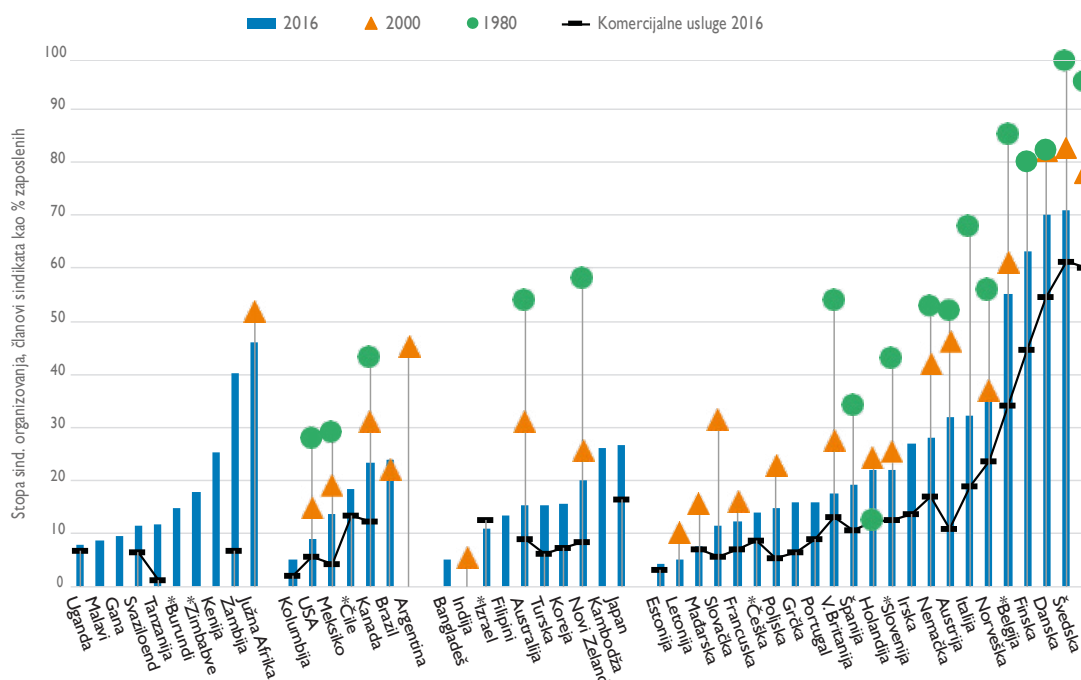
Slika 3 pokazuje da opadanje broja članova sindikata koji dolaze iz 'sektora proizvodnje robe' od 1980. godine predstavlja jedan opšti proces koji primećujemo u svim državama, mada na različitim početnim nivoima, i gde su neke zemlje (Sjedinjene Američke Države, Velika Britanija, Danska, Holandija) bile pogođene mnogo ranije od drugih (Nemačka, Belgija, Italija). Iako je mnogo intenzivniji u razvijenim – naprednim industrijskim – zemljama, počeo je da utiče i na sindikate u zemljama u razvoju, mada je u njima početna baza u proizvodnji obično mnogo manja.

Slika 4 skreće pažnju na stope sindikalnog organizovanja u proizvodnji (uključujući rudarstvo). Opet primećujemo značajne varijacije između država na sva četiri kontinenta: od Ugande do Južne Afrike, od Kolumbije do Argentine, od Bangladeša do Japana i od Estonije do Švedske. U nekim bitnim zemljama sa značajnim izvozom u sektoru proizvodnje (Bangladeš, Indija, Meksiko, Češka republika, Slovačka i Poljska) sindikati su veoma slabi. Kad pogledamo razvoj situacije od 1980. godine možemo zaključiti da nivo sindikalnog organizovanja opada u svim državama za koje imamo istorijske podatke. Do najvećih i

najranijih padova u oblasti sindikalnog organizovanja je došlo u Sjedinjenim Američkim Državama, Kanadi, Australiji, Novom Zelandu i Velikoj Britaniji, što je pet naprednih industrijskih zemalja u kojima su preovlađivale neoliberalne politike deregulisanja finansija, proizvoda i zakonodavstva, i gde su postavljena nova ograničenja za sindikate na polju sazivanja štrajka. U ovih pet zemalja je prosečna stopa sindikalnog organizovanja u proizvodnji opala sa 47% u 1980. godini na 17% u 2017. što znači da trenutno sindikati imaju trećinu članova koje su posedovali pre nego što su globalizacija i neoliberalizam krenuli da grabe krupnim koracima unapred. Slabljenje sindikata, iako manje intenzivno, zabeleženo je i u zemljama koje nisu obručke prihvatile neoliberalnu politiku. Od 1980. do 2017. godine prosečna stopa sindikalnog organizovanja u proizvodnji u četiri skandinavske države (Danskoj, Finskoj, Švedskoj i Norveškoj) pala je sa 90% na 68%, a u kontinentalnoj Zapadnoj Evropi (Austrija, Belgija, Francuska, Nemačka, Italija, Holandija, Španija i Švajcarska) sa 43% na 24%. Zatvaranje i smanjivanje preduzeća sa značajnim prisustvom sindikata (u rudarstvu, brodogradnji, proizvodnji čelika), kombinovani sa povećanjem privremenih i povremenih poslova i nezaposlenosti spadaju u faktore koji mogu objasniti iščezavanje sindikata iz sektora proizvodnje.

Na slici 4 je takođe naznačen nivo sindikalnog organizovanja u komercijalnim uslugama, koje su postale najveći sektor po pitanju broja zaposlenih u većini zemalja i obuhvataju trgovinu, hranu i turizam, saobraćaj i komunikaciju, finansije, osiguranje i nekretnine i poslovne i administrativne usluge. Generalno, sindikati su bolje zastupljeni u proizvodnji nego u komercijalnim uslugama. U proseku, verovatnoća da će radnik biti član sindikata je dva puta veća u proizvodnji, sa varijacijama od 1,3 puta u Finskoj, Švedskoj, Danskoj i Velikoj Britaniji do oko 3 puta u Nemačkoj, Poljskoj ili Meksiku.¹⁴ S obzirom na finansijska ograničenja širenja javnih i društvenih usluga, upravo će u rastućem sektoru komercijalnih usluga, pre nego u sektoru ugovorne proizvodnje, pridošlice na tržištu rada i oni koji su ostali bez posla u proizvodnji morati da nađu posao. Jaz između stopa sindikalnog organizovanja u proizvodnji i komercijalnim uslugama stoga ukazuje na strukturalne izazove sa kojima se sindikati suočavaju. Ako sindikati ne nađu načine da zaustave opadanje svog članstva u proizvodnji, osnaže poziciju u komercijalnim uslugama ili ne povećaju zaposlenost u javnim i socijalnim službama (gde su stope sindikalnog organizovanja obično mnogo veće nego u proizvodnji) suočiće se sa daljim slabljenjem. Ovo naročito važi za zemlje poput Nemačke gde su sindikati slabi u komercijalnim uslugama a jaz između njih i sindikata u proizvodnji je veoma izražen.

Slika 4: Stope sindikalnog organizovanja u proizvodnji i rudarstvu, 1980-2016



Napomena: Stope sindikalnog organizovanja u proizvodnji su obračunate tako što je obuhvaćeno i rudarstvo u svim zemljama. Komercijalne usluge uključuju maloprodaju i veleprodaju, ugostiteljstvo, saobraćaj i komunikacije, finansije i osiguranje, nekretnine, poslovne i administrativne usluge.

■ 2.2 Opadanje broja radnih mesta ili slabljenje sindikata?

Koliko je slabljenje sindikata izazvano nestankom radnih mesta u industriji (rudarstvu, proizvodnji, komunalnim uslugama i građevinarstvu) u kojima je veliki broj radnika bio učlanjen u sindikate, a koliko rezultat činjenice da se manje radnika priključuje sindikatima? Da bismo odgovorili na to pitanje, moramo da primenimo kontrafaktualni pristup i procenimo koliko bi članova sindikata radilo u rudarstvu i proizvodnji 2016. godine da je stopa sindikalnog organizovanja ostala ista od 1980. nadalje. Tabela 2 predstavlja ovakvu projekciju za napredne industrijske države članice OECD-a za koje posedujemo neophodne longitudinalne podatke o članstvu i zapošljavanju. Tokom perioda od skoro 4 decenije, sindikati u ovim državama su ukupno izgubili 20 miliona članova u industriji (stubac 2, poslednji red), od kojih jednu trećinu (6,7 miliona, 33%) usled nestajanja poslova (stubac 3), dve trećine (13,3 miliona ili 67%) usled smanjenja broja članova (u preostalim psolovima) (stubac 4), na primer zbog smanjenja broja mladih radnika u industrijskom sektoru koji se učlanjuju u sindikat.

Kao što se može videti iz tabele, proporcije se razlikuju od zemlje do zemlje. Na primer, u Belgiji, Danskoj, Italiji i Švedskoj su sindikati izgubili članove zbog poslova u industrijskom sektoru koji su nestali. Za većinu drugih zemalja važi poptuno suprotno. U Australji i Kanadi su sindikati oslabili u industriji uprkos povećanju broja poslova. U Sjedinjenim Američkim državama je slabljenje sindikata teško rezultat manjeg broja poslova u industrijskom sektoru, već pre smanjenja sindikalnog organizovanja u industriji. Čini se da su restrukturiranje u okviru proizvodnje (iz teške u laku industriju npr) i premeštanje fabrika u države na Jugu čiji se zakoni oslanjaju na 'pravo na rad' i zabranjuju poslodavcima da prikupljaju sindikalnu članarinu za radnike koji podležu kolektivnom ugovoru igrali veću ulogu od smanjenja broja poslova u proizvodnji.



Tabela 2: Promene u sindikalnom članstvu (u hiljadama) od 1980. godine

	Svi sektori		Proizvodnja i rudarstvo			Usluge
	1		2	3	4	5
	000's	%	000's	usled manje poslova (%)	usled manje članova na poslovima (%)	000's
Australija*	-1 021	-39.8%	-573	+15%	-115%	-448
Austrija	-449	-31.1%	-462	-18%	-82%	+13
Belgija	412	+25.0%	-350	-71%	-29%	+726
Kanada	1 042	+30.7%	-504	+5%	-105%	+1 546
Danska	128	+8.0%	-378	-54%	-46%	+506
Finska**	-207	-13.5%	-228	-45%	-55%	+22
Francuska	-1 307	-34.7%	-846	-42%	-58%	-524
Nemačka***	-5 719	-47.8%	-4 380	-34%	-66%	-1 309
Irska	-54	-10.9%	-80	-9%	-91%	+36
Italija	-1 118	-15.6%	-1 238	-57%	-43%	+120
Holandija	-315	-20.8%	-348	-34%	-66%	+32
Norveška	312	+33.3%	-117	-18%	-82%	+429
Portugal	-864	-59.2%	-373	-23%	-77%	-491
Španija	1 088	+98.0%	+84	+30%	+70%	+1 024
Švedska	-161	-5.2%	-619	-57%	-43%	+530
Švajcarska	-165	-19.4%	-208	-37%	-63%	+43
Velika Britanija	-5 675	-47.7%	-4 521	-41%	-59%	-1 154
Sjedinjene Američke Države	-5 278	-26.3%	-4 760	-10%	-90%	-519
Ukupno	-19 414	-25.3%	-20 002	-33%	-67%	+588

Napomena: * od 1982; ** od 1989; ***od 1991.

Na kraju bih voleo da vam skrenem pažnju na stupce 1 i 5 u tabeli 2, koji pokazuju promene u članstvu u celoj ekonomiji i u sektoru usluga izražene u hiljadama. Od 1980. do 2016 godine, sindikati su izgubili ukupno četvrtinu svog članstva. Do najvećih padova, sa gubitkom od 5 do 6 miliona članova u svakom od slučajeva je došlo u samo tri države: Nemačkoj, Velikoj Britaniji i Sjedinjenim Američkim Državama. Međutim u pet zemalja sindikati su povećali svoje članstvo; Belgiji, Kanadi, Danskoj, Norveškoj i Španiji. Španija, koja je 1980. godine imala jako nisku stopu sindikalnog organizovanja je zapravo jedna od država gde su sindikati sticali više članova u industriji do 2008. kad je došlo do drastičnog pada. Možda je još zanimljivije da su sindikati u manje od polovine ovih država - Belgiji, Kanadi, Danskoj, Italiji, Norveškoj, Španiji - značajno povećali svoje članstvo u sektoru usluga. Ovo nije bio slučaj u Australiji, Francuskoj, Nemačkoj, Portugalu, Velikoj Britaniji i SAD uprkos činjenici da se broj poslova u uslužnom sektoru u 18 država datih u Tabeli 2 u svakoj od njih povećao za 77%.

■ 2.3 Digitalizacija i tehnološke promene

Puki pad ili rast zaposlenosti nam ne daju kompletnu sliku. Poslovi se menjaju po pitanju svog sadržaja, obuke, odgovornosti, autonomije i timskog rada. Tehnološki napredak ima tendenciju da učini određenu vrstu poslova (čiji izvršioci su obično većinom članovi sindikata) nepotrebnim. Digitalizacija, roboti i veštačka inteligencija smanjuju potražnju za poslovima koji su pozicionirani na sredini skale zanimanja (zanatlije ili kvalifikovani radnici, operateri mašinerije, radnici na sklapanju, administrativni i činovnički poslovi). Podaci o zaposlenosti tokom perioda od 1998. do 2014. godine pokazuje smanjenje broja takvih poslova u celom svetu, kako u razvijenim zemljama, tako i u onima u razvoju (IPSP, 2018). S druge strane porasla je potražnja sa menadžerima, profesionalcima i tehničarima, naročito u razvijenim zemljama kao i državama sa višim srednjim nivoom prihoda, za radnicima u prodaji i uslužnom sektoru na svim nivoima razvoja i za radnicima u elementarnim zanimanjima, većinom u zemljama u razvoju i onima sa niže srednjim nivoom prihoda. Predviđa se da će ovaj proces nestajanja srednjeg sloja nastaviti, gde je takav zaključak zasnovan na dobro poznatoj hipotezi o rutinizaciji koju su postavili Autor, Livaj i Murnejn (Autor, Levy and Murnane, 2003): mašine i algoritmi zamenjuju ljude na zadacima za koje se mogu napisati ne previše dugački programi koji omogućavaju dobro obavljanje posla. Kvalifikovani poslovi u proizvodnji podrazumevaju precizan ali repetitivni rad za koji se može napraviti mašina ili kompjuter. Slično tome, nekad je posao bankovnog činovnika zahtevao sposobnost brzog i tačnog računanja, ali kompjuteri mogu da računaju još brže i to nepogrešivo. Ali, teško je napraviti kompjuter koji će upravljati ljudima, davati im uputstva i motivisati ih. Poslovi čišćenja i pružanja nege su takođe izvan sposobnosti postojećih kompjutera. Sledeći front digitalizacije će verovatno biti priprema hrane, isporuka i saobraćaj, praćeni nastavom i medicinskom negom.

Digitalizacija utiče upravo na one poslove kod kojih postoji visoki stepen sindikalnog organizovanja i stoga je za očekivati da će doprineti slabljenju sindikata. Ovo potvrđuju podaci iz ankete o radnoj snazi i domaćinstvima koji su dostupni samo za nekoliko zemalja. Ove ankete pokazuju da je početkom 2000.-ih stopa sindikalnog organizovanja kvalifikovanih radnika, operatera mašinerije i radnika koji rade na sklapanju bila i dalje viša nego u bilo kojoj drugoj grupi zanimanja u Australiji i Sjedinjenim Državama, a od nje je viša samo ona među tehničarima i profesionalcima u Kanadi, Irskoj i Velikoj Britaniji. Nivo sindikalnog organizovanja među kvalifikovanim radnicima, operaterima mašinerije i radnicima koji rade na sklapanju je bio duplo viši nego kod radnika u prodaji i značajno viši nego kod radnika u uslužnom sektoru, elementarnim zanimanjima i menadžmentu. Drugim rečima, promenjiva struktura poslova nužno ima negativan efekat na sindikalno članstvo. U Švedskoj i Holandiji, što su još dve države za koje imamo podatke iz ankete domaćinstva ili tržišta rada, razlika između stope sindikalnog organizovanja kvalifikovanih i nekvalifikovanih radnika je manje izražena a slabljenje sindikata usled tehnoloških promena je manje.

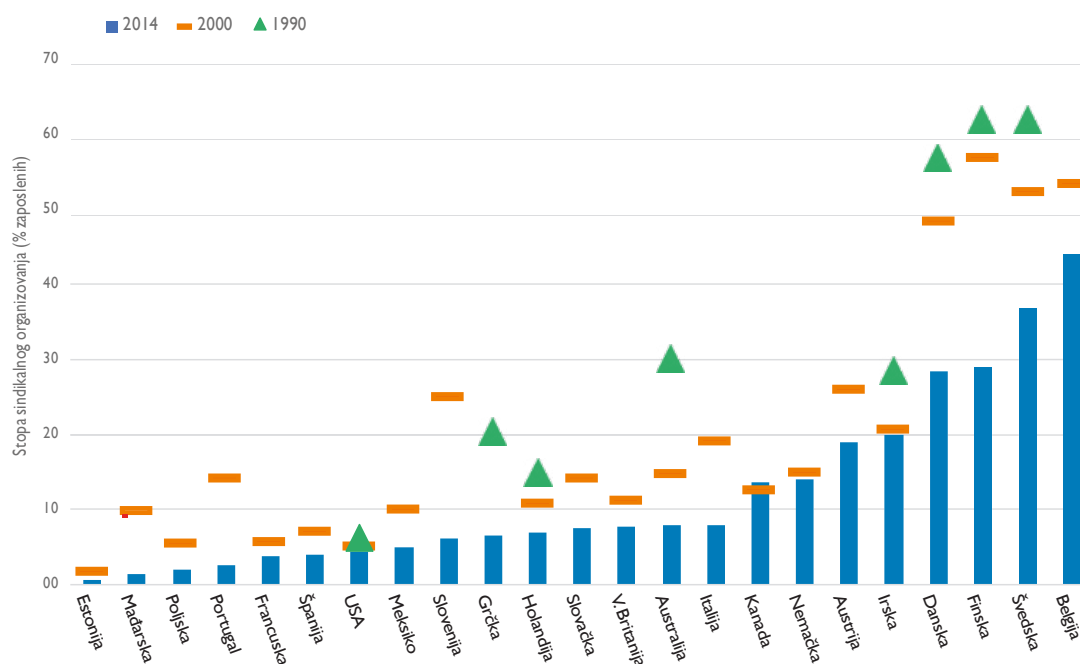
Stopa sindikalnog organizovanja kvalifikovanih radnika, operatera mašinerije i radnika na sklapanju je opala u skorašnje vreme: u Irskoj sa 45% u 2000. godini na 33% u 2008,¹⁵ u Kanadi sa 39% na 35% u istom periodu, u Australiji sa 35% na 28% u 2012., u Velikoj Britaniji sa 34% na 24% u 2016. i u Sjedinjenim Državama sa 20% na 13% u 2017. godini. U Holandiji, stopa sindikalnog organizovanja nekvalifikovanih i polukvalifikovanih radnika se smanjila sa 25 na 22 posto. U Švedskoj je došlo do mnogo većeg pada stope sindikalnog organizovanja fizičkih (kvalifikovanih i nekvalifikovanih) radnika, sa 83% u 2000. na 62% u 2016. godini, nego što je bio slučaj sa ne-fizičkim (administrativnim) radnicima koja je pala sa 79% na 74% (Kjellberg, 2018). U Švedskoj, je opadanje broja članova sindikata među fizičkim radnicima (ne samo u industriji) bilo usko povezano sa promenama državnih politika na polju osiguranja za slučaj nezaposlenosti (koje se prima preko sindikata) (Kjellberg and Ibsen, 2016).

■ 2.4 Neaktivnost mladih?

Tokom protekle tri-četiri decenije slabljenje sindikata je obeleženo društvenim procesom gde visoko obrazovani, slabo sindikalno organizovani mladi radnici zamenjuju stariju kohortu radnika sindikalaca. Ovo vidimo iz dve grupe statističkih podataka: oštrog pada stope sindikalnog organizovanja među mladima i rastućeg procenta sindikalca sa sekundarnim i tercijarnim obrazovanjem (i sve manjeg procenata nekvalifikovanih fizičkih radnika i onih sa osnovnim obrazovanjem).

Zajedno sa sve manjim brojem radnika u proizvodnji u mnogim državama ovo transformiše sindikate. Zašto su mladi mnogo manje skloni da se učlanjuju u sindikate od radnika iz prethodne dve generacije nije u potpunosti jasno. Međutim, to jeste trend koji možemo primetiti u skoro svim razvijenim industrijskim zemljama za koje imamo podatke (slika 5).

Slika 5: Stope sindikalnog organizovanja, 16-25 godina

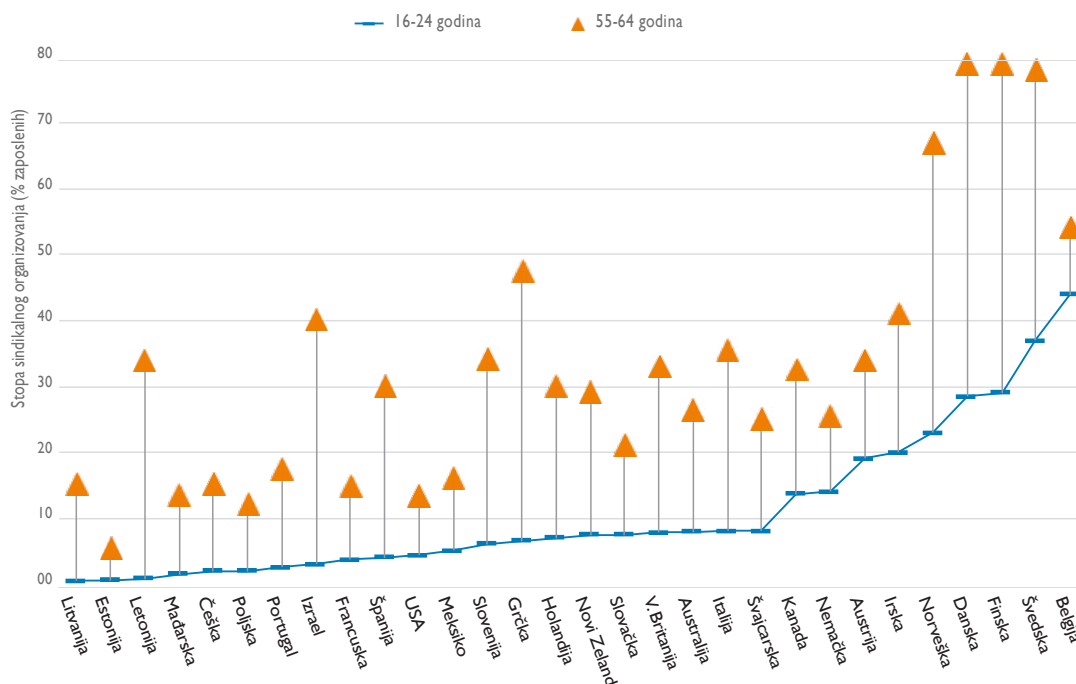


Stopa sindikalnog organizovanja mladih radnika varira od 1% u Estoniji (i bukvalno 0% u Letoniji i Litvaniji) do 44% u Belgiji. Stopa sindikalnog organizovanja se izračunava kao procenat članova sindikata koji su zaposleni - u suštini onih koji su našli posao. Stoga, ovi procenti ne uzimaju u obzir veliki broj studenata ili nezaposlenih u ovoj starosnoj grupi. U dve trećine država prikazanih na slici 5, manje od 8% mladih radnika se pridružuje sindikatu. Popriličan pad mlađeg članstva je primećen u Švedskoj, Finskoj i Danskoj (u svakoj od njih povezan sa promenama u sindikalnim fondovima za slučaj nezaposlenosti), u Australiji, Sloveniji, i u Grčkoj i Portugalu (nesumnjivo povezan sa visokim porastom nezaposlenosti mladih). Sa druge strane, stopa sindikalne organizovanosti mladih u Kanadi se nije smanjila, a promene u Nemačkoj i Belgiji su, barem od 2000. godine nadalje, bile skromne. Tamo gde mladi ulaze na tržište rada putem dualnog obrazovanja u stručnim školama, kao u Nemačkoj, sindikati mogu imati bolju šansu za aktiviranje ljudi. Belgijski primer podstiče na razmišljanje o sindikalnoj članarini, koja može biti previsoka za veliki broj mladih koji rade sitne poslice i obavljaju nesigurne privremene i povremene poslove, poslove preko agencija i poslove sa nepunim radnim vremenom. U Belgiji, radnici mlađi od 25 godina, uključujući studente i tražioce posla, mogu da se skoro besplatno učlane u sindikate pošto plaćaju veoma smanjenu članarinu ili je uopšte ne plaćaju a opet mogu da uživaju u dobrobitima sindikata i uključuju se u sindikalne aktivnosti (Pulignano and Doerflinger, 2014). Po ovim autorima, problem belgijskih sindikata ne leži u nedostatku mladih članova već u niskom stepenu aktivnog učešća.

Kod španskih sindikata vidimo potpuno suprotan slučaj: stopa sindikalnog organizovanja mladih je veoma niska i opada što stvara izraziti jaz između njih i starijih radnika (slike 5 i 6). Pulignano, Hervasi i Franceschi (Pulignano, Gervasi and Franceschi 2016) ovo pripisuju činjenici da je većina mladih zarobljena na privremenim poslovima a španski sindikati su prevashodno tu za stalno zaposlene. Ovaj dualizam je samo dodatno pojačala kriza iz 2008. godine i iz nje proistekle politike štednje kada su se nezaposlenost i prekarna zaposlenost mladih masivno povećale. Možda je upravo i zato 'Juventud Sin Futuro' (Mladost bez budućnosti), pokret koji je ukazao na prekarni položaj mladih na tržištu rada i nastao 2011. u isto vreme kad i *Indignados* pokret (Antentas, 2011), eksplicitno odbacio bilo kakvu vezu sa sindikatima (i postojećim političkim strankama).

‘Oni nas ne predstavljaju’ je bio jedan od njihovih slogana (Flesher Fominaya, 2015; Hyman and Gumbrell-McCormick, 2017). Iako su dve glavne sindikalne konfederacije pokušale da reše opadanje broja članova regrutovanjem žena, mladih i velikog procenta zaposlenih angažovanih po ugovoru o privremenim poslovima (Heery and Adler, 2004), ovakve vrste inicijativa su bile poprilične nedelotvorne pošto su u njih zapravo uloženi poprilično skromni resursi (Keune, 2013).

Slika 6: Stopa sindikalnog organizovanja radnika koji ulaze na tržište rada i izlaze sa njega, 2014



Jaz na polju sindikalnog organizovanja između mladih radnika koji ulaze na tržište rada i starijih koji su blizu penzije je danas veći nego ikada, i to ne samo u Španiji. Slika 6 pokazuje jaz na polju sindikalnog organizovanja između dve starosne grupe (16–24 i 55–64) tj. doba kad prosečni radnik ulazi na tržište rada ili izlazi sa istog.¹⁶ U razvijenim industrijskim zemljama je u 2014. godini procenat članova sindikata u starosnoj kohorti starijih radnika, onih koji su ušli na tržište rada sedamdesetih godina prošlog veka, bio u proseku 4,3 puta veći nego što je to slučaj kod starosne kohorte koja je ušla na tržište rada tokom prošle decenije (slika 6).¹⁷ Pre petnaest godina je prosečni jaz bio tek upola toliki. Ovakve brojke nagoveštavaju da su sindikati ostarili i da se procenat njihovih članova koji će napustiti tržište rada u sledećoj deceniji povećao. Prosečna starost članova sindikata u evropskim zemljama je porasla na 45 godina (na osnovu podataka iz evropske socijalne ankete) a u proseku 20% svih članova sindikata ima preko 55 godina, ne računajući one koji su se penzionisali.

Stopa sindikalnog organizovanja se povećava sa starošću radnika u skoro svim zemljama. Problem je u tome što su se razlike između mladih i starih produbile. Viša stopa sindikalnog organizovanja kod starijih radnika predstavlja rezultat viših stopa sindikalnog organizovanja u prethodnim generacijama, drugim rečima, odluka koje su donesene pre trideset do četrdeset godina. Radnici se obično učlanjuju u sindikat dok su mladi, najčešće nakon što su dobili prvi stalni posao i odlučili da zasnuju porodicu (Visser, 2002). Verovatnoća napuštanja sindikata je takđe najveća tokom prvih godina članstva i onda oštro opada (Van Rij and Saris, 1993). Radnici koji se ne učlane u sindikat do 30 ili 35 godine verovatno nikad neće to ni učiniti. Ovo znači da se, pored toga što se broj mladih članova sindikata smanjio tokom prethodne tri-četiri decenije, povećao i procenat radnika koji se nikad nisu učlanili u sindikat, kao što su But, Bad i Mandej (Booth, Budd and Munday, 2010) pokazali na podacima za Sjedinjene Države a Brajson i Gomez (Bryson and Gomez, 2005) za Veliku Britaniju.

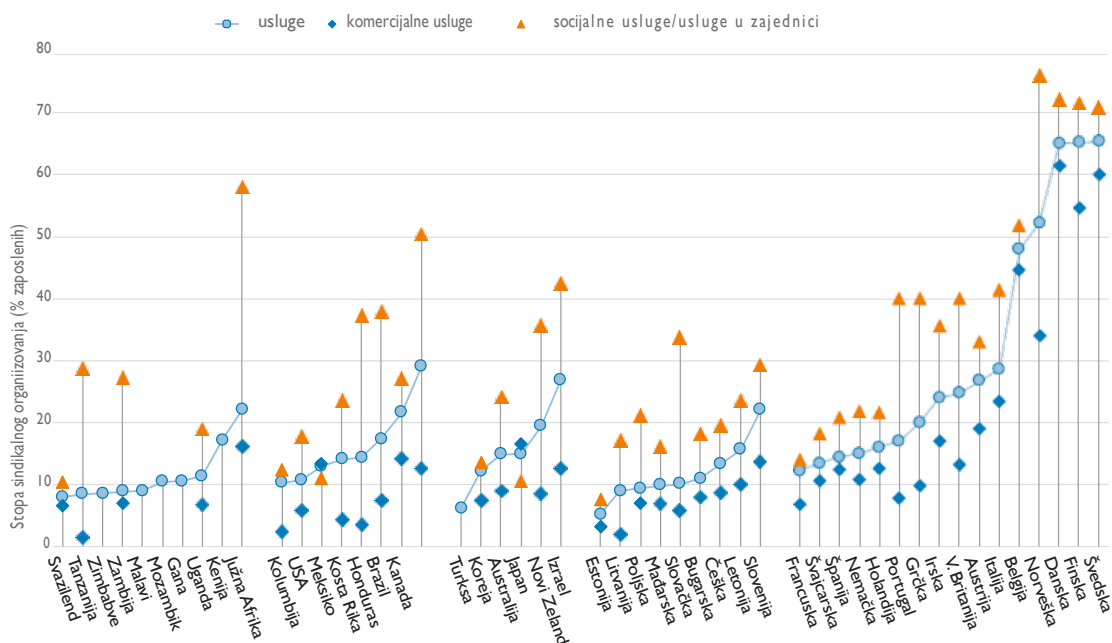


■ 2.5 Sindikati u oblasti komercijalnih i socijalnih usluga

Najveći broj novih poslova u ekonomiji platformi će biti u oblasti komercijalnih usluga - maloprodaji, ugostiteljstvu i turizmu, privatnom drumskom prevozu, bezbednosnim uslugama i uslugama u domaćinstvu. U ovim delatnostima su stope sindikalnog organizovanja niske, čak i kod radnika sa formalnim ugovorom o radu. U okviru sektora komercijalnih usluga, u koje spadaju i javni prevoz, poštanske usluge, banskarstvo i osiguranje, tipično sindikati postoje samo u većim preduzećima (robne kuće, železnica i nacionalne aviokompanije, opštinski drumski prevoz, poštanska preduzeća, veće banke i osiguravajuća društva, naročito ona koja su delimično u državnom vlasništvu). Veoma je raširen privremeni rad i rad sa nepunim radnim vremenom, naročito u maloprodaji, ugostiteljstvu, bezbednosnim uslugama i uslugama u domaćinstvu, i većina radnika je zaposlena u malim ili mikro preduzećima sa ispod 100 ili čak ispod 10 zaposlenih, ili rade "za sopstvene potrebe" i nemaju zaposlene. Sve u svemu, stopa sindikalnog organizovanja u komercijalnim uslugama - trenutno najvećem sektoru sa najvećom stopom porasta zapošljavanja u većini zemalja - je sada značajno ispod nacionalnog proseka (slika 7). Stope sindikalnog organizovanja su veoma niske u Sjedinjenim Američkim Državama, Kolumbiji, Kostariki, Hondurasu, Meksiku, Francuskoj, Turskoj, Republici Koreji, skoro svim zemljama Srednje i Istočne Evrope i neolicini afričkih zemalja. Na granici od 10% ili tek iznad nje nalazimo Čile, Kanadu, Brazil, Australiju, Novi Zeland, Izrael, Sloveniju i niz zapadnoevropskih država. Stope sindikalnog organizovanja od skoro 20% (tj. gde su jedna petina zaposlenih članovi sindikata) postoje u Južnoj Africi, Japanu, Irskoj, Austriji i Italiji, a čak su znatno veće u Belgiji i Severnoj Evropi. Poređenja tokom dužeg vremenskog perioda su dostupna samo za neke države i ukazuju na to da je rast zaposlenosti prevazišao rast članstva skoro svugde i da se procenat zaposlenih u oblasti komercijalnih usluga koji su članovi sindikata smanjio.

Stope sindikalnog organizovanja u sektoru komercijalnih usluga variraju. Najniže nivoe sindikalnog organizovanja obično nalazimo u maloprodaji, ugostiteljstvu, katering i turizmu, privatnom drumskom saobraćaju, poslovnim uslugama (usključujući agencije za iznajmljivanje i posredovanje) i ličnim komercijalnim uslugama (čišćenje). Kao ilustraciju možemo navesti činjenicu da su stope sindikalnog organizovanja u ugostiteljstvu ispod 3% u Sjedinjenim Američkim Državama, Velikoj Britaniji i Mađarskoj, 4% u Francuskoj, 5% u Australiji i Japanu, 6% u Kanadi i 7% u Holandiji, a ove stope su tokom prethodne decenije opadale u svim navedenim državama. U maloprodaji su sindikati imali uporište u velikim robnim kućama, ali je tokom prethodnih nekoliko godina prodaja sve više prešla na kupovinu preko interneta i službe za isporuku poput Amazona. Trenutna stopa sindikalne organizovanosti varira od 1% u Tanzaniji, 2% u Poljskoj, 4% u Mađarskoj, Republici Koreji i Sjedinjenim Američkim Državama, 5% do 6% u Francuskoj i između 11% i 13% u Velikoj Britaniji, Holandiji, Kanadi, Australiji i Japanu. Stopa sindikalne organizovanosti u poslovnim uslugama, uključujući finansije i osiguranje obično iznosi ispod 10% i, kao u industrijskom sektoru, postepeno nestaju administrativni poslovi sa srednjim prihodima dok se povećava broj radnika za sopstvene potrebe. U sektoru saobraćaja i komunikacija uporišta sindikata se nalaze u službama koje su u državnom vlasništvu ili ih država reguliše (železnica i avio saobraćaj, luke i trajekti, opštinski prevoz, poštanska služba), ali su privatizacija, ofšoring (pomorci) i pojava međunarodne konkurencije u drumskom i morskom saobraćaju i u komunikacijama stvorili mnogo nepovoljnije okruženje za sindikate.

Slika 7: Stopa sindikalnog organizovanja u uslugama, 2015/16



Slika 7 takođe prikazuje stope sindikalnog organizovanja u komercijalnim uslugama i socijalnim uslugama/uslugama u zajednici. Ovaj sektor obuhvata državnu upravu, socijalnu zaštitu, policiju i bezbednosne snage, prosvetu, zdravstvo, umetnost i zabavu i druge socijalne i lične usluge. Ne iznenađuje da su stope sindikalnog organizovanja u javnim, socijalnim, ličnim uslugama i uslugama u zajednici mnogo više nego u komercijalnim uslugama. Do jedinog izuzetka od ovog opšteg pravila dolazi kada je državnim službenicima zabranjeno sindikalno organizovanje, kao što je to slučaj u Čileu. U proseku, u 49 država prikazanih na slici 7, nivo sindikalnog organizovanja je 3,4 puta viši u socijalnim nego komercijalnim uslugama. Po pravilu, kod državnih službenika, zaposlenih u državnoj upravi i lokalnim samoupravama, nastavnika i, gde je to dozvoljeno, policije i vojske beležimo najveće stope sindikalnog organizovanja u svim zemljama. Za ovo možemo navesti mnogo razloga, uključujući promovisanje sindikata od strane organa vlasti koji pritom olakšavaju rad istih, profesionalizam i kolegijalnost, posebne pogodnosti koji dolaze sa učlanjenjem u sindikat i viši nivo stabilnosti poslova

nego u privatnom sektoru, iako su i ovde ugovori na određeno vreme i privremeni poslovi postali sasvim uobičajeni, naročito u prosveti, zdravstvu i filijalama državnih službi. Istorijski podaci o mnogo manjoj grupi zemalja pokazuju da se jaz na polju sindikalnog organizovanja između radnika u komercijalnim i socijalnim uslugama (uopšteno onih zaposlenih u privatnom ili javnom sektoru) brzo probudio osamdesetih i devedesetih godina prošlog veka nakon oštrog pada sindikalnog članstva u privatnom sektoru (kako u industriji tako i u uslugama). Međutim, od 2000. godine stope sindikalnog organizovanja su takođe opale u javnim službama usled privatizacije, povećane upotrebe ugovora o radu na određeno vreme u prosveti i državnoj upravi i promene statusa radnika u zdravstvu - od zaposlenih sa ugovorom o radu do zaposlenih za svoj račun.

Nastavnici su igrali ključnu ulogu u osnivanju afričkih sindikata. Oni često sačinjavaju najveću grupu u sindikatima. Sindikati prosvetnih radnika čine 53% ukupno sindikalnog članstva (koje plaća članarinu) u Sjevernoj Leoneu, 47% u Tanzaniji, 31% u Gani, 30% u Ugandi, 29% u Zimbabveu i 24% u Malaviju. Ove brojke su veće nego u slučaju bilo koje druge grupe zanimanja. Slični visoki procenti su takođe tipični i za neke razvijene zemlje sa niskim nivoom sindikalnog organizovanja, kao npr. Sjedinjene Države gde su članovi sindikata u prosveti predstavljali 28% ukupnog članstva u 2017. godini, Francuska sa 22% u 2013. ili Meksiko sa 20% u 2015. godini. Medicinske sestre i zdravstveni radnici su obično takođe dobro zastupljeni u sindikatima, iako često preko strukovnih udruženja izvan glavnog sindikalnog pokreta.

Generalno, opadanje broja zaposlenih u industriji i porast istog u uslugama i to naročito socijalnim uslugama/uslugama u zajednici su praćeni višim prosečnim nivoom stručne spreme. Stopa sindikalnog organizovanja obično raste sa stručnom spremom. Imamo podatke samo za OECD članice koji pokazuju da u proseku više od dva od pet članova sindikata poseduje tercijarni nivo obrazovanja, dva od pet viši sekundarni, a manje od petine manje od sekundarnog. Zemlje sa najvećim procentom nekvalifikovanih radnika i radnika sa manjim od sekundarnog nivoa obrazovanja (preko 30% ukupnog članstva) su Turska, Meksiko, Republika Koreja, Španija i Portugal. Pored prelaza na usluge, opšti nivo obrazovanja je porastao i usled povećanja broja žena u sindikatima. Što je veći udeo žena u članstvu sindikata, to je manji procenat članova bez sekundarnog obrazovanja ($r = -0,57$).

■ 2.6 Porast broja žena u sindikatima

Nesumnjivo je da je uz opadanje članstva u industrijskim granama, najveća promena koju su sindikati iskusili tokom prethodnih decenija bila povećanje broja žena u njima. Ovaj proces se desio skoro svuda i počeo je oko 1970. a predvodile su ga pojedine zemlje Severne Evrope i anglosaksonskog sveta. Danas u sindikatima u Srednjoj i Istočnoj Evropi, Severnoj Evropi, Kanadi, Australiji, Novom Zelandu, Irskoj, Velikoj Britaniji, Izraelu, Kambodži, Nikaragvi i Tunisu ima više žena nego muškaraca. U skoro svim državama i dalje raste procenat žena u članstvu.

Tokom 2016. i 2017. godine stope sindikalnog organizovanja su bile više kod žena nego muškaraca u 27 od 56 država prikazanih na slici 8. U mnogim državama su se tokom perioda od trideset - četrdeset godina stope sindikalnog organizovanja muškaraca i žena izjednačile, prvobitno jer je porastao broj žena koje su se učlanjivale u sindikate, a potom jer je više muškaraca nego žena ostalo bez posla i napustilo sindikate. U pozadini ovih trendova leže strukturalne promene koje smo već pominjali: deindustrijalizacija koja je uticala više na muškarce nego žene i porast sektora komercijalnih i socijalnih usluga koji su stvorili više prilika za zapošljavanje i sindikalno organizovanje žena. Tokom prethodnih nekoliko godina u većini razvijenih zemalja je broj muškaraca u članstvu sindikata nastavio da opada u apsolutnim brojkama. Nasuprot tome, broj žena u apsolutnim brojkama je nastavio da raste, iako je u mnogim državama taj rast zaustavljen politikama štednje i smanjenjem broja zaposlenih u javnim službama nakon globalne recesije. U mnogim zemljama u razvoju, naročito u Africi i Aziji, stopa sindikalnog organizovanja žena je porasla jednom kad su se sindikati angažovali u neformalnom sektoru, koji obično zapošljava više žena nego muškaraca.



Raznovidnost radnih odnosa u zemljama sa visokim prihodima je porasla i varira od stabilnog ili stalnog radnog odnosa do različitih nestandardnih oblika rada, naročito rada sa nepunim radnim vremenom, rada na određeno vreme, privremenog rada preko agencija, rada na poziv, i različitih oblika samozapošljavanja. Povećanu fleksibilnost i raznovidnost možemo primetiti i po pitanju radnog vremena, obrazaca mobilnog rada i rada od kuće. Neki od ovih novih oblika zapošljavanja radnike definišu kao autonomne, nezavisne ili samozaposlene, regrutuju ih iz agencija za privremeno zapošljavanje, detaširaju ih u druge zemlje na osnovu ugovora o privremenim poslovima ili ih premeštaju iz velikih dominantnih firmi i preduzeća u preduzeća njihovih manjih i nestabilnijih dobavljača.

Povremeni poslovi predstavljaju istaknutu odliku zemalja sa niskim i srednjim nivoom prihoda i dobili su na značaju u industrijalizovanim zemljama. U Bangladešu skoro dve trećine radnika radi na povremenim poslovima, u Maliju i Zimbabaeu jedna trećina, U Australiji jedna četvrtina radnika ima ugovor o povremenim poslovima (IPSP, 2018). OECD procenjuje da nestandardni oblici rada, koji podrazumevaju samozapošljavanje, privremene poslove i rad sa nepunim radnim vremenom obuhvataju skoro četvrtinu svih radnika. Porast nestandardnih oblika rada je počeo dosta pre velike recesije iz 2008. godine. U proseku je skoro 2,6% stalnih poslova sa punim radnim vremenom u zemljama članicama OECD-a nestalo nakon recesije, što je doprinelo daljem porastu nestandardnih oblika rada. MOR procenjuje da u 150 država udeo privremenog zapošljavanja u formalnom sektoru iznosi 11%, sa velikim varijacijama koje se protežu od ispod 5% u Letoniji, Norveškoj i Sijera Leoneu do preko 25% u Peruu, Poljskoj i Španiji (ILO, 2018b).

■ 3.1 Globalizacija i migracije

Usled smanjivanja prepreka u oblasti trgovine, nižih troškova prevoza i deregulisanja tržišta proizvoda i rada, preduzećima je sada lakše da delokalizuju proizvodnju putem razvoja globalnih lanaca snabdevanja. Glavna prednost zemalja u razvoju nad razvijenima je bio i ostao pristup jeftinoj radnoj snazi. Često autokratski i ka izvozu orijentisani pravac ekonomskog razvoja koji su prigrlili Japan pedesetih, Južna Koreja od šezdesetih i Kina tokom osamdesetih i devedesetih godina prošlog veka zahtevao je od ovih država da dodatno obuču svoju radnu snagu u skladu sa porastom ekonomije i prihoda. Sektori poput tekstilne industrije se većito sele iz zemlje u zemlju usled rasta troškova rada, pa je tako proizvodnja preseljena u Bangladeš, Kambodžu, Indoneziju i Vijetnam. Outsourcing i proizvodnja u okviru globalnih lanaca proizvodnje su kreirali milione radnih mesta na jugu planete, često kroz zone za obradu izvoza (EPZ), ali to nije dovelo do povećanja obima sindikalnog organizovanja među radnicima u industriji. Većina radnih mesta premeštenih na jug predstavlja niskotehnološke poslove u proizvodnji ili elementarnim uslužnim zanimanjima povezanim sa proširenjem turizma i saobraćaja i potrebom za bezbednošću.

Najveći pad zapošljavanja je zabeležen u onim industrijskim sektorima koji su se našli u najoštrijem takmičenju sa Kinom (Autor, Dorn, and Hanson, 2016), a mnoge napredne privrede imaju svoju verziju američkog 'pojasa rde'¹. Ovo je imalo veliki efekat na mnoge sindikate i njihove članove. Zone za obradu izvoza u zemljama u razvoju takođe nimalo ne koriste sindikatima. Obično ih reklamiraju kao sredstvo za privlačenje stranih investicija, uvođenje novih tehnologija i otaranje novih radnih mesta, često putem obezbeđivanja poreskih podsticaja i slabljenja radnog zakonodavstva, što ponekad čak uključuje i zabranu sindikalnog organizovanja¹⁸. Bez pristupa sindikatima koji bi zastupali radnike i slabi postojeći propisi često se ne primenjuju (Murray, 2018). Na primer, politika Vlade Bangladeša da zabranjuje rad sindikata u ovim zonama je popustila tek pošto što je 2013. godine poginulo 1100 radnika nakon što se srušila oronula fabrička zgrada.

■ 3.2 Migracije

Ne sele se samo poslovi, već i ljudi. Migracioni tokovi ka severu su se naročito intenzivirali tokom decenije koja je prethodila globalnoj finansijskoj krizi. Nakon toga su se malo usporili, ali ubrzo ponovo pokrenuli sa sve većim brojem izbeglica koje beže od rata i bede (Afonso and Devitt, 2016). Međunarodna organizacija za migracije (IOM) je procenila da je 2015. godine u svetu postojala 1 milijarda migranata, što predstavlja sedminu svetskog stanovništva (IOM, 2016). Velika većina migranata (740 miliona) su interni i uglavnom se kreću od sela ka gradu, gde ih samo u Kini ima 150 miliona. Međunarodnih migranata je bilo 244 miliona, što je povećanje od 41% u odnosu na 2000. godinu. Međunarodne migracije na jugu planete, gde imamo 90 miliona migranata (35% ukupnog broja) su nešto zastupljenije od migracija sa juga na sever (33%), a samo 23% je putovalo između država na severu i 5% od severa ka jugu. Podaci MOR za 2013. sugerišu da su većina međunarodnih migranata, čak 130 miliona, radni migranti, a velika većina (75%) radi u državama sa visokim nivoom prihoda. (ILO, 2015b). Udeo radnika-međunarodnih migranata u ukupnoj radnoj snazi varira od ispod 3% u većini Afrike, Južne Amerike, Južne i Istočne Azije, preko 9–10% u Istočnoj Evropi i Srednjo-zapadnoj Aziji, do 16% u Severnoj, Zapadnoj i Južnoj Evropi, 20% u Severnoj Americi i 35% u arapskim državama. Između 2003. i 2013. godine, međunarodni migranti su doprineli povećanju radne snage u Evropi od 70% i od 47% u Sjedinjenim Državama.

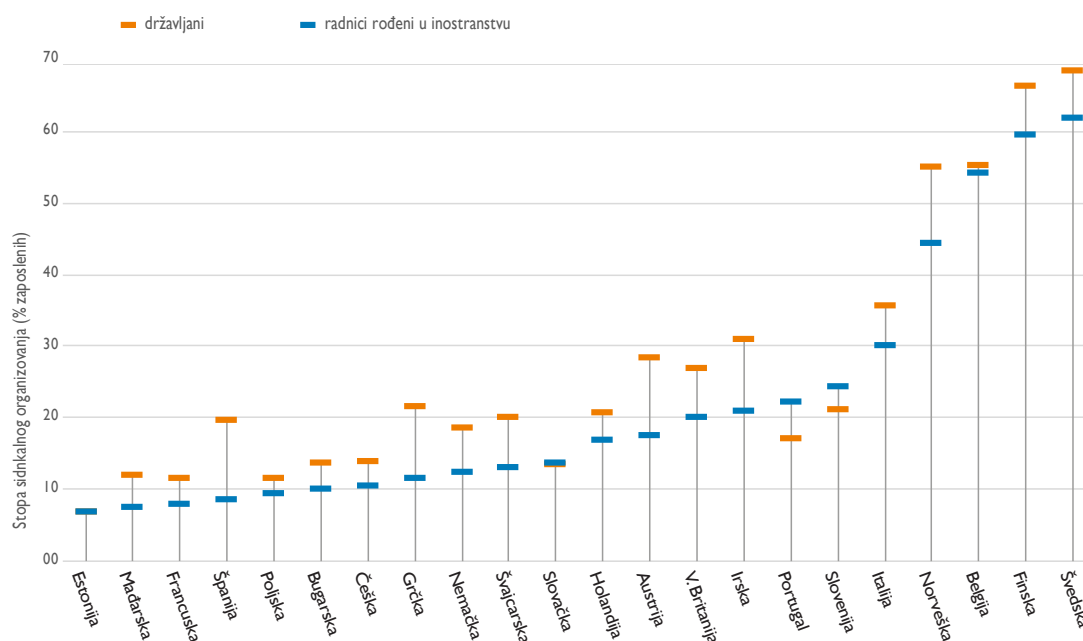
U okviru gastarbajterskih programa u kontinentalnoj Evropi radni migranti iz južne Evrope, Turske i Severne Afrike nisu uvek dobijali dobrodošlicu od sindikata na severu i povremeno je ovo stvaralo i tenzije unutar novonastajućeg pokreta za osnivanje Evropske unije (Penninx and Roosblad, 2000). Kad su ovi programi ugašeni nakon ekonomskih potresa iz sedamdesetih godina prošlog veka, mnoge države su usvojile politike zabrane imigracije ali nisu sprečavale u njima već nastanjene migrante da ostanu i dovedu svoje porodice. Neoliberalne globalističke politike iz osamdesetih i devedesetih godina prošlog veka su dovele do nove faze migracija koja je podrazumevala ponovnu pojavu izrabljivačkih fabrika,

¹ Pojas rde je naziv za oblast na severu SAD, tačnije grupu saveznih država koje su bile poznate po teškoj industriji i proizvodnji čelika i u kojima te industrijske grane doživljavaju konstatno opadanje od pedesetih godina dvadesetog veka. Otud i „pojas rde“, jer metal koji propada rđa. (prim. prev.)

neformalnog zapošljavanja i eksploativnog rada na severu planete (Reyneri, 2003). Radnici imigranti su tradicionalno uglavnom ostajali izvan sindikata i uvek su bili slabije sindikalno organizovani od državljana koji obavljaju iste poslove. Nije uvek jasno da li je ovo rezultat slabije volje radnika migranata da se pridruže sindikatu ili propusta sindikata da obuhvate radnike migrante.

Međutim, do 2000. sindikati u Severnoj Americi, Zapadnoj Evropi i Jugoistočnoj Aziji su postali 'inkluzivniji' po pitanju međunarodnih migranata (Caspersz, 2013). Počeli su da podržavaju legalne kanale za radnu imigraciju i stavljaju jači naglasak na organizovanje migranata, ponekad kroz posebne kancelarije i strukture unutar sindikata i saveze sa lokalnim građanskim aktivističkim grupama (Connolly et al., 2014; Milkman, 2013; Tapia and Turner, 2013). Kasnije u ovom radu ćemo izložiti primere iz zemalja koje su međusobno veoma udaljene, poput Jordana, Južne Afrike i Hong Konga. U Zapadnoj Evropi i Severnoj Americi sindikati su uvideli da je sprovođenje standarda zapošljavanja delotvorniji način da se zaštiti tržište rada od kontrole migracija. Neki sindikati su bili restriktivniji od drugih, na primer kada su 2004. godine zagovarali i isposlovali privremenu obustavu radnih migracija iz osam novih država članica EU iz Srednje i Istočne Evrope (Dølvik and Visser, 2009). U svakom slučaju, sindikati danas se više fokusiraju na situaciju i tretman migranata koji su već u zemlji nego na upravljanje ulaznim kanalima (Krings, 2010). Američka federacija rada i kongres industrijskih organizacija (AFL–CIO) iz SAD je 2000. godine usvojila proimigracioni stav, odbacivši svoju prethodnu podršku restriktivnim merama. Ona sada promoviše prava migranata i put ka legalizaciji ilegalnih radnika iz Srednje i Južne Amerike (Milkman, 2013). U izvesnom broju evropskih zemalja, uključujući Francusku, Španiju, Italiju, Holandiju, Belgiju i Veliku Britaniju sindikati su postali žustri zagovornici prava imigranata (Connolly, Marino, Martinez Lucio, 2014; Jacobson and Geron, 2011).

Slika 9: Stope sindikalnog organizovanja državljana i radnika rođenih u inostranstvu, 2012



Izvor: ICTWSS baza podataka, izračunato na osnovu Evropskog društvenog istraživanja i ponderisano u skladu sa poznatim stopama sindikalnog organizovanja

Slika 9 poredi stope sindikalnog organizovanja državljana i radnika rođenih u inostranstvu tokom 2012. godine u nizu evropskih zemalja. Nažalost, ne posedujemo uporedne podatke za neevropske zemlje. Dati podaci su zasnovani na anketi radne snage i domaćinstava (u Irskoj, Holandiji, Švedskoj, Velikoj Britaniji, Estoniji) i podacima dobijenim iz evropskog društvenog istraživanja, ponderisanim u skladu sa poznatim stopama sindikalnog organizovanja.¹⁹ Uz nekoliko izuzetaka (prvenstveno Portugala i Slovenije) radnici migranti su slabije sindikalno organizovani od državljana. Gorozeski i Ričards (Gorodzeisky and Richards, 2013) i Kranendon i de Ber (Kranendonk and de Beer, 2016), koriste različite talase evropskog socijalnog istraživanja kako bi zaključili da niža stopa sindikalnog organizovanja

radnika migranata u Evropi u poređenju sa državljanima ne može, ili samo u malom stepenu može, biti objašnjena individualnim karakteristikama migranata, poput prevelike zastupljenosti migranata u pojedinim industrijskim granama ili zanimanjima u kojima mali procenat radnika pripada sindikatu. Zaključuju da niža stopa sindikalnog organizovanja migranata ili radnika rođenih u inostranstvu mora biti objašnjena razlikama u sindikalnim politikama.

U celom nizu evropskih zemalja prikazanih na slici 9, postoji 1,3 puta veća verovatnoća da će radnici državljani biti sindikalno organizovani nego što je to slučaj kod radnika rođenih u inostranstvu. Najveće razlike nalazimo u Španiji (2,3 naspram 1), Grčkoj (1,9 naspram 1), Mađarskoj (1,6 naspram 1), Austriji (1,6 naspram 1), Švajcarskoj, Nemačkoj i Irskoj (1,5 naspram 1). U Francuskoj i Velikoj Britaniji ova razlika je bliža proseku od 1,3 naspram 1. najmanje razlike su javljaju u Belgiji, Italiji, Finskoj, Švedskoj, Danskoj (u svima oko 1,1 naspram 1), Holandiji, Norveškoj i Poljskoj (1,2 naspram 1). Nažalost, nisam našao istorijske podatke za Grčku ili Španiju koji bi pokazali efekat recesije iz 2008. godine i potonji veliki skok nezaposlenosti. Da li bi efekti bili veći u slučaju radnika migranata? Da li su napustili zemlju ili ostali u njoj? Da li su napustili sindikate ili su sindikati napustili njih? U slučaju Švedske, Danske, Irske i Holandije, posedujemo podatke koji omogućavaju poređenje sa poslednjim godinama devete decenije dvadesetog veka. Oni pokazuju da je stopa sindikalnog organizovanja migranata ili radnika rođenih u inostranstvu u Švedskoj, Danskoj i Irskoj opala više od iste stope kod državljana. U Holandiji se ta stopa gotovo podjednako smanjila kod obe grupe, bez obzira na napore holandskih sindikata da organizuju privremene i migrantske radnike (Connolly, Marino and Martinez Lucio, 2016). Disproporcionalno smanjenje broja članova sindikata među radnicima migrantima u Danskoj i Švedskoj bi se moglo objasniti političkim promenama koje su oslabile dobrovoljni sistem fondova za osiguranje za slučaj nezaposlenosti kojim su upravljali sindikati, što je imalo veliki negativan uticaj na uclanjivanje i zadržavanje mladih, privremenih i migrantskih radnika. (Kjellberg and Ibsen, 2016). U Irskoj se populacija radnika rođenih u inostranstvu, koja se brzo povećavala tokom prve decenije ovog veka, promenila iz uglavnom anglosaksonske u prevashodno istočnoevropsku. Mnogi migranti su sa sobom doneli drugičija iskustva, kako pozitivna, tako i negativna, u vezi sa svojim domaćim sindikatima i to verovatno utiče na njihovu odluku o uclanjenju u sindikat u novoj zemlji prebivališta.

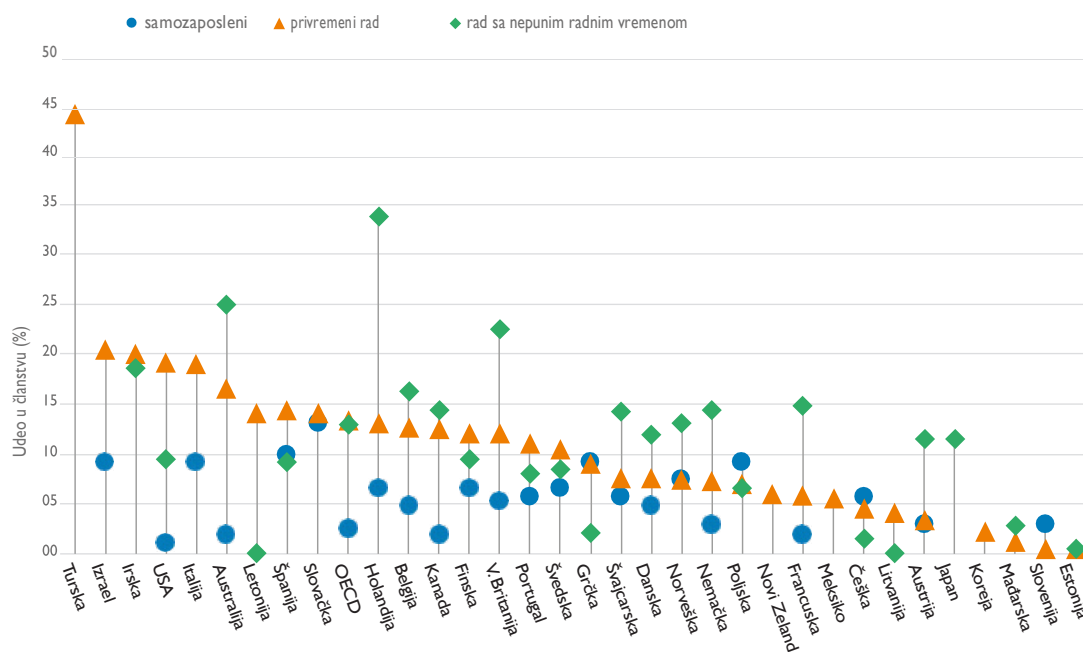
■ 3.3 Radnici sa privremenim poslovima i poslovima sa nepunim radnim vremenom

U velikom broju zemalja, kako onima sa visokim nivoom prihoda, tako i onima u razvoju, većina mladih obavlja privremene poslove. Dok poslovi po ugovoru o radu na određeno vreme mogu da predstavljaju početnu poziciju za lica koja traže ulaz u svet plaćenog rada i dozvole poslodavcima da procene novozaposlene, segmentisana tržišta rada sa strogom zaštitom „stalnog radnog odnosa” često za radnike znače duge nizove ugovora o radu na određeno vreme sa lošim šansama za nalaženje stalnog posla. U zemljama za koje raspoložemo podacima, poslovi preko agencija za posredovanje čine 1-6 % ukupne zaposlenosti. U Evropi je preduzećima postalo lakše da, direktno ili preko agencije, privremeno ‘detaširaju’ radnike na rad u drugoj zemlji. Naročito je u azijskim zemljama zabeležen rast različitih oblika detaširanih, agencijskih, podugovorenih ili autorsovanih poslova tokom prethodne decenije. U indijskoj proizvodnji je u periodu od 2011. do 2012. godine podugovoreni rad, nasuprot zanemarljivom nivou na kojem je bio početkom sedamdesetih godina prošlog veka dostigao 34,7%. Sridhar i Panda (Sridhar and Panda, 2014) navode izvore koji pokazuju da u je u mnogim proizvodnim pogonima procenat podugovorenog rada dostigao 60 do 70% ukupne radne snage.

Sindikati su postali aktivniji i uspešniji u organizovanju samozaposlenih, radnika sa nepunim radnim vremenom i radnika na privremenim poslovima. U OECD-u, prosečan udeo radnika sa nepunim radnim vremenom i na privremenim poslovima u sindikalnom članstvu iznosi 13% za obe grupe, kao i 2-3% za samozaposlene, ne računajući one u poljoprivredi (slika 10). Nemam procenu za radnike preko agencija, ali taj procenat mora biti jako nizak, uprkos većoj pažnji sindikata (Benassi and Vlandas, 2016).

Udeo radnika sa nepunim radnim vremenom u sindikatima se povećava sa povećanjem procenta radnika na privremenim poslovima ($r=0,53$), što ukazuje na postojanje popriličnog preklapanja. Stoga ne možemo da sabiramo ove brojke.

Slika 10: Udeo samozaposlenih, radnika sa privremenim poslovima i radnika sa nepunim radnim vremenom u članstvu sindikata



Napomena: Procentat članova sindikata koji su samozaposleni je izračunat kao procenat ukupnog broja (zaposlenih i samozaposlenih) članova, a procenat članova koji su radnici sa nepunim radnim vremenom i na privremenim poslovima je izračunat kao procenat članstva koje čine zaposleni.

Kada pogledamo svaku od ove tri grupe zasebno, vidimo da se najveći procenat radnika sa ugovorom o radu na određeno vreme ili o privremenim poslovima učlanio u turske i izraelske sindikate, a potom i irske, američke, italijanske i austrijske. Sindikati u Holandiji, Australiji, Velikoj Britaniji, Irskoj i Belgiji imaju visok procenat članova koji rade poslove sa nepunim radnim vremenom. Rad sa nepunim radnim vremenom je slabije razvijen u Srednjoj i Istočnoj Evropi i većina sindikata tek treba da počne da organizuje ovakve radnike. Isto važi za radnike preko agencija koji su tek nedavno identifikovani kao potencijal za sindikalno organizovanje (Bernaciak and Kahancová, 2017). Po pravilu, sindikati kreću sa organizovanjem nestandardnih radnika, ili bilo koje grupe koja odstupa od norme tek nakon što shvate da je ista dovoljno velika, da se ne smanjuje i da je od suštinskog značaja za njihovu pregovaračku poziciju ili opstanak.²⁰ Podaci o članovima sindikata među samozaposlenima (što obuhvata frilensere, umetnike, profesionalce, studente, radnike za sopstvene potrebe i honorarne radnike) su dostupni samo za polovinu navedenih država. Njihov udeo u ukupnom članstvu je i dalje mali ali raste u državama poput Izraela, Slovačke, Finske, Švedske, Italije i Holandije.

Često menjanje radnih mesta je u negativnoj korelaciji sa članstvom u sindikatima. Ako o učlanjenju u sindikat razmišljamo kao o pridržavanju društvenih običaja, reputaciji ili normi koja se održava putem pritiska kolega (Booth, 1985; Checchi & Visser, 2005; Ibsen, Toubøl, and Jensen, 2017; Visser, 2002), onda gubljenje ili promena posla 'lomi veze' to jest otklanja taj pritisak i upravo to predstavlja jedan od najčešćih odgovora anketiranih osoba na pitanje zašto su se iščlanili iz sindikata. Istraživanja takođe potvrđuju nalaz da, u slučaju Nemačke, radni saveti kojima dominiraju sindikati igraju važnu ulogu ne samo u regrutovanju već i zadržavanju članova (Behrens, 2009; Goerke and Pannenberg, 2007; Leschke and Vandaele, 2018).

Pored niže stope učlanjivanja i više stopa iščlanjivanja povezane sa promenama posla, niža stopa sindikalnog organizovanja među privremeno zaposlenima takođe predstavlja rezultat njihovog zanemarivanja od strane sindikata. Iako su sindikati širom Evrope na različite načine odgovorili na izazove fleksibilnih oblika rada, po Gambrelu i MakKormiku (Gumbrell-McCormick, 2011) svi ti pristupi su imali jedan zajednički element.

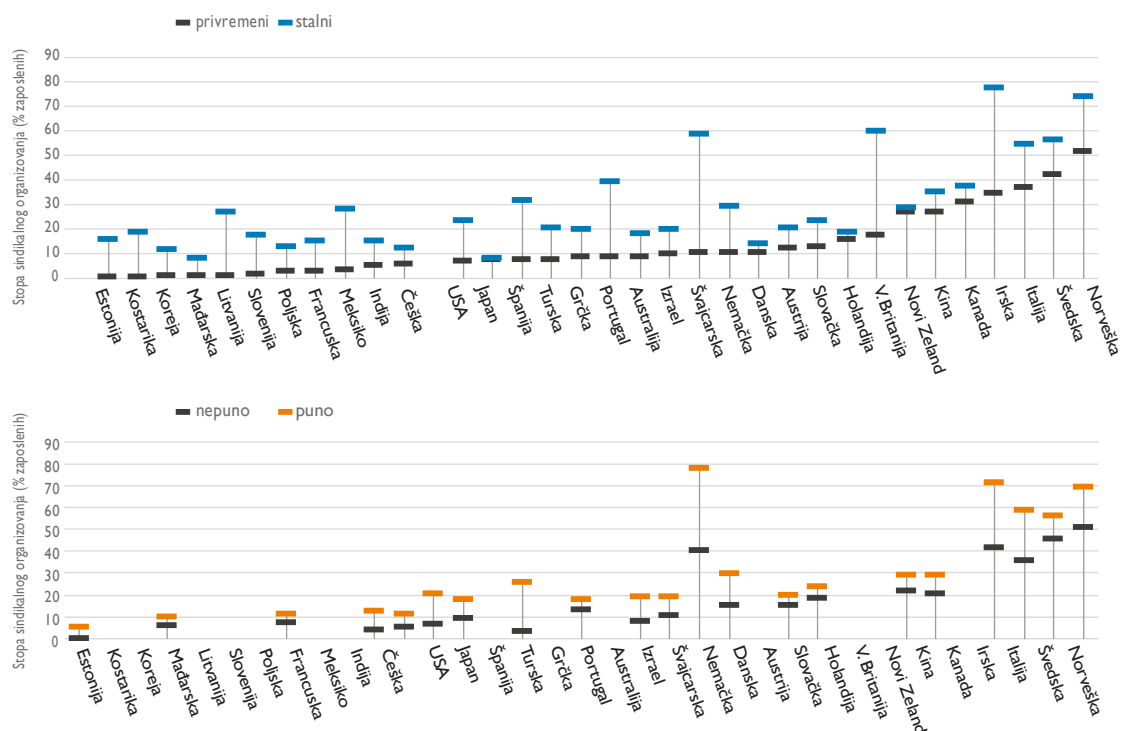
Prvobitno su bili manje zainteresovani za zastupanje ovakvih radnika nego za pokušaj zabrane ovih oblika rada samih po sebi. Kad je to propalo i sindikati shvatili da ovi novi oblici rada neće nestati, promenili su svoj odgovor i od isključivanja se okrenuli aktiviranju i zastupanju. Na primer, nemački sindikat *IG Metall* je tradicionalno odbijao da organizuje radnike zaposlene preko agencija za privremeno zapošljavanje, sa argumentom da bi to ovim agencijama dalo legitimitet. Kada su u sindikatu shvatili da su agencije postale stalna karakteristika metalnog sektora i da svojim stavom podrivaju pregovaračku poziciju svojih osnovnih članova, pokrenuli su intenzivnu kampanju 'jednaki rad - jednaka zarada' tokom koje im se pridružio značajan broj radnika preko agencija (Benassi and Dorigatti, 2015). Oko 2014. godine, sindikati u češkoj i slovačkoj automobilske industriji, u kojoj je rad preko agencija izuzetno zastupljen, su uz oklevanje revidirali svoje politike i odlučili da kombinuju svoju tradicionalnu politiku zaštite osnovnog članstva (koje plaća članarinu) među radnicima u stalnom radnom odnosu sa pokušajima da zastupaju radnike preko agencija za privremeno zapošljavanje i poboljšaju njihov položaj (Bernaciak and Kahancová, 2017). Aktivno inspirisani 'modelom organizovanja' uvezenim iz Sjedinjenih Država, mnogi evropski sindikati su pokrenuli kampanje među radnicima na privremenom radu i onima u prekarnom položaju, od kojih su neke bile veoma uspešne: radnici obezbeđenja u Hamburgu, radnici u kol centrima i Austriji, čistači i radnici u fabrikama za preradu mesa u Holandiji, radnici u kioscima brze hrane i tržišnim centrima u Francuskoj, radnici u maloprodaji u Poljskoj, radnici u prodaji u Švedskoj, hotelsko osoblje u Irskoj i radnici u fabrikama za preradu mesa u Velikoj Britaniji (Berntsen, 2015; Connolly, Marino, and Martinez Lucio, 2016; Czarzasty, Gajewska, and Mrozowski, 2014; Holtgrewe and Doellgast, 2012; Murphy and Turner, 2016; Tapia and Turner, 2013). Neke od ovih kampanja pravljene su po uzoru na uspešnu 'Justice for Janitors' (Pravda za domare) kampanju iz SAD (Erickson et al., 2002).

Činjenica da su rad preko agencija za privremeno zapošljavanje i privremeni poslovi postali realnost mnogih ako ne i većine *mladih* predstavlja još jedan veliki razlog za promenu politika sindikata. S obzirom na starenje sindikalnog članstva, naročito, ali ne i samo u industrijskom sektoru, sindikati hitno moraju da regrutuju mlade radnike, na primer tako što će obratiti pažnju na promene u procesu prelaska iz škole na posao i povećanje atipičnih oblika rada. Ovo je jedan od razloga zašto su japanski sindikati promenili stav prema radnicima sa nepunim radnim vremenom, koji su većinom mladi, žene i imaju ograničena prava na polju zaštite i prava na radu.



Njihova kampanja aktiviranja radnika sa nepunim radnim vremenom je doživela određeni uspeh, ali se susrela i sa brojnim preprekama usled strukture sindikata na nivou preduzeća, što je problem koji se pojavljuje i u Republici Koreji. Sindikati na nivou preduzeća često ograničavaju svoje članstvo na regularne radnike i ne bave se kampanjama za inkluzivnije politike na polju članstva koje sprovode sektorske federacije sindikata kojima pripadaju (Jeong, 2001; Lee, 2010).

Slika 11: Stopa sindikalnog organizovanja, privremeni naspram stalnih poslova i poslovi sa nepunim radnim vremenom naspram poslova sa punim radnim vremenom, 2015-16.



Prosečna stopa sindikalnog organizovanja za države date na slici 11 iznosi 30% za stalno zaposlene i 14% za privremeno zaposlene. U proseku postoji 4,2 puta veća verovatnoća da će stalno zaposleni radnici biti sindikalno organizovani u odnosu na one sa privremenim poslovima, a najveću razliku beležimo u Danskoj, Grčkoj, Mađarskoj, Indiji, Litvaniji, Meksiku, Poljskoj, Sloveniji i Španiji. Razlika je poprilično mala u tako različitim državama kao što su Kanada, Irska, Italija, Novi Zeland i Turska. Postoji mnogo mogućih objašnjenja za ovakvu pojavu, uključujući razlike u pravnoj zaštiti zaposlenih, sindikalne politike nalaženja novih članova ili koncentraciju radnika sa privremenim poslovima u određenim sektorima ili među mladima, koji su slabije sindikalno organizovani. Ali zašto se Danska - sa svojom čuvenom 'fleksigurnošću', relativno fleksibilnim ugovorima o radu na neodređeno vreme i inkluzivnom strukturom kolektivnog pregovaranja - nalazi u prvoj grupi? Odgovor možemo naći u promenama državnog sistema za osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

Izuzetno visoke stope sindikalnog organizovanja u Danskoj, Finskoj, Švedskoj i na Islandu (ali ne i u Norveškoj) su pripisane specifičnom obliku dobrovoljnog osiguranja za slučaj nezaposlenosti poznatog pod imenom 'Gent sistem'. Ovaj sistem podrazumeva značajne subvencije države a sprovodi se kroz sindikalne fondove, što radnicima daje jaku motivaciju da se učlane. Belgija poseduje delimični Gent sistem, tako da iako je osiguranje za slučaj nezaposlenosti obavezno, sindikati su zadržali važnu ulogu u distribuciji davanja (Van Rie, Marx and Horemans, 2011; Vandaele, 201). Sasvim suprotno negativnoj korelaciji između nezaposlenosti i članstva u sindikatu koje postoji u većini zemalja, u državama sa Gent sistemom sindikalna organizovanost raste sa porastom nezaposlenosti (Checchi and Visser, 2005). Vestern (Western, 1997) je pokazao da je Gent sistem naročito koristan za sindikate koji zastupaju fizičke radnike.

Nedavne reforme su oslabile vezu između osiguranja za slučaj nezaposlenosti koje se dobija preko sindikata i sindikalnog članstva. Vlade u Finskoj (1992.), Danskoj (2002.) i Švedskoj (2005.) su kreirale 'otvorene' fondove za nezaposlene koji nisu povezani sa sindikatima. Ovi fondovi su obično pristupačniji i atraktivniji za mlade, naročito u Finskoj (Böckerman and Uusitalo, 2006), dok su u Danskoj stvorili prostor za nove vrste 'jeftnijih sindikata' izvan glavnih tokova koji ne ulaze u kolektivne pregovore. U Švedskoj, Vlada je povećala iznos doprinosa za osiguranje za slučaj nezaposlenosti i uvela bodovanje na osnovu iskustva, što je naročito uticalo na fizičke radnike koji su članovi sindikata. Povraćaj poreza na plaćanja u fond je ukinut ili ograničen, što je opet najteže pogodilo one sindikate sa slabije plaćenim i fizičkim radnicima (Kjellberg and Ibsen, 2016). Mnogi fondovi naplaćuju istu nadoknadu bez obzira da li radnici obavljaju posao sa punim ili nepunim radnim vremenom, da li su stalno zaposleni ili angažovani na osnovu ugovora o privremenim poslovima. Stoga je verovatno da su naročito radnici sa nepunim radnim vremenom i oni na privremenim poslovima, koji su obično slabije plaćeni, istisnuti iz fondova i članstva u sindikatima zbog relativno visoke cene njihovog osiguranja. U Belgiji, reforma sistema osiguranja za slučaj nezaposlenosti je na dnevnom redu Vlade, ali je napredak po tom pitanju blokiran (Vandaele, 2017).

Kjellberg (Kjellberg, 2018) daje primer švedskog sindikata ugostitelja. Nakon reformi i ukidanja mogućnosti povraćaja poreza, mesečna naknada za fond se povećala sa 58 švedskih kruna (SEK) u 2006. na 430 u 2009. U ugostiteljskom sektoru mnogi radnici su angažovani na osnovu ugovora o radu na određeno vreme ili ugovora o privremenim poslovima. Mnogi su mladi i strani državljani, i radnici se često menjaju. Stopa sindikalne organizovanosti među zaposlenima u ugostiteljstvu je pala sa 52% u 2006. na 40% u 2008 i konačno 27% u 2017. godini. Vidimo slične padove među radnicima na određeno vreme ili angažovanim na privremenim poslovima u Danskoj i Finskoj.

Sve u svemu, jaz između stopa sindikalnog organizovanja radnika sa nepunim radnim vremenom i onih koji rade puno radno vreme se smanjio u većini zemalja. Trenutno, postoji dva puta veća verovatnoća da će se zaposleni sa punim radnim vremenom učlaniti u sindikat nego njihove kolege sa nepunim, ali ta razlika se smanjuje ako izostavimo ljude koji rade tek nekoliko sati nedeljno, tj kraće od 12 sati. Nije jasno zašto bi neko ko radi 20 ili 24 sata nedeljno bio manje spreman da se učlani u sindikat od nekog ko radi 36 ili 40 sati, ako pretpostavimo da se skala plaćanja i davanja zasniva na broju sati rada. Nisu svi sindikati primenili takav pristup. Druga hipoteza bi bila da radnici koji rade nepuno radno vreme daju prioritet drugačijoj grupi životnih interesovanja sa kojima sindikati nemaju dodirnih tačaka. Konačno, neki sindikati su dosta kasno otkrili rad sa nepunim radnim vremenom. Na primer, u Estoniji ili Poljskoj, rad sa nepunim radnim vremenom je relativno nova stvar, često je nedobrovoljan i marginalizovan, a sindikati nemaju tradiciju učlanjivanja ovakvih radnika. Kada su sa ovim uporedili grčke i italijanske sindikate u sektoru telekomunikacija koji zapošljava mnogo radnika na privremenoj osnovi i sa nepunim radnim vremenom (na poziv), Kornelakis i Voskericijan (Kornelakis and Voskeritsian, 2016) su otkrili sasvim drugačije pristupe, gde su italijanski sindikati uspešno krenuli da učlanjuju radnike sa nepunim radnim vremenom.

■ 3.4 Samozaposleni i samozaposleni za sopstvene potrebe

Samozaposlenost i samozaposlenost za sopstvene potrebe su najveće kategorije neformalne zaposlenosti. Jedan od problema je i to što ovakva vrsta rada često nije prepoznata niti zaštićena postojećim radnim zakonodavstvom niti zakonima o socijalnom osiguranju koji se obično usredsređuju na lica 'u radnom odnosu'. Na Međunarodnoj konferenciji rada 2002. godine usvojena je *'Rezolucija o dostojanstvenom radu i neformalnoj ekonomiji'*, koja se zalaže za proširenje obuhvata zakonima iz oblasti rada i socijalnog osiguranja i prepoznavanje prava samozaposlenih za sopstvene potrebe da se učlane u sindikat ili osnuju novi kako bi krenuli sa kolektivnim pregovaranjem (ILO, 2002). Ovo je potvrđeno 2015. usvajanjem Preporuke MOR o *Prelazu sa neformlane na formalnu ekonomiju* (R204). Nezavisni radnici-ugovarači su isključeni iz kolektivnih pregovora u zemljama gde je nelegalno sklapati sporazume o cenama u skladu sa postojećim zakonima o konkurentnosti, na primer u Evropskoj Uniji ili Sjedinjenim Američkim Državama.

Uprkos takvim preprekama, proširenje kolektivnih ugovora na nezavisne radnike ili pregovaranje ugovora specifičnih za ovu grupu je od ključnog značaja za uspeh ovog pristupa u ekonomiji platformi te je stoga postalo ključno pitanje na dnevnom redu sindikata.

U OECD regionu, poslodavci i samozaposleni za sopstvene potrebe obuhvatali su 13% svih formalno prijavljenih radnih mesta u 2016. godini, dok su lica u radnom odnosu popunjavala 85% a pomažući članovi domaćinstava 2% radnih mesta. Od 2000. godine, samozaposlenost je malo porasla, iako je u pojedinim državama došlo do spektakularnog skoka rada za sopstvene potrebe - 25% u Estoniji i Češkoj Republici, 3% u Francuskoj, 40% u Čileu, 46% u Velikoj Britaniji, 55% u Izraelu, 69% u Holandiji (OECD, 2018). Ovo obuhvata poslove u građevinarstvu, drumskom saobraćaju i komercijalnim uslugama, naročito poslove u finansijama, poslovnom konsaltingu i organizacionom savetovanju. Privlačno je povezati neke od ovih poslova sa oblicima rada i ugovaranja koji se odvijaju preko interneta. Međutim, do većeg dela rasta u samozapošljavanju je došlo pre 2008. godine i skoro je u potpunosti poništen tokom globalne recesije.

Pored veće nesigurnosti poslova i prihoda, samozaposleni takođe dobijaju manje davanja po osnovu rada od većine radnika. Ovo je slučaj sa davanjima za slučaj nezaposlenosti, dostupnošću davanja za slučaj povrede na radu, kao i pravima povezanim sa bolešću ili porodijskim odsustvom (OECD, 2018). Manje od 5% samozaposlenih u Evropskoj anketi o uslovima rada opisuje sebe kao 'zavisne' samozaposlene (Williams and Horodnic, 2018), ali do kojeg su stepena ti odgovori samo puste želje nikad nećemo saznati. Grupa stručnjaka za rad u EU je zaključila da je posle rada na crno zavisna samozaposlenost najuočljiviji oblik rada povezan sa prekarijatom. Kaleberg (Kalleberg, 2018) definiše 'prekarni rad' kao „rad koji je neizvestan, nestalan i nesiguran” u kojem “zaposleni snose rizike povezane sa radom... primaju ograničena socijalna davanja i imaju ograničena statutarne prava”. Nedostatak kontrole, individualne ili kolektivne nad uslovima rada, zaradama, radnim vremenom ili dinamikom rada, nedostatak zaštite regulisane zakonom ili kolektivnim ugovorima sa aspekta bezbednosti i zdravlja na radu, kao i diskriminacije i/ili uskraćivanje prava normalno dostupnih radnicima u radnom odnosu doprinose prekarijatu. Postoji veliko preklapanje sa onim što se opisuje kao neformalni rad, ali prekarni rad je prisutan i u formalnom sektoru i među licima koja su u radnom odnosu (Mosoetsa, Stillerman and Tilly, 2016). Kao primere možemo navesti medicinske sestre u Poljskoj koje su reklasifikovane kao nezavisni ugovarači kako bi se izbeglo poštovanje Evropske direktive o radnom vremenu (Kaminska and Kahancová, 2017), i poljske Ryanair pilote koji su, kao i piloti nacionalne aviokompanije LOT, angažovani kao samozaposleni i radno vreme im jako varira a nemaju prava koja po zakonu proističu iz radnog odnosa.²¹ U Poljskoj, samozaposleni takođe ne mogu da oforme sindikat niti da se učlane u isti. Međutim, po odluci poljskog ustavnog suda iz 2015. zakon treba da bude izmenjen i dopunjen tako da pojedinci koji rade kao samozaposleni ili su angažovani po osnovu ugovora o delu dobiju pravo da osnivaju sindikate i učlanjuju se u njih (Kaminska, 2018).

Samozaposleni profesionalci koji rade samostalno ili imaju zaposlene takođe imaju svoje predstavnike u poslovnim udruženjima, privrednim komorama i strukovnim udruženjima svih vrsta. Neke grupe (novinari-frilenseri i samostalni umetnici, polu-samostalni lekari, advokati ili arhitekta) mogu biti vrlo dobro organizovane, a druge (nezavisni građevinski ugovarači, IT specijalisti, poslovni konsultanti, vozači, radnici na platformama) mnogo manje (Ackers 2015). U Severnoj Evropi je uvek postojao jaki sindikalni duh među profesionalcima. Prirodno, sindikati teže da se usredsrede na 'zavisno' ili 'zamaskirano' samozapošljavanje, tj one koji nemaju zaposlene i zavise od jednog klijenta ili par njih. Sindikati su reagovali na porast broja 'atipičnih radnika' i novih 'zavisnih nezavisnih radnika' u građevinarstvu, saobraćaju i trgovini organizovanjem posebnih sindikata ili posebnih sekcija unutar sindikata, na primer u Italiji, Holandiji, Austriji i na Kipru (Pernicka and Blaschke, 2006; Benassi and Vlandas, 2016; Pulignano, Gervasi and Franceschi, 2016). Neke od ovih inicijativa datiraju iz sredine devedesetih godina prošlog veka.

Generalno, ove inicijative su imale poprilično skroman uspeh sa aspekta članstva (Pedersini, 2010), ali su simbolički važne pošto pokazuju da su sindikati spremni za promenu. Neki od novih samozaposlenih su u ranjivom položaju, nisu osigurani i prihodi su im nepostojani, kao što je pokazala recesija iz 2008. kada su mnogi ugovori iznenada raskinuti i nisu obnovljeni. Ali bilo je i onih kojima je išlo dobro i koje možemo opisati kao ljude „ponosne na svoje veštine (...) koji žele da se usavršavaju” i učlanjuju se samo

ako "sindikat zauzme stav da želi da ih podrži u njihovim aspiracijama" (holandski sindikalni lider kojeg citiraju Šulce Bišof i Šmit /Schulze Bischoff and Schmidt, 2007). Prelazak sa „ne bi trebalo da bude dozvoljeno“ na „kako možemo da vam pomognemo?“ pristup predstavlja veliki korak za mnoge sindikate.

■ 3.5 Rad i sindikati u neformalnoj ekonomiji

Pojam neformalne ekonomije se pojavio sedamdesetih godina prošlog veka kao način za opisivanje neregulisanog i nezaštićenog rada u svetu u razvoju. Skorašnji trendovi fleksibilizacije oblika rada i nestandardnih radnih odnosa proširili su obuhvat neformalne ekonomije i van sveta u razvoju. U mnogim razvijenim državama nalazimo 'ekonomiju u senci' sa neprijavljenim i nezaštićenim radom (IPSP, 2018). MOR 'neformalnu ekonomiju' definiše kao „sve ekonomske aktivnosti koje vrše radnici i privredni subjekti a koje - u zakonu ili praksi - nisu pokrivene ili su nedovoljno pokrivene formalnim šemama”.²² Formalni i neformalni rad nisu dva potpuno odvojena sveta već pre često isprepleteni, kao na strmim padinama sa nekoliko staza nagore ali mnogo mogućnosti da se sklizne nadole (Bremar, 2010). Ovo je važno imati na umu ukoliko želimo da shvatimo udruživanje i sindikalno organizovanje u oba (Lindell, 2008).

Čen, Madhav i Sankaran (Chen, Madhav and Sankaran, 2014) analiziraju tri grupe: radnike od kuće, sakupljače otpada i ulične prodavce, na osnovu nalaza studije koja pokriva deset gradova u četiri zemlje (Indiji, Gani, Peruu i Tajlandu). U ovim zemljama najveću grupu predstavljaju radnici od kuće. Ova grupa je pretežno sačinjena od žena i to od radnika angažovanih po osnovu ugovora o delu ili radnika za sopstvene potrebe koji učestvuju u proizvodnji i pakovanju duvana, odeće, zanatskih rukotvorina, elektronike, automobilskih delova i farmaceutskih proizvoda, obavljaju administrativne poslove, peru veš ili pružaju frizerske i kozmetičarske usluge. Za ove radnike je njihov dom njihovo radno mesto, stoga su stambeni uslovi i infrastruktura (vodosnabdevanje, snabdevanje električnom energijom) od suštinskog značaja, kao i prevoz i zaštita od eksploativnih praksi u okviru lanca vrednosti. Druga najveća grupa su ulični prodavci. Njihovi osnovni problemi su pronalaženje bezbednog mesta za prodaju i skladištenje svojih proizvoda, kao i zaštita od uznemiravanja, reketa i kriminalizacije. Treća grupa po veličini su sakupljači otpada koji se bave sakupljanjem i razvrstavanjem otpada kao i preuzimanjem materijala koji se mogu reciklirati i ponovo upotrebiti. Oni su izloženi izrazitim zdravstvenim rizicima koji su pogoršani nedostatkom pristupa zdravstvenoj nezi i socijalnoj zaštiti. Zajednički problem sve tri grupe leži u tome što su često „u dohvatu sankcionišuće ruke zakona, ali van zagrlljaja zaštitne ruke zakona“ (str. 148). Ovo je naročito tačno za neprijavljene migrante među njima. Još jedan zajednički problem sve tri grupe jeste priznavanje njihovog prava na identitet i dostojanstvo radnika, prava na udruživanje i prava da budu zastupljeni u relevantnim procesima kreiranja državnih politika. Ovo je prepoznato u *Rezoluciji MOR o dostojanstvenom radu i neformalnoj ekonomiji* (ILO, 2002) i *Preporuci 204 o prelazu iz neformalne u formalnu ekonomiju* (ILO, 2015).

U svom poslednjem statističkom profilu MOR (2018a) procenjuje da 61,2% svih poslova na svetu spade u neformalnu ekonomiju, sa varijacijama od 86% u Africi do 25% u Evropi i Srednjoj Aziji. U okviru neformalnog sektora većinu ovih poslova obavljaju radnici za sopstvene potrebe ali to ne znači da su zaposlena lica uvek u formalnom radnom odnosu. MOR procenjuje da 40% zaposlenih u svetu nije prijavljeno, gde taj procenat varira od 15% u Evropi, 26% i na američkom kontinentu, 50% u Aziji i na Pacifiku i 57% u Africi. Iako nisu svi poslovi u neformalnoj ekonomiji podjednako loše plaćeni ili nesigurni, zajednička odlika im je da ne obezbeđuju zakonom zagaranovanu socijalnu zaštitu, prava iz radnog odnosa ili nadoknadu za gubitak posla, a mnogi radnici koji obavljaju ovakve poslove nemaju pravo na slobodu udruživanja ili kolektivno pregovaranje. Dok je u industrijalizovanim zemljama neformalna ekonomija zastupljena u određenom procentu, u mnogim pretežno poljoprivrednim državama sa niskim prihodima *cela* ekonomija je neformalna ekonomija (IPSP, 2018). Formalni i standardni radni odnos postoji ali je ograničen na javni sektor, koji je nekad obuhvatao i osnovne usluge i delove proizvodnje. Sužavanje formalnog (javnog) sektora predstavlja još jasniji signal za sindikate da treba hitno da prošire bazu svog članstva.

Sindikati su dugo ignorisali ili potcenjivali neformalni sektor smatrajući ga prolaznim fenomenom čije je radnike previše teško organizovati (Gallin, 2001). Prvobitna reakcija sindikata na porast neformalnog sektora je bila odbijanje, kao što se može videti na primeru mnogih evropskih sindikata suočenih sa sve većim prisustvom agencija za privremeno zapošljavanje, ugovora o privremenim poslovima i rada sa nepunim radnim vremenom (Heery, 2009).

Kako bi ostali relevantni, sindikati će na kraju morati da pruže ruku neformalnim radnicima (Bremen, 2010). Istraživanja u Gani, Nigeriji, Namibiji, Južnoj Africi, Zimbabveu i Zambiji su pokazala koliko je hitno da sindikati organizuju neformalne radnike (ALRN, 2003). Tokom prethodnih nekoliko godina sindikati su uložili određene napore na ovom polju i postoje ohrabrujući primeri, naročito ali ne samo u Africi, gde su sindikati iznašli načine da pomognu radnicima u neformalnim sektorima ili ih organizuju, i to posebno u saobraćaju, turizmu i uslugama obezbeđenja (LO/FTF, n.d.). Jasno je da organizovanje neformalnih radnika ne može biti lako (Bonner and Spooner, 2011). Lišeni standardnog radnog okruženja u kojem može da se pokrene organizovanje, mnogi neformalni radnici se nalaze na raštrkanim, izolovanim radnim mestima ili rade od kuće, ili su pak u pokretu (ulični prodavci, skupljači otpada, biciklisti i taksi vozači). U nedostatku radnog odnosa ili tamo gde je isti zamaskiran, većina njih se nalazi van pravnog okvira koji reguliše rad i sindikalna prava. Štaviše, često ne postoji poslodavac sa kojim mogu da uđu u kolektivne pregovore. Oni koji jesu zaposleni, na primer nadničari u poljoprivredi i građevinarstvu, ili tekstilni radnici koji rade od kuće, su na radnim mestima koja su tako raštrkana, mala ili 'skrivena' u pojedinačnim domaćinstvima da radnici nemaju moć da se suprotstave poslodavcima koji često funkcionišu preko neumoljivih 'posrednika'.

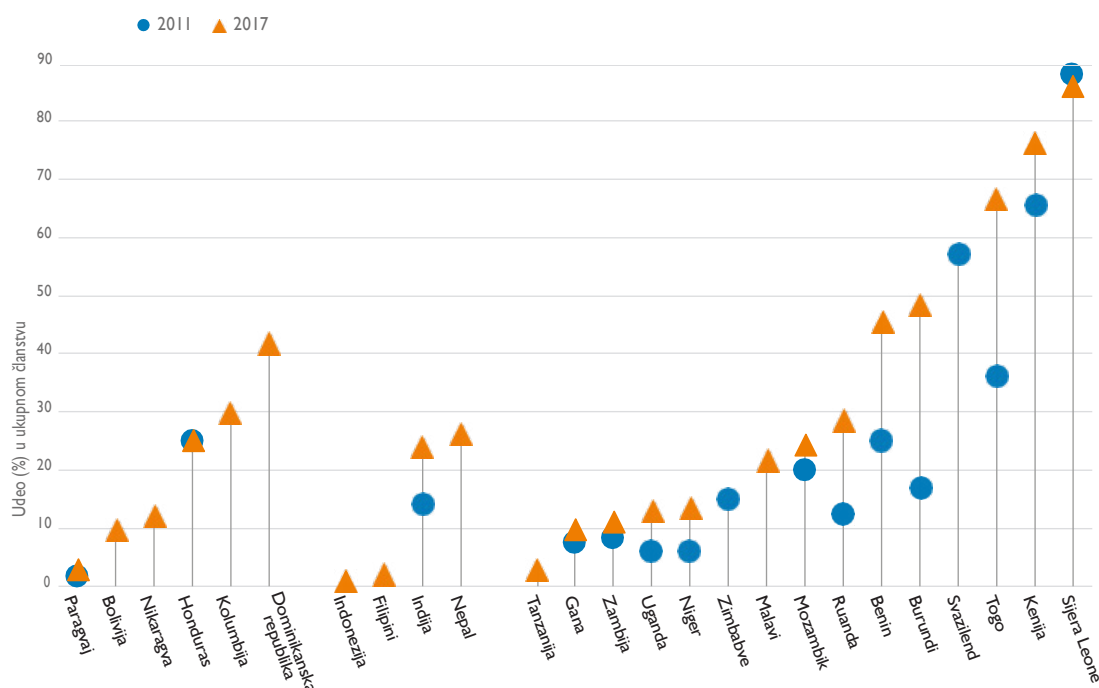
Solidarnost se ne javlja prirodno kod radnika za sopstvene potrebe koji se takmiče jedan sa drugim za ugovore i klijente. Mogu se udružiti iz specifičnih razloga, na primer kada žele da se suprotstave vlastima u kriznoj situaciji, ali ta ujedinjenost oko svrhe i kolektivno delovanje su često kratkotrajni i krhki. Izgradnja dugotrajne organizacije obično zahteva pomoć, vođstvo i subvencije afirmisanih sindikata i sponzora. Radnici migranti čine još jednu veliku grupu neformalnih radnika. Oni često nemaju isprave i voljni su da rade 'ispod žita' pa su stoga naročito nesigurni i ranjivi sa aspekta eksploatacije i uznemiravanja, a pritom se ne uklapaju uvek u tradicionalnu sindikalnu kulturu. Konačno, neuspešni pokušaji da se prikupi članarina od ljudi koji imaju jako malo sredstava je problem koji opstaje kada je u pitanju organizovanje radnika u neformalnoj ekonomiji. Strategija unakrsnog subvencionisanja u okviru šireg sindikalnog pokreta ima svoje granice, iako postoje izuzetni primeri sindikata prosvetnih radnika, koji su često najbolje opremljeni, i koji su pružili pomoć u formiranju sindikata u neformalnom sektoru, npr. u Gani ili Sijera Leoneu (LO/FTF, n.d.; Schurman and Eaton, 2012). Problem održavanja članstva isključivo preko sistema naplate članarina među radnicima koji nikada nemaju dovoljno sredstava za život sprečava rast sindikata i dovodi do smanjenja broja adekvatnih usluga ili, ako se usvoji strategija prikupljanja sredstava kako bi se iste platile, do preterane zavisnosti od donatora.

Galin (Gallin, 2001) pravi razliku između dva pristupa organizovanju radnika u neformalnom sektoru: ili će sindikati proširiti svoj obuhvat, ili će ovi radnici formirati sopstvena udruženja ili zadruge sa sindikalnim odlikama. Indijsko Udruženje samozaposlenih žena (SEWA), osnovano 1972. godine koje je najveća organizacija neformalnih radnika sa skoro dva miliona registrovanih članica u 2013., predstavlja najprominentniji primer drugog pristupa. U okviru prvog pristupa, sindikati proširuju svoje polje delovanja kako bi obuhvatili radnike iz neformalnog sektora, kao npr. TUC u Gani ili COSATU u Južnoj Africi 2000. godine. Negde u isto to vreme, sindikati u industriji odevnih predmeta u Australiji su počeli da organizuju radnike od kuće. Postoje i primeri saveza sindikata koji su uspostavili posebno udruženje ili uniju za radnike iz neformalnog sektora, kao u Senegal (saobraćaj) ili Hong Kongu gde je glavni sindikat podržao osnivanje federacije sindikata azijskih radnika u domaćinstvu (FADWU) čiji su članovi pretežno Filipinke i Tajlandanke (Swider 2000). Sindikati u Sijera Leoneu su, uz pomoć sindikata prosvetnih radnika, promovisali nekoliko sindikata dostavljača-biciklista. U Keniji, nakon decenijskog slabljenja sindikata i smanjenja formalnog sektora usled masovnih otpuštanja, autorsinga i povećanja fleksibilnih oblika rada, najjača i najorganizovanija konfederacija sindikata u regionu se tokom poslednjih nekoliko godina usredsredila na neformalni sektor. Dobila je sedam novih predstavništava od 2015. godine i povećala članstvo na 2,7 miliona radnika, od kojih samo 650.000 radi u formalnoj ekonomiji i to uglavnom u javnom sektoru. Da rezimiramo, tokom poslednjih godina je zabeležen impresivan rast broja članova među radnicima u neformalnim sektorima, naročito u Africi, među dostavljačima-biciklistima, taksistima, uličnim prodavcima i radnicima u industriji odevnih predmeta, na primer u Nigeriji i nekoliko država u Jugoistočnoj Aziji.

Drugi primeri uključuju poljoprivrednike i nadničare u Nepal, Hondurasu, Dominikanskoj Republici, Boliviji, Kolumbiji i Paragvaju. Slika 12 pokazuje kako u određenim zemljama (Kenija, Burundi, Svazilend, Togo, Sijera Leone) radnici iz neformalnog sektora čine većinu sindikalnog članstva.

Nisu svi pokušaji organizovanja neformalnih radnika prošli tako glatko. Iskustva iz Južne Afrike i Brazila su raznolika, a u Indiji se ovakvo organizovanje vodilo uglavnom mimo sindikalnog pokreta. U Južnoj Africi se u početku uspešna kampanja sindikata saobraćajnih radnika usmerena na organizovanje vozača minibusa - kritičnog elementa u javnom prevozu koji je na ivici kolapsa - urušila usled intenzivnog zastrašivanja koje su sproveli poslodavci. Sindikat tekstilnih radnika koji je izgubio hiljade članova zbog zatvaranja fabrika usled smanjenja carinskih stopa, proširio je svoj obuhvat na radnike koji rade od kuće. Rudarski sindikat je aktivan na polju organizovanja neformalnih radnika u građevinskoj industriji. Ksenofobija i nasilje nad migrantima su postali ružna nuspojava borbe sindikata da organizuju ulične prodavce i radnike obezbeđenja (Gordon and Maharaj, 2014). Tokom devedesetih godina prošlog veka, pojedini brazilski sindikati su pokušali da organizuju neformalne radnike, ali su ti naponi bili poprilično nedelotvorni, slabo organizovani i imali skromnu finansijsku podršku. (Ramalho, 2010; Frangi and Routh, 2014).

Slika 12: Udeo radnika iz neformalnog sektora u članstvu



U mnogim zemljama postoji zakonska zabrana organizovanja radnika u neformalnoj ekonomiji, poput radnika koji rade od kuće, radnika u kući ili poljoprivrednih radnika, na primer, u Pakistanu. Međutim, neke se stvari kreću i u ohrabrujućem smeru. Izmene zakona sprovedene u Jordanu tokom 2010. i 2011. godine su ukinule zabranu u članjivanja radnika migranata u sindikate, i oni sada čine 12% ukupnog članstva. Prva zvanična mreža migrantskih radnika u kući, sa glavnom bazom u industriji odevnih predmeta i gotovo 50% ženskog članstva, osnovana je 2015. godine kako bi zagovarala puna prava za radnike u kući. U Libanu, radnici u domaćinstvu, bilo državljani ili migranti, nisu pokriveni zakonom o radu i izloženi su kršenjima svojih prava. Nakon višegodišnje kampanje, Nacionalna federacija sindikata radnika i zaposlenih Libana (FENASOL) je, uz podršku NVO-a i ITUC, oformila sindikat radnika u domaćinstvu što je Biro MOR za radničke aktivnosti (ACTRAV) opisao kao „odličan primer radnika različitih nacionalnosti koji se udružuju u okviru restriktivnog zakonodavnog konteksta.”

Došlo je do postepenog približavanja brojnih hibridnih formi organizacija neformalnih radnika i zvaničnog sindikalnog pokreta. Mnoge konfederacije sindikata su postale otvorene za povezivanje sa neformalnim radnicima i njihovim organizacijama. ITUC je prilikom svog osnivanja 2006. godine podržao ovaj proces. SEWA je utrla put drugima i sada je punopravna članica ITUC. Dok samostalne organizacije neformalnih radnika mogu ali ne moraju da se odrede kao sindikati, sindikati i konfederacije

sindikata su sve zainteresovaniji za organizovanje i zastupanje radnika u neformalnoj ekonomiji, bilo neposredno ili putem izgradnje saveza i podrške izgradnji održivih sindikata.

■ 3.6 Rad i sindikati u kontekstu ekonomije platformi

Iako je ekonomija platformi još uvek skromnog obima, u nekim država se eksponencijalno širi. To povlači za sobom niz pitanja iz oblasti zakona o radu i socijalnom osiguranju, organizacije sindikata i kolektivnog pregovaranja, pa je stoga došlo u fokus nedavnih aktivnosti MOR.²³ Kac i Kriger (Katz and Krueger, 2016) su otkrili da, ako računamo glavne i sekundarne poslove, u Sjedinjenim Američkim Državama samo 0.5% radne snage direktno pruža usluge klijentima preko internetskog posrednika poput *Uber*-a ili *TaskRabbit*-a. Pezole i saradnici (Pesole et al, 2018) izveštavaju da u 14 evropskih zemalja u proseku 2% radno sposobnog stanovništva delimično ili u potpunosti radi na internetu u okviru ekonomije platformi. Slično kao i Hjuž i saradnici (Huws et al, 2017), otkrili su da se malo ljudi oslanja isključivo na ovakvu vrstu posla. Ništa od ovoga nije sasvim precizno jer raspoložemo sa vrlo malo podataka.

Ono što je verovatno bitnije jeste stopa rasta ovakvog rada. Farel i Grig (Farrell and Greig, 2016) procenjuju da je 2015. godine 0,6% radno sposobne populacije Sjedinjenih Američkih Država radilo na 30 internet platformi, ali da se broj radnika koji dobijaju prihode od tih platformi duplirao svakog meseca od jeseni 2015. *Uber*, najveća platforma rada na zahtev je eksponencijalno porasla. Sama platforma je pokrenuta 2010. godine, a broj aktivnih vozača-partnera *Uber*-a se manje-više duplirao svakih 6 meseci od sredine 2012. do kraja 2015. (Hall and Krueger, 2018). Očekuje se da će ovakav tip rada i radnih odnosa samo nastaviti da se širi, podjednako kao primarni i posredni poslovi, naročito u slučaju mladih. I dalje ima dosta prostora za rast. *Uber* je sada prešao u sektor isporuke brze hrane sa *Uber Eats*, i takmiči se sa *Deliveroo* i *Easy-Eat* aplikacijama. Najveće kompanije ovog tipa su trenutno aktivne u Kini i moguće je zamisliti budućnost u kojoj će, nalik pletenju i vezu pre 50 do 100 godina, kuhinje biti izmeštene iz kuća a dnevni obroci se kuvati u velikim halama, naručivati preko interneta i isporučivati po kućama.

Digitalni posrednici poput *Uber*-a, *Deliveroo*-a, *TaskRabbit*-a, *ClickWork*-a ili *Fiverr*-a suštinski menjaju prirodu zaposlenosti. Neki se specijalizuju za zadatke koji mogu biti obavljeni bilo gde u svetu i preko



interneta (na primer, lektura ili grafički dizajn), drugi su lokalni ili zahtevaju fizičko prisustvo (isporuka hrane, čišćenje kuća, taksiranje ili fotografisanje). Ono što svi ovi obilici imaju zajedničko jeste da omogućavaju pojedincima da relativno autonomno rade izvan tradicionalnih struktura definisanih zakonom o radu, bez ograničenja radnog vremena, minimalne zarade ili definisanih obaveza.

Poslodavci ne moraju da ulažu u radno okruženje niti da obezbede bilo kakva sredstva za rad. Za razliku od gubitka sposobnosti nadzora koji je bio rezultat sistema niza podugovarača, u slučaju internetskih mreža učinak može biti transparentan, a radnici podvrgnuti elektronskom nadzoru (Finkin, 2016). Platforme koje se specijalizuju za rad na daljinu, sa poslovima raščlanjenim na niz zadataka ili naredbi naročito predstavljaju dalji potencijalno revolucionarni korak u rastu globalnog tržišta rada preko interneta i „novog tipa globalizacije u njenom najsirovijem obliku“. ²⁴ Internetska nabavka aktivnosti koje mogu biti obavljene bilo gde može da računa na globalnu mrežu radnika, uz mogućnost okretanja nacionalnih zakona o radu jednih protiv drugih i postavljanja učesnika iz privreda sa visokim zaradama u direktno takmičenje sa onima naviknutim na zarade i uslove rada koji bi bili neprihvatljivi u bilo kom domaćem radnom odnosu. Nabavka iz mnoštva (*crowdsourcing*) koja zahteva fizičku prisutnost i aktivnosti na lokalnom nivou ispoljava mnoge od navedenih odlika, ali je ovde moguća primena nacionalnog radnog zakonodavstva, kao što je *Uber*, najpoznatija kompanija ovog tipa, i otkrio.

Potencijalni poremećaji tržišta rada koje mogu da uzrokuju platforme su znatni i pretežu nad njihovim značajem sa aspekta trenutnog izvora zapošljavanja. I pored svih različitih pokušaja da se izađe na kraj sa radom preko platformi uz pomoć sindikata, zadruga, radnih saveta i internetskih alatki, i dalje smo samo na početku i mnogo toga još treba da bude osmišljeno. Zagovornici rada na platformama tvrde sa on može da donese ekonomsku korist socijalno marginalizovanim grupama u koje spadaju i nezaposleni, geografski izolovana lica i izbeglice, iako se čini da ovo nije bilo bitno u slučaju *Uber*-a (Hall and Krueger, 2018). Međutim, ako se na njih oslanjate kao na glavni izvor prihoda, poslovi u ekonomiji platformi ne podrazumevaju garantovanu zaradu od koje se može živeti, plaćeni odmor, pristup penziji, socijalnom osiguranju ili zdravstvenoj zaštiti, minimalno ili maksimalno radno vreme ili sigurnost stalne zarade (De Stefano, 2016).

Iz perspektive organizovanja radnika na platformama, korisno je povući paralelu sa radnicima za sopstvene potrebe, radom sa nepunim radnim vremenom (OECD, 2016) ili radom u neformalnom sektoru. Većina platformi radnike klasifikuje kao nezavisne ugovarače. U mnogim pravnim sistemima ova klasifikacija sprečava radnike da oforme sindikat, učlane se u njega ili učestvuju u kolektivnom pregovaranju. Čak i tamo gde je sindikalno organizovanje moguće, preovlađujuće prisustvo nestandardnih oblika rada može predstavljati izazov sa aspekta postizanja delotvornog priznavanja sindikata i pregovaranja. Stoga se radnici na platformama suočavaju sa mnoštvom izazova prilikom pokušaja da oforme kolektivni glas i strukturiraju i kreiraju trajnu i sprovodivu regulativu u oblasti zapošljavanja. Način na koji mnoga platformska tržišta funkcionišu stvara probleme sa aspekta fundamentalnih radničkih prava (De Stefano, 2017). Neke platforme poput *Uber*-a poriču ulogu poslodavca, dok druge poput *Hello Alfred*-a (kućni poslovi), *Shyp*-a (slanje paketa), *Muchery*-a (dostava hrane) prepoznaju snabdevače na svojim tržištima kao zaposlene. U Sjedinjenim Američkim Državama se već neko vreme vodi pravna bitka oko toga da li *Uber*-ove vozače treba smatrati zaposlenim ili nezavisnim ugovaračima. U Velikoj Britaniji su dva vozača *Uber*-a 2016. godine tužili ovu kompaniju u ime veće grupe, gde je sud prepoznao njihov argument da 40 000 *Uber*-ovih vozača nije samozaposleno i da bi trebalo da imaju pravo na minimalnu zaradu i plaćeno odsustvo. Iako *Uber* svoje vozače klasifikuje kao samozaposlene, oni se žale da ih kompanija svedno tretira kao redovno zaposlene, i pokušava da kontroliše njihov obrazac rada i naknade. Radnici na platformama u Švajcarskoj su 2017. godine uz podršku sindikata organizovali protest koji je doveo do povećanja zarada i unapređenja uslova rada, kao i prepoznavanje činjenice da nisu 'nezavisni ugovarači' (Vandaele, 2018). U Bolonji u Italiji su lokalni sindikat dostavljača, tri glavne konfederacije sindikata, gradska skupština i lokalne platforme za dostavu hrane *Sgnam* i *MyMenu* potpisali povelju koja je uspostavila okvir minimalnih standarda za zarade, radno vreme i osiguranje. S obzirom na to da platforme kao što su *Deliveroo*, *Foodorai* i *JustEat* nisu potpisale povelju, gradonačelnik Bolonje je pozvao korisnike da ih bojkotuju (Vandaele, 2018).

Međutim, nedavni slučaj u Italiji pokrenut protiv platforme *Foodora* je potvrdio status njenih honorarnih radnika kao samozaposlenih (Eurofound, 2018).

Reklasifikovanje nezavisnih ugovarača kao zaposlenih je predstavljao jedan od tradicionalnih odgovora sindikata na širenje ekonomije platformi (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018), ali je već jasno da to neće uvek funkcionisati i da je nemoguće ubediti svakog honorarnog radnika. Drugi pristup jeste da se obezbedi da svi radnici, bez obzira na svoj status, potpadaju pod osnovne odredbe zakona o radu i socijalnoj zaštiti, i imaju ista socijalna i fundamentalna prava na organizovanje i kolektivno pregovaranje (Adam and Deakin, 2014). To bi smanjilo motivaciju preduzeća da istisnu radnike iz najskuplje kategorije zaposlenih i uguraju ih u status nezavisnih ugovarača. Kako bi se ovo postiglo, nezavisnim ugovaračima mora biti dozvoljeno da se samoorganizuju, povežu sa sindikatima i pregovaraju bez straha da će biti optuženi za kršenje zakona za zaštitu konkurentnosti.

Ove paralele takođe možemo uočiti u mnoštvu raznovrsnih inicijativa na polju organizovanja, od radničkih centara i mesnih zajednica do radnih saveta, zadruga i pravih sindikata. Jedan primer možemo videti u razvoju 'radničkih centara' u SAD - koje su u nekim slučajevima pokrenuli sindikati a u drugim advokati i aktivisti koji su smatrali da su konvencionalni sindikati neadekvatni sa aspekta organizovanja ili zastupanja isključenih radnika (Fine, 2006; Milkman, 2013). Dok ciljevi koje su radnički centri postigli nisu specifični samo za ekonomiju platformi, pristupi korišćeni za organizovanje nestandardnih radnika imaju potencijalne primene relevantne za radnike na platformama. Američka Nacionalna mreža za organizovanje nadničara naglašava sličnosti između nadničarskog rada i rada na platformama. Zapravo se i u slučaju nadničara njihovi poslovi sve više premeštaju na internetske platforme preko aplikacija kao što su *TaskRabbit* i *Handy*. Nezavisni radnički sindikat Velike Britanije (IWGB) predstavlja još jedan primer unakrsnog organizovanja. Ova organizacija funkcioniše izvan Kongresa sindikata (TUC) i osnovana je kako bi podržala i organizovala radnike sa niskim primanjima i imigrantske radnike. U avgustu 2016. godine kad je *Deliveroo* putem elektronske pošte obavestio radnike na dostavi da će im zarada biti snižena, oni su protestovali ispred sedišta ove platforme. Radnički sindikat je prisustvovao protestima i od tada se bavi organizovanjem u saradnji sa ovim radnicima. Razmatrajući prelazak na status zvanično prepoznatog sindikata, usvojili su geografski pristup organizovanju radnika u pojedinim delovima Londona, razdvajajući poslove po zonama dostave razgraničenim na *Deliveroo* aplikaciji.

Neki sindikati nude posebne usluge samozaposlenima na tržištu platformi, na primer, Sindikat frilensera u SAD, sa 275 000 članova, deluje kao grupa za zagovaranje i osiguranje za svoje članove u koje spadaju kako tradicionalni frilenseri tako i honorarni radnici. Zbog činjenice da su tzv. 'manjinski sindikat' nemaju pravo na pregovaranje po nacionalnom zakonu o radu. Alijansa njujorških taksista, osnovana 2011. godine, prva partnerska organizacija AFL-CIO koja se sastoji od nestandardnih radnika, predstavlja još jedan primer nepriznatog manjinskog sindikata bez prava na kolektivno pregovaranje.

Nemački sindikat *IG Metall* je pokrenuo internet sajt za radnike koje angažuju putem nabavki iz mnoštva (www.faircrowdwork.org), a drugi veliki nemački sindikat, *Ver.di*, radi na razvoju usluga pravnog savetovanja i podrške za radnike na platformama. *FairCrowdwork.org* postavlja pitanja radnicima o tome šta im se ne sviđa na platformama za koje rade i potom javno objavljuje te informacije. Sa resursima i podrškom *IG Metall*, koncept internetskog foruma i sistema za ocenjivanje poslodavaca može biti podignut na viši nivo kako bi omogućio uvid u to kako je raditi na različitim platformama. Sindikat je takođe kreirao kodeks ponašanja koji je potpisalo osam nemačkih platformi a u kojem se obavezuju da će poštovati lokalne standarde na polju zarada (Vandaele, 2018). Inicijativa *IG Metall*-a ima posebnu težinu zbog njihove saradnje sa različitim evropskim sindikatima. Jedan od njihovih partnera je i *Unionen*, najveći švedski sindikat. *Unionen* u svojih 660.000 članova ubraja i oko 10.000 nezavisnih ugovarača ili samozaposlenih radnika. Ovom sindikatu ne smeta rad preko internetskih platformi, ali veruje da je potrebno uspostaviti standarde i predviđa stvaranje nove vrste institucije kojom bi socijalni partneri zajednički upravljali i koja bi za zadatak imala da osmisli i obezbedi sprovođenje industrijskih standarda. Kako bi postala deo ove institucije preduzeća moraju da posедуju kolektivni ugovor.

U Austriji su se dostavljači koji rade za *Foodora* platformu nedavno udružili kako bi oformili radni savet uz podršku *Vida-e*, sindikata koji zastupa radnike u sektoru saobraćaja i usluga. Radnici koji dostavljaju za *Deliveroo* u Nemačkoj (Kelnu i Berlinu) su usvojili sličan pristup, u ovom slučaju uz pomoć sindikata za radnike u ugostiteljstvu i prehrambenoj industriji. Kolektivni ugovori sa platformama su potpisani u Švedskoj, između *Bzzt* platforme i sindikata transportnih radnika (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018). U Danskoj je *Hilfr.dk*, platforma za čišćenje privatnih stanova, u aprilu 2018. godine potpisala kolektivni sporazum sa danskim sindikatom *3F*. Novi kolektivni ugovor garantuje radnicima na ovoj platformi naknadu zarade tokom bolovanja, plaćeno odsustvo i penzione doprinose. Takođe dozvoljava radnicima da se odluče između statusa zaposlenog i nezavisnog ugovarača.

SMart (Société mutuelle pour les artistes), najveći akter na polju pružanja usluga radnicima na projektima u Belgiji je pokrenuo eksperiment koje može predstavljati izazov za sindikate. Pokrenut početkom dvehiljaditih u Belgiji kao višenamenska organizacija (agencija za rad, zadruga, sindikat, poslodavac) koja je upravljala papirologijom i ugovorima nekoliko stotina umentika i frilensera, *SMart* je 2015. prerastao u organizaciju sa skoro 80.000 radnika na projektima, uprkos sumnjama belgijskih sindikata da je olakšao obaranje cena rada normalizujući novu vrstu privremenih i povremenih poslova (Vandaele, 2018; Xhauflair et al., 2018). Pošto se transformisao iz neprofitne organizacije u zadrugu, *SMart* sada tvrdi da deluje kao poslodavac svojih članova. Najveći dogovor je ova organizacija sklopila 2016. godine kada je potpisala zajednički protokol sa dve platforme za dostavu hrane: *Take Eat Easy* i *Deliveroo*. Protokol garantuje minimum sati rada nakon prvog poziva, pakete osiguranja za dostavljače na biciklima i nadoknadu poslovnih troškova. Nekoliko meseci kasnije, kad je *Take Eat Easy* bankrotirao i ostavio stotine dostavljača na biciklima bez zarade, *SMart* je uspeo da izvojuje poslednju zaradu (posle objavljivanja bankrota) za svoje članove, što mu je omogućilo da pokaže kako ozbiljno shvata svoju ulogu poslodavca (Xhauflair et al., 2018). U novembru 2017. godine, *Deliveroo* je unilateralno poništio sporazum, što je uz podršku sindikata dovelo do formiranja novog 'kolektiva dostavljača' koji je organizovao proteste u Briselu, kao i štrajk u januaru 2018. koji je privukao pažnju i zadobio podršku nekoliko drugih evropskih sindikata i saveza dostavljača (Vandaele, 2018).



4 / Rezime

Od 2000. godine, sindikalno organizovanje je u opadanju svuda osim u dva regiona u svetu, Severnoj Africi i Južnoj Americi. Postoje velike razlike u stopi sindikalnog organizovanja u svetu ako uzmemo u obzir ukupnu zaposlenu radnu snagu, uključujući i lica koja rade u neformalnom sektoru. Najniže stope sindikalnog organizovanja nalazimo u najsiriromašnijim regionima (potsaharskoj Africi, Južnoj Aziji), ali postoje i izuzeci, na primer izuzetno niska stopa sindikalnog organizovanja u bogatim arapskim zemljama. Deindustrijalizacija ekonomije je dvostruki proces koji istovremeno dovodi do smanjenja broja radnih mesta u industrijskom sektoru i smanjenja broja članova sindikata među onima koji su zadržali poslove. Ovaj proces utiče na sve države, iako se njegov početni nivo i intenzitet razlikuje od zemlje do zemlje. Pošto će pridošlice na tržištu rada ili oni koji ostaju bez posla u industrijskom sektoru najverovatnije naći posao u oblasti komercijalnih usluga, jaz između industrije i sektora komercijalnih usluga sa aspekta stopa sindikalnog organizovanja nagoveštava dalje slabljenje sindikata i predstojeće strukturalne izazove za sindikate.

Tokom poslednje tri do četiri decenije, opadanje sindikalnog članstva u razvijenim zemljama je bilo obeleženo smenom generacija gde su slabije sindikalno organizovani ali obrazovaniji mladi radnici smenili stariju i mnogo veću kohortu radnika učlanjenih u sindikate. Nedostaju nam podaci potrebni za analizu ovog procesa u zemljama i privredama u razvoju, ali ono čega u tim zemljama sigurno nema jeste demografskog pritiska društva koje stari kao u Evropi i Japanu. Standardni oblici zapošljavanja polako gube na značaju još od osamdesetih godina prošlog veka. Ovakvo opadanje, kao norma i model i za preduzeća u kojima nema sindikata, nalazi svoju paralelu u smanjenju formalnog sektora u Africi, Aziji i Južnoj Americi. Mladi ljudi u celom svetu češće obavljaju privremene ili povremene poslove ili poslove sa nepunim radnim vremenom. Radnici na privremenim poslovima i sa nepunim radnim vremenom ređe su članovi sindikata od radnika zaposlenih po ugovoru na neodređeno vreme i sa punim radnim vremenom. Smanjenje formalnog (javnog) sektora je dovelo do oštrog pada sindikalnog organizovanja u mnogim ekonomijama u razvoju što je kod sindikata stvorilo hitnu potrebu za proširenjem u neformalni sektor radi sticanja šire baze članova. Odnedavno su brojni sindikati počeli da organizuju neformalne radnike ili poboljšali saradnju sa njihovim udruženjima koja funkcionišu izvan sindikalnog pokreta. Mnogi sindikati u razvijenim zemljama su intenzivirali svoje napore da organizuju radnike na privremenim poslovima, one sa nepunim radnim vremenom i one angažovane preko agencija, a i otvorili su svoja vrata samozaposlenima za sopstvene potrebe. Možemo reći da je uz opadanje broja članova u industriji, najveću promenu u sindikatima tokom poslednjih decenija predstavljao porast ženskog članstva.

Globalizacija je stvorila milione poslova u sektoru industrije i usluga na jugu planete ali nije prouzrokovala i porast stope sindikalnog organizovanja u ovim zemljama. Takođe je stvorila pritisak na radnike i sindikate u njihovim tradicionalnim industrijskim uporištima u razvijenim zemljama. Radne migracije su postale intenzivnije i sindikati su sada otvoreniji za radnike migrante ali problem integracije i dalje postoji. Rad na platformama organizovan preko digitalnih posrednika je i dalje ograničen kao izvor zapošljavanja ali ubrzano raste i menja radne odnose. Uprkos raznolikim naporima da se rad preko platformi reguliše putem sindikata, zadruga, ranih saveta i internetskih alatki, ovaj trend je tek započeo i još mnogo toga treba tek osmisliti. Rad na platformama nalazimo uglavnom u oblasti komercijalnih usluga - maloprodaji, ugostiteljstvu, katering i turizmu, privatnom drumskom saobraćaju, poslovnim uslugama, agencijama za iznajmljivanje i rad, komunikacijama, finansijskim uslugama, administrativnim uslugama i uslugama obezbeđenja - gde je stopa sindikalnog organizovanja obično veoma niska čak i među radnicima sa standardnim ugovorima o radu.



II. Objašnjenje razlika u sindikalnom organizovanju

U prethodnom odeljku smo analizirali promene sindikalnog članstva i organizovanja povezane sa izmenama strukture zapošljavanja i prirode radnih odnosa, zajedno sa pritiscima koji mogu biti pripisani tehnološkim promenama, digitalizaciji, globalizaciji i migracijama. U ovom odeljku ću istražiti neke dodatne faktore koji će nam možda pomoći da objasnimo zašto je sindikatima u pojedinim državama išlo bolje nego onima u drugim. Prvo razmatram nivo razvoja, prihoda i urbanizacije, potom pojedine odlike tržišta rada poput udela poljoprivrede ili industrije i veličine neformalnog sektora. Potom prelazim na pregled faktora koji bi mogli da utiču na društveni i politički kontekst u kojem sindikati operišu, poput etničkih sukoba i kršenja radnih prava, i zaključujem razmatranjem određenih institucionalnih odlika povezanih sa kolektivnim pregovaranjem, priznavanjem sindikata, zastupanjem na radnom mestu i obezbeđivanjem osiguranja, kao i jedinstvom ili fragmenatacijom samih sindikata. Predstaviću sve ove faktore ponaosob i razmotriti kako su međusobno povezani. Uzeo sam stopu sindikalnog organizovanja celokupne zaposlene populacije kao promenljivu koju je potrebno objasniti, pošto se čini da je to najpouzdanije merilo u zemljama sa niskim i srednjim prihodima, sa najmanjim rizikom od greške usled pogrešne klasifikacije radnika ili njihovog radnog statusa.

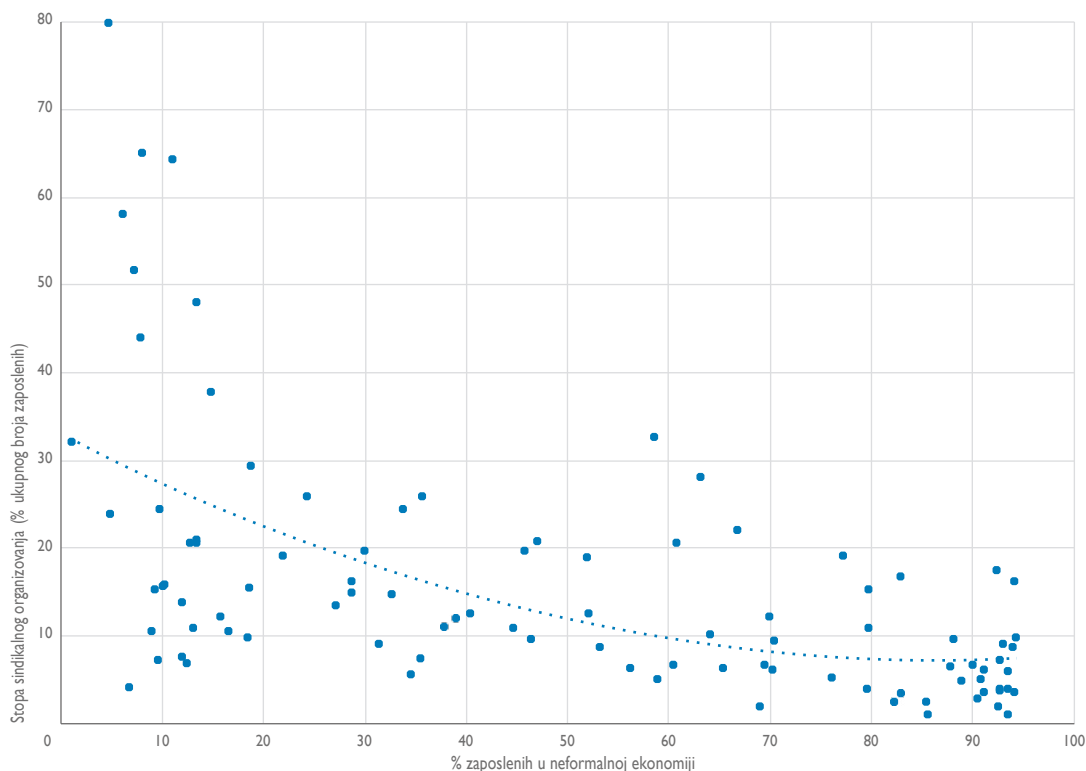
I / Ekonomski razvoj i neformalna ekonomija

Sindikalno članstvo ima tendenciju da se povećava sa nivoom prihoda, bar do određene granice. U zemljama OECD regiona, stope sindikalnog organizovanja su koncentrisane na sredini, ili malo iznad sredine skale zarada (Checchi et al., 2010). Ako pogledamo sve zemlje, najniže stope sindikalnog organizovanja celokupne zaposlene radne snage nalazimo u siromašnim zemljama. Generalno, ako vršimo proračun na osnovu dostupnih nedavnih podataka o obe varijable iz sve 143 države, primećujemo jasnu pozitivnu korelaciju između BDP po glavi stanovnika i nivoa sindikalnog organizovanja ($r_{GDP}=0,56$). Neke od najbogatijih zemalja, na primer u Severnoj Evropi, imaju tržišta rada sa najvećom stopom sindikalnog organizovanja i na osnovu toga možemo zaljučiti da visok procenat članova sindikata u radnoj snazi ne ometa ekonomski rast. Međutim, primeri Sjedinjenih Američkih Država ili Japana nam pokazuju da takođe postoje kombinacije visokog prosečnog nivoa prihoda i niskih stopa sindikalnog organizovanja. Tokom vremena, ako pogledamo dugoročnu situaciju, nivo sindikalnog organizovanja je rastao sa rastom prosečnih prihoda tokom najvećeg dela dvadesetog veka, ali su se od sedamdesetih godina prošlog veka prosečan nivo prihoda i nivo sindikalnog organizovanja razili.

Bogatije zemlje su nešto urbanizovanije, povezane sa globalnom ekonomijom i orijentisane ka izvozu, industrijalizovanije i definitivno manje zavisne od poljoprivrede. Kao što se dalo i očekivati, procenat ljudi koji žive u gradovima je u pozitivnoj korelaciji sa sindikalnim organizovanjem, dok suprotno važi za udeo ljudi angažovanih u poljoprivredi. Nisam našao nikakvu značajnu, bilo pozitivnu, bilo negativnu vezu, sa otvorenošću ekonomije. Jedan faktor koji jeste od neverovatnog značaja za sindikalno organizovanje jeste obim neformalne ekonomije. Što je veći neformalni sektor i viši procenat neformalnih radnika, to je niži stepen sindikalnog organizovanja. Neformalnost podrazumeva ranjivost, nesigurnost i takmičenje za dobre poslove i stoga smanjuje motivaciju radnika da se učlane. Ovo je potvrđeno izraženom negativnom korelacijom između veličine neformalnog sektora ($infs$) ili procenta neformalnih radno sposobnih radnika ($inff$) i stope sindikalnog organizovanja izračunate za celu zaposlenu radnu snagu: $r_{infs}=-0,55$ i $r_{inff}=-0,51$ ($N=97$, Figure 13).

Opšta poruka je jasna: širenje neformalne ekonomije predstavlja pretnju po radnike, kao i sindikate, pošto radnici u neformalnom sektoru imaju mnogo manje resursa i prilika za organizovanje i uključivanje u socijalni dijalog, i manje je verovatno da će imati sigurne poslove, redovne prihode i pristup socijalnoj zaštiti nego redovno zaposleni u javnom i privatnom sektoru. Studije koje koriste vremenske serije podataka su pokazale da porast učešća na tržištu rada koji podrazumeva rastući procenat privremenih poslova doprinosi padu stope sindikalnog organizovanja (Checchi and Visser, 2005).

Slika 13: Sindikalno organizovanje i obim neformalne ekonomije

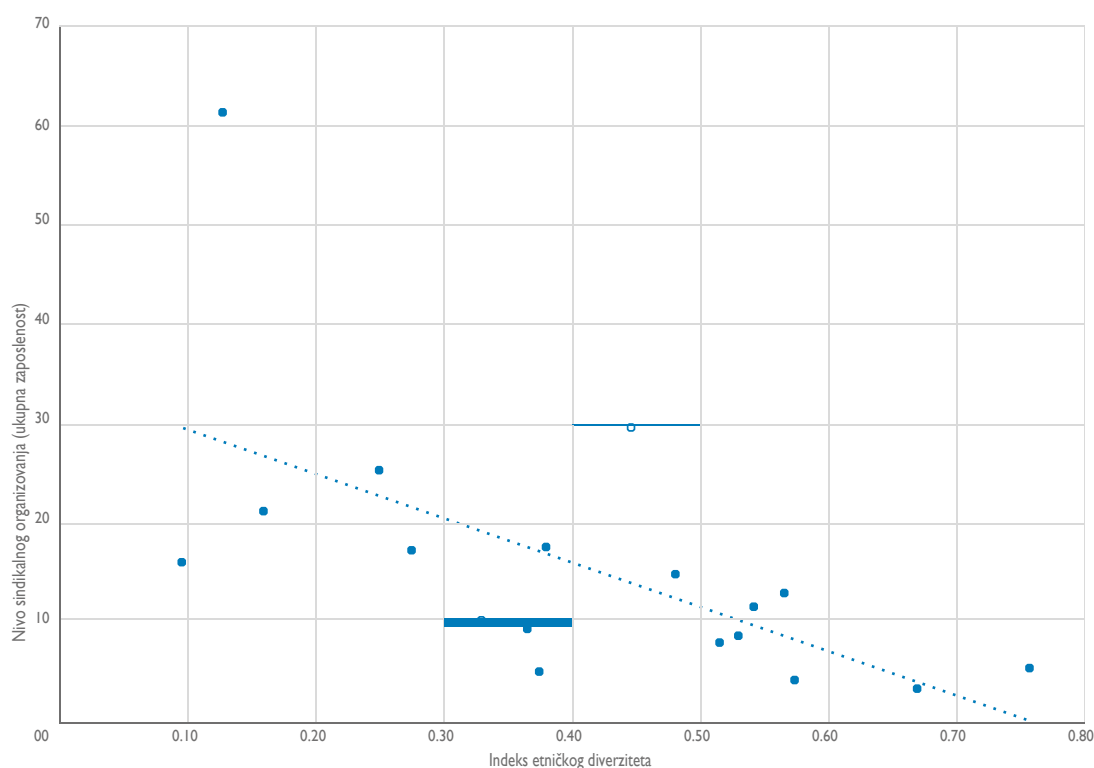


2 / Etnički diverzitet

Etnički diverzitet i sukobi su proučavani u odnosu na ekonomski rast, građansko organizovanje, poverenje i socijalni kapital. Ovaj koncept može da varira od ekstremnih manifestacija poput građanskog rata i genocida, preko periodičnih etničkih nereda, do svakodnevnog diverziteta, etničkih saveza i integracije manjina i migranata (Kanbur, Rajaram, and Varshney 2011). Ovo je tema koja je dobila na značaju sa naglim porastom globalnih tokova migracija. Horvic i Horvic (Horwitz and Horwitz, 2007) napominju da je u bilo kojim okolnostima 'diverzitet' mač sa dve oštrice - donosi sa sobom bogatstvo stručnosti i iskustva i stoga potencijal za inovacije i rast, ali povećava troškove koordinacije i dovodi do problema po pitanju poverenja, te stoga stvara potencijal za nepomirljive podele i sukobe. Ako ovo primenimo na sindikate, možemo videti obe strane medalje: kako iskustva koja migranti donose i koja su bila od ključnog značaja u ranim fazama sindikalnog pokreta, a potencijalno čak i danas, tako i probleme na polju međusobnog razumevanja i takmičenja oko poslova i zarada.

Dâ se pretpostaviti da se sindikati u etnički raznolikim društvima suočavaju sa izazovnijim zadatkom nego sindikati u homogenijim društvima. Različiti talasi migracija i etnički diverzitet nastao usled njih se često navode kao jedan od razloga za relativno nisku stopu sindikalnog organizovanja u SAD. Jasno je da moraju postojati i drugi razlozi, uzimajući u obzir dosledno višu stopu sindikalnog organizovanja kod njihovog severnog suseda Kanade, ili u imigrantskim društvima poput Australije i Novog Zelanda. Svakako etnički diverzitet obuhvata širi izvor autohtonih ili domaćih podela i potencijalnih sukoba nevezanih za migracije. Ovde sam samo želeo da proverim da li takve podele mogu da negativno utiču na uspeh sindikata na polju organizovanja radnika. Pre nego što pređemo na rezultate, trebalo bi da dodam da zemlje koje su nedavno prošle kroz (građanski) rat ili su i dalje u ratnom stanju nisu obuhvaćene analizom. Bilo je nemoguće proveriti podatke o sindikalnom članstvu u Avganistanu, Iraku, Siriji, Jemenu, Sudanu, Južnom Sudanu, Somaliji, Libiji, Čadu, oba Kongoa i Haitiju.

Slika 14: Etnički divezitet i sindikalno organizovanje, po regionima sveta



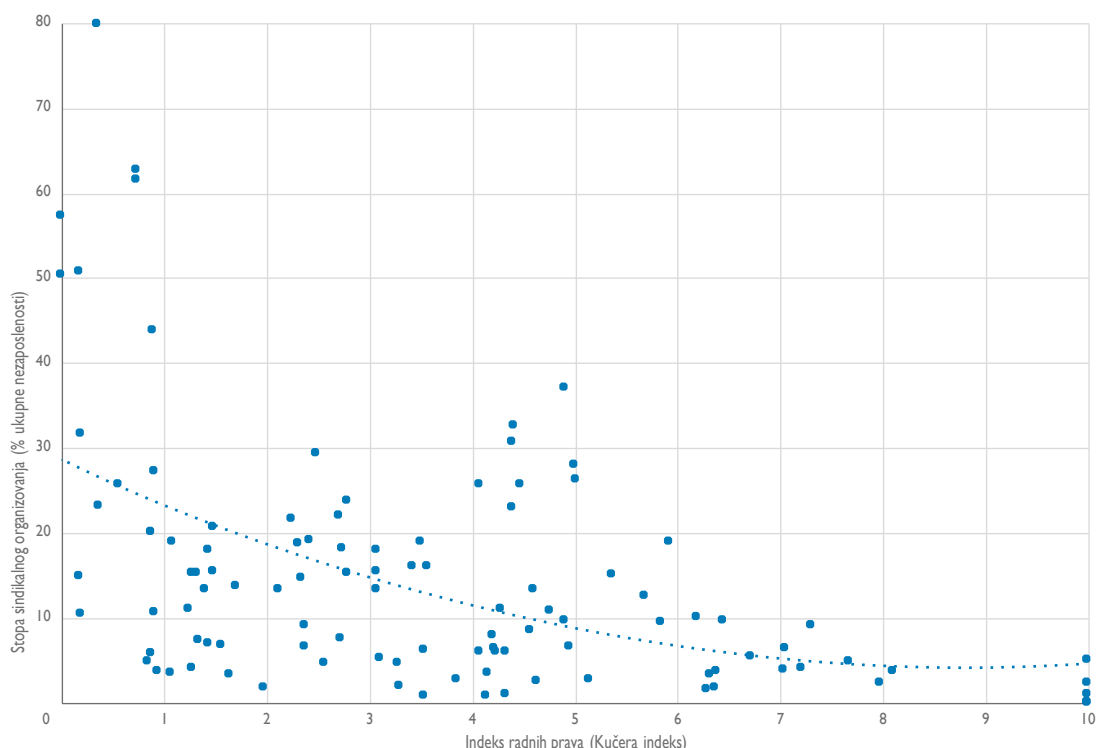
Čini se da postoji izražena negativna korelacija između medijane etničkog diverziteta i medijane stepena sindikalnog organizovanja ($r_{ed} = -0,61$, $N=18$) u svim regionima sveta (slika 14). Ako pogledamo individualne zemlje, taj odnos je nešto slabiji ($r_{ed} = -0,37$, $N=125$) usled intraregionalnih varijacija. U stvari nije diverzitet, već konflikt to što ometa razvoj sindikata. Zapravo, negativna korelacija između etničkog diverziteta i sindikalnog organizovanja je najizraženija u dvadeset ili trideset najsiriomašnjih država, gde sukobi podjednako ograničavaju ekonomski razvoj i rad sindikata. Ove zemlje se nalaze u regionima najintezivnijih etničkih sukoba: potsaharskoj Africi, Bliskom Istoku i delovima Azije. Očigledno najviši nivoi sindikalnog organizovanja su zabeleženi u etnički homogenim državama i kulturama: Severnoj, pa porom i Zapadnoj i Južnoj Evropi. Nijedna korelacija nije savršena, međutim, tako da postoje i etnički i jezički raznolike države sa prilično visokim nivoom sindikalnog organizovanja (Južna Afrika, Belgija, Brazil), kao i relativno homogene zemlje sa niskom stopom sindikalnog organizovanja (Nemačka, Portugal, Poljska). Štaviše, etnički diverzitet, iako se menja usled demografskih promena i migracija, nije obećavajući kandidat za objašnjavanje promena u stepenu sindikalnog organizovanja tokom vremena.

3 / Kršenja radnih prava

Očekivali bismo postojanje jasne veze između ograničavanja ili kršenja radnih prava, kako su definisani relevantnim konvencijama MOR, i stvarnog nivoa sindikalnog organizovanja. Međutim, ta veza nije tako jednostavna kao što se čini. Iako je uloženo dosta napora da se unapredi indikator kršenja radnih prava (LRV) i uzmu u obzir različiti pravni i bihejvioralni aspekti kršenja prava, ovaj indikator ipak ne uspeva uvek da obuhvati celokupan društveni, politički i kulturni kontekst u kojem se sindikati kreću i ne oslikava u potpunosti latentnu pozadinsku atmosferu u kojoj dolazi do kršenja prava (Kucera and Sari, 2016).²⁵ Takođe postoji problem endogenosti, koji Kučera (Kucera, 2007) definiše na sledeći način: „Očigledno postoje slučajevi (...) kada primećena kršenja prava predstavljaju odraz intenzivnog sindikalnog pokreta i, suprotno tome, kada se kršenja ni ne primećuju i do njih ne dolazi jer je sindikalni pokret potisnut i ugrožen“. Ovo ne samo da sa sobom povlači pitanje uzročnosti već i problem sa merenjem. Bilo kako bilo, podaci pokazuju, što je bilo i za očekivati, značajnu negativnu korelaciju između kršenja radnih prava (*lrv*) i stepena sindikalnog organizovanja: $r_{lrv} = 0,46$ ($N=137$).

Slika 15 sugeriše krivolinijski odnos: iznad određenog nivoa kršenja prava (polu Kučera indeksa, od tačke 6 do 10), sindikalno organizovanje je veom ograničeno i sindikati će aktivirati u najboljem slučaju 10% ukupne zaposlene radne snage, bilo zato što su celokupne grupe zakonski i praktično onemogućene da realizuju pravo na udruživanje (radnici u poljoprivredi, malim preduzećima, javnim službama, migranti, oni sa ugovorima o privremenim poslovima, zaposleni za sopstvene potrebe) ili nema sistema za sprečavanje uznemiravanja i obstruiranja. Tamo gde su radna prava čvrsto postavljena a njihova kršenja retka (recimo, npr. između tačke 0 i 1 na indeksu), stope sindikalnog organizovanja mogu da variraju od 10% do 80%, što pokazuje da realni nivo sindikalnog organizovanja u tako povoljnim uslovima zavisi od drugih faktora, između ostalog politika i napora samih sindikata. Ovo me dovodi do sledećeg niza eksplanatornih činilaca koji ćemo razmatrati u ovom odeljku, tačnije instituta.

Slika 15: Stepen sindikalnog organizovanja i indeks kršenja radnih prava





4 / Institucionalna potpora sindikata

U uporednim studijama sindikalnog članstva i stope organizovanja instituti koji daju najveći doprinos objašnjenju varijacija između zemalja i tokom vremena su: organizacija i obuhvat kolektivnog pregovaranja, zastupanje na radu, primanje naknade za slučaj nezaposlenosti preko sindikata (Brady, 2007; Checchi and Visser, 2005; Ebbinghaus and Visser, 1999; Rasmussen and Pontusson, 2017; Scruggs and Lange, 2002; Western, 1997). Sve ove studije su analizirale odabranu grupu od 20 naprednih industrijskih zemalja sa podacima razvrstanim po godinama od šezdesetih ili čak pedesetih godina prošlog veka.

Ovde bih želeo da razmotrim do kog stepena se ovi instituti oslanjaju na sindikate i objasnim varijacije u stopama sindikalnog organizovanja širom sveta. Počecu sa pregledom organizovanja i obuhvata procesa kolektivnog pregovaranja, gde kolektivno pregovaranje definišem kao centralizovano kada je bar dve trećine njegovog dejstva postignuto kroz pregovore i ugovore sa udruženjima poslodavaca a ne pojedinim preduzećima. Kada kolektivni ugovori na sektorskom nivou predstavljaju manje od jedne trećine svih kolektivnih ugovora i većina pregovaranja se odvija na nivou preduzeća govorimo o decentralizovanom kolektivnom pregovaranju. Između ove dve krajnosti imamo stanje srednje centralizacije. Analiziraćemo samo one pregovore koji utiču na zarade u koji rezultiraju ugovorima koji sadrže substantivne ili proceduralne odredbe koje obavezuju preduzeća sa aspekta određivanja nivoa zarada. Ako primenimo ove kriterijume možemo ovu grupu podataka da podelimo na tri kategorije: 44 države sa pregovorima koji se vode isključivo ili pretežno na nivou preduzeća, 19 država sa srednjim nivoom centralizacije i 25 država sa centralizovanim pregovaranjem. Ovo znači da se stopa obuhvata pregovorima duplira sa svakim stepenom, od prosečnih 14% svih radnika u sistemima sa decentralizovanim pregovaranjem, preko 28% u onima sa srednjom centralizacijom, do 65% u sistemima sa centralizovanim pregovaranjem. U slučaju preostale 52 države, ako isključimo Kinu, Belorusiju, Kubu i pojedine arapske zemlje, nema dovoljno podataka o obuhvatu ili organizaciji kolektivnog pregovaranja.

U ove tri grupe država sa centralizovanim, delimično centralizovanim i decentralizovanim pregovaranjem postoji prilično ravnomerna distribucija zemalja na različitim nivoima razvoja. Ovo nam uliva veru da možemo zapravo da identifikujemo efekte instituta na nivo sindikalnog organizovanja.

Centralizacija smanjuje organizacione troškove sindikata. Pregovaranje na nivou sektora dozvoljava sindikatima da odrede visinu zarade na tom nivou i ograničava rizik da 'loši' poslodavci istisnu 'dobre'. Ono takođe uklanja potrebu da se sindikati trude da budu prepoznati i priznati u svakom pojedinačnom preduzeću i čini organizovanje radnika u malim preduzećima izvodljivijim i manje potrebnim. U uslovima centralizovanog pregovaranja, sindikati moraju samo da organizuju i aktiviraju radnike u velikim ili strateškim preduzećima kako bi uspostavili obrazac za ceo sektor. Sindikati stoga mogu manje da se trude oko organizovanja radnika u malim preduzećima, dokle god su ta preduzeća članovi poslodavačkog udruženja koje potpisuje kolektivni ugovor na sektorskom ili nacionalnom nivou, ili dokle god je dejstvo tih ugovora zakonski prošireno i na njih (Hayter and Visser, 2018). Ovo je jedan od razloga za mnogo jaču korelaciju između centralizacije pregovaranja i stope pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem ($r_{\text{cent/cov}}=0,78$) nego između centralizacije i sindikalnog organizovanja ($r_{\text{cent/dens}}=0,51$), kao i razlog što jaz između sindikalnog organizovanja u velikim i malim preduzećima može biti značajan u uslovima centralizovanog pregovaranja, što je pitanje na koje ću se vratiti u poslednjem delu ovog rada.

Drugi važan institut jeste priznavanje sindikata i njihov pristup zastupanju na radu. Ovo se često ispostavlja kao odlučujući faktor, zajedno sa ulogom sindikata u sistemu osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili zdravstvenog osiguranja. Ukoliko se njihovo pravo da zastupaju radnike ne dovodi u pitanje, sindikati mogu da se koncentrišu na pitanja produktivnosti, umirenje poslodavaca, i kontrolisanje 'društvenog običaja' članstva uz pomoć direktnih kontakata u radnoj sredini i koristi koje to isto članstvo pruža. Ovo može biti regulisano na različite načine. U pojedinim državama kao što su SAD ili Velika Britanija, sindikati moraju da se bore da budu priznati na nivou svakog pojedinačnog preduzeća tako što će dokazati da zastupaju većinu radnika za koje tvrde da ih zastupaju. U drugim zemljama, poput Nemačke ili Austrije, zastupanje na radu je indirektno garantovano kao statutarno pravo putem obaveznih radnih saveta. Priznavanje reprezentativnosti takođe može biti garantovano nacionalnim sporazumom između glavnog sindikata i organizacije poslodavaca, kao u Skandinaviji. U poređenju sa statutarom obavezom poslodavaca, centralni sporazum koji su poslodavci potpisali povlači manje problema sa aspekta primene i stoga bi se mogao smatrati jačom garancijom priznavanja sindikata i njegovog pristupa pravima. Ako upotrebimo jednostavan šifarnik gde je 0 'na nivou preduzeća', 1 'statutorna obaveza' a 2 'sporazum', otkrićemo da je postoji izrazita korelacija između priznavanja reprezentativnosti sindikata i stope sindikalnog organizovanja, $r_{\text{access}}=0,69$.

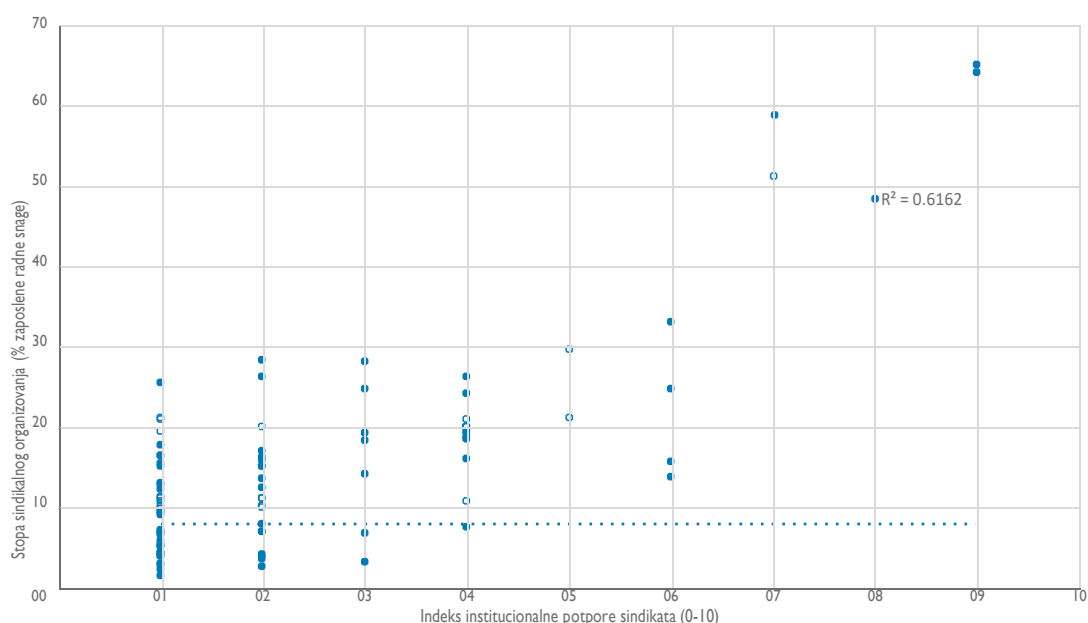
Centralizovano pregovaranje i garantovana reprezentativnost i pristup smanjuju troškove organizovanja i pritisak radnika koji nisu u sindikatu tokom pregovora. Međutim, kada su zarade, prava i uslovi podjednako zagarantovani za članove sindikata i one koji to nisu, sindikati se suočavaju sa problemom 'muktaša'. U ovom slučaju, bitno je da sindikati imaju sredstvo pritiska na radnike kako bi ovi doprineli zajedničkom cilju, u obliku 'zatvorenih radionica' ili drugih oblika obaveznog članstva, ili uz pomoć povlastica koje važe samo za članove. Pošto je većina oblika obaveznog članstva, kao na primer u Australiji i na Novom Zelandu, ukinuta ili proglašena nezakonitim, druge politike koje vezuju članove za sindikat su dobile na važnosti, npr. sindikati nude osiguranje za slučaj nezaposlenosti, zdravstveno osiguranje ili karijerno savetovanje svojim članovima. Kao što smo već napomenuli, primere gde se fondovi za osiguranje za slučaj nezaposlenosti koji se finansiraju iz državnog budžeta nalaze u rukama sindikata možemo naći u Švedskoj, Finskoj, Danskoj i na Islandu, u donekle izmenjenom obliku u Belgiji, italijanskom poljoprivrednom ili holandskom građevinskom sektoru. Istu situaciju, samo u kontekstu zdravstvenog osiguranja nalazimo u Argentini, Izraelu ili na Tajvanu do 1995. godine, a kad su u pitanju određeni elementi socijalnog osiguranja, penzija i prava na nivou preduzeća u Tanzaniji, Egiptu i Severnoj Africi, kao i pre 1989. godine u sindikatima pod komunizmom. Činjenica da je broj članova brzo počeo da opada jednom kada je država prestala da finansira ovakav sistem davanja, kao što se desilo u Izraelu 1995. godine, dokazuje da ona funkcionišu kao jak podsticaj za učlanjenje u sindikat i ostajanje u istom.

U svim zemljama postoji veoma jasna pozitivna korelacija između postojanja osiguranja za slučaj nezaposlenosti/zdravstvenog osiguranja povezanog sa sindikatom i stope sindikalnog organizovanja ($r_{ins}=0,67$).

Na kraju sam analizirao i efekte tripartizma, definisanog kao postojanje tripartitnih socio-ekonomskih saveta i redovnih konsultacija između sindikata, poslodavaca i vlade po pitanju (minimalne) zarade i socijalnih politika, pored bipartitnog socijalnog dijaloga i koordinacije politika na polju zarade između sindikalnih centrala i udruženja poslodavaca na centralnom nivou. Ono što se pokazalo je da tripartizam nije ($r_{tri}=0,09$) a bipartitna koordinacija jeste ($r_{bi}=0,51$) u korelaciji sa stopom sindikalnog organizovanja. Bipartitna koordinacija stoji u uskoj korelaciji sa voljnošću poslodavca da prizna pravo sindikata na pristup radnom mestu i centralizacijom pregovaranja, dok ne ispoljava vezu sa tripartizmom. Ipak treba imati na umu da je jako teško izmeriti tripartizam a njegove formalne odlike (da li savet postoji, njegov sastav, broj konsultacija) mogu da prikriraju različite prakse.

Pošto navedeni instituti funkcionišu u sprezi jedan sa drugim, problematično je obuhvatiti ih multivarijabilnom analizom. Umesto toga sam izabrao da kreiram jednostavnu aditivnu skalu ili indeks institucionalne potpore sindikata na osnovu četiri odlike (centralizacija, priznavanje, osiguranje i bipartitna koordinacija) gde svaka ima mogući zbir od 0 do 2, počevši od osnovne vrednosti 1. Ovo rezultira ukupnim zbirom koji postoji na skali od 1 do 9. Slika 16 pokazuje kako je ovaj indeks povezan sa stopom sindikalnog organizovanja u 96 zemalja ($R^2_{index} = 0,62$). Ukoliko pretpostavimo da su svi drugi faktori isti, svako povećanje od jednog poena na indeksu uvećava prosečnu stopu sindikalnog organizovanja za skoro četiri procentna poena.

Slika 16: Institucionalna potpora sindikata i stopa sindikalnog organizovanja, 2016/17



I ovako solidno objašnjenje sa aspekta insituta ostavlja dosta toga nerešenim. Na bilo kom nivou institucionalne potpore sindikata je moguć širok spektar ishoda, kao što je i prikazano na slici 16. Na primer, bez institucionalne potpore za sindikate, stopa sindikalnog organizovanja u SAD iznosi 10,4%, a u Kanadi 28,4%. Da li postoje druge neizmerene odlike bitne za sindikate, na primer nivo neprijateljskog odnosa poslodavaca prema sindikatima, politička podrška ili pravna kultura? Svi ovi faktori se razlikuju u Kanadi i SAD, ali ih indikator ne obuhvata. Sa druge strane u Francuskoj, Nemačkoj i Holandiji postoje mnogo viši, mada drugačiji, nivoi institucionalne potpore, pa zašto su onda stope sindikalnog organizovanja u tim zemljama toliko niže nego one 'predviđene' tim nivoima? Konačno, važno je naglasiti da instituti nisu egzogeno dati, već predstavljaju ishod prošlih i sadašnjih odluka i politika sindikata.

5 / Nedostatak institucionalne potpore, konkurencija i fragmentacija sindikata

Uvek je postojalo naličje institucionalne potpore. Tamo gde tela poput sektorskih saveta za pregovaranje ili radnih saveta na nivou preduzeća, uspostave monopol na polju sindikalnog zastupanja mogu „smanjiti potrebu da sindikati dokažu svoju snagu putem mobilizacije i smanjiti političke i organizacione podsticaje za u članjivanje novih članova” (Ebbinghaus and Visser, 1999). U većini zemalja sindikati moraju da brane svoje prisustvo u radnim savetima na izborima na kojima mogu da učestvuju i alternativni sindikati i nesindikalne organizacije. U mnogim zemljama, pravo sindikata da zastupaju radnike u kolektivnim pregovorima zavisi od toga da li broj njihovih članova prelazi prag od 10%, 33% ili 50% zaposlenih u preduzeću ili sektoru. Međutim, postoje i države u kojima takve provere nisu obavezan uslov i pravo sindikata da učestvuje u pregovorima nije povezano sa brojem njegovih članova. U takvim slučajevima, niske stope sindikalnog organizovanja mogu da navedu pridošlice i alternativne sindikate da okušaju sreću ili ubede poslodavce da treba da ignorišu postojeće sindikate. U Holandiji možemo naći neke primere ovakve situacije, što pokazuje da čak i kad pravo na pregovaranje ne zavisi od obima članstva ili izbora, sindikati mogu i dalje imati političke ili ideološke razloge da regrutuju nove grupe, poput radnika migranata ili radnika sa nepunim radnim vremenom, i tako zaustave svoje dalje slabljenje. U Nemačkoj je upotreba uvodnih klauzula u sektorskim ugovorima koje su specifične za svako pojedino preduzeće podstaklo sindikate da aktiviraju svu podršku koju uživaju u datim preduzećima i putem organizovanja neutrališu konkurenciju tj. radnike privremeno angažovane preko agencija.

Rana istraživanja strategija za revitalizaciju i organizovanje sindikata – prvo sprovedena u SAD, Velikoj Britaniji i Australiji, su predložila da je motivacija iza takvih strategija bila snažnija u okruženjima lišenim institucionalne potpore, tj. zemljama gde je priznavanje prava sindikata na zastupanje i kolektivno pregovaranje zavisilo od aktiviranja radnika na izborima za određivanje reprezentativnosti. Pored toga, u ovim zemljama sindikati nisu mogli da se oslone na zakonom zagarantovano pravo na zastupanje na radu, npr. u obliku radnih saveta (Heery and Adler, 2004). Deceniju ili više nakon što su prvi put oprobane, nove kampanje za ‘sindikalno organizovanje’ su prešle Atlantik i Lamanš i bile oprobane u državama bez institucionalne potpore poput Poljske (Czarzasty, Gajewska and Mrozowicki, 2014) i Irske (Murphy and Turner, 2016), kao i zemljama sa institucionalnom potporom poput Danske (Arnholtz, Ibsen and Ibsen, 2016), Švedske (Bengtsson, 2013), Francuske (Tapia and Turner, 2013) Nemačke (Schmalz and Thiel, 2017) i Holandije (Connolly, Marino and Martinez Lucio, 2017). Šta može objasniti ovakvo kašnjenje? Hasel (Hassel, 2007) je dala zanimljiv argument da je institucionalna potpora sindikata možda postala ‘kletva’. Ista institucionalna potpora koja je „pomogla sindikatima da zadrže jaku poziciju u njihovom tradicionalnom segmentu tržišta (...) ih je sprečila da se prilagode promenama sastava tržišta rada”. Ona ovaj argument koristi kako bi objasnila zašto su se nemački sindikati jako sporo aktivirali na polju organizovanja žena, radnika sa nepunim radnim vremenom i radnika angažovanih preko agencija za privremeno zapošljavanje. Maršal i Perelman (Marshall and Perelman, 2008) su istkali nešto slično po pitanju negativnog efekta institucionalne potpore i naučenih rutina kad su objašnjavali nevoljnost argentinskih sindikata da organizuju nove grupe poput žena, radnika sa nepunim radnim vremenom, migranata i radnika u neformalnoj ekonomiji.

„Sam gubitak članova možda nije dovoljan da stvori osećaj urgentnosti, dokle god sindikalni pokret i dalje ima institucionalnu poziciju koje može da se drži. Tek kada mu to bude oduzeto verovatno će doći do pravih promena” (Kloosterboer, 2007). Sjedinjene Američke Države, Velika Britanija i Australija predstavljaju dramatične primere gde su ih Reganova, Tačerkin ili Hauardova vlada lišile institucionalne potpore. To bi predstavljalo problem ukoliko bi sindikati u zemljama sa institucionalnom potporom dozvolili da situacija dostigne tako dramatične razmere. Naročito jednom kada shvatimo da je sve što su sindikati dobili revitalizacijom i organizovanjem po pitanju novih članova i izgradnje pregovaračke moći krhko, ponekad kratkoročno i često ispod svih očekivanja.

U njihovom pregledu aktivnosti za revitalizaciju sindikata Ibzen i Tapija (Ibsen and Tapia, 2017) ukazuju na trajni značaj podsticajnih institucionalnih okvira kao uslova za uživanje u koristima organizovanja kampanja, na primer putem stvaranja uslova za pregovore sa više poslodavaca. Možemo primetiti određenu sličnost sa Frimenovim modelom „naglog“ rasta sindikata (Freeman, 1998). U tom modelu organizacione sindikalne aktivnosti su nelinearne, tj. najslabije kada je stopa sindikalne organizovanosti jako niska ili jako visoka. Razlog za to leži u činjenici da sindikatima na veoma niskom stepenu sindikalnog organizovanja nedostaju resursi za aktiviranje (potrebna im je pomoć drugih, kao što smo pokazali na slučaju afričkih sindikata). Sindikati na veoma visokim nivoima sindikalnog organizovanja mogu misliti da je tržište za članove 'zasićeno' i da su potrebni izuzetni napor da bi se ubedila nekolicina preostalih ne-članova do kojih je možda teško doći, koji imaju jake ideološke ili religiozne razloge za neučlanjivanje u sindikat ili već imaju korist od sindikata jer uživaju u plodovima njegovih aktivnosti (garancija viših zarada i boljih uslova rada koja ne bi postojala bez sindikata). Ono što možemo primetiti na osnovu podataka iz više država jeste da postoji blaga tendencija ($r=0,31$) ka jačanju sindikata od 2000. godine (izražena kao procentualno povećanje stope sindikalnog organizovanja) u zemljama u kojima su stope organizovanja 2000. godine bila najniže. Ovo je uglavnom efekat preokreta u sindikalnom organizovanju, tj. okretanja ka neformalnom sektoru u mnogim zemljama u razvoju. U razvijenim privredama nema korelacije između nivoa sindikalnog organizovanja u 2000. godini i stepena jačanja ili slabljenja sindikata tokom sledećih godina.

Fragmentacija i intenzivni rivalitet između sindikalnih centrala koje su se takmičile na polju dobijanja novih članova, uticaja i pažnje se često povezuju sa veoma niskim nivoima sindikalnog organizovanja. Primere ovakve situacije nalazimo na Filipinima, u Bangladešu, Indoneziji, Peruu, Meksiku, Čileu, Poljskoj, Mađarskoj i Francuskoj. Na drugom kraju spektra imamo primere impresivnog naglog rasta sindikata nakon (ponovnog) ujedinjenja ili bliske saradnje različitih sindikalnih centrala, na primer, nedavno u Tunisu i Urugvaju, ili pe pola veka u Finskoj i Italiji. Suviše konkurencije, bilo zbog teških poslodavaca, rivalskih sindikata ili konfederacija sindikata koje brane sopstvene ideologije u fragmentisanom sindikalnom okruženju, umanjuje ne samo na moć sindikata već i njihovu sposobnost da regrutuju nove članove. U takvoj situaciji, sindikati se tipično koncentrišu na dobijanje podrške u političkoj areni umesto na zajedničko iznalaženje rešenja i ovo obehtrabruje potencijalne nove članove jer sindikati nemaju mnogo toga da im ponude. Ali sindikalni monopoli (one stare komunističke vrste, ali koji su se mogli naći i drugde) mogu biti fatalni po obnovu i dovesti do dugoročnog slabljenja.

Društveni pokreti, zadruge, radnički centri, manjinski sindikati i organizacije nalik na sindikate mogu biti pokretač organizovanja radnika u neformalnom sektoru, radnika na platformama, žena, mladih i prekarnih radnika. Zamah aktivnosti žena u sindikatima, na primer, je velikim delom rezultat ženskog pokreta tokom šezdesetih i sedamdesetih godina prošlog veka (Cook et al., 1984). Tradicionalnim sindikatima ponekad je potreban 'trn u oku', tj. male, nezavisne ili alternativne organizacije ili pokreti koji se bave novim pitanjima i isprobavaju nove pristupe. Različiti sindikati koji se specijalizuju za organizovanje i zastupanje različitih segmenata i interesa mogu podići opšti nivo sindikalnog organizovanja, kao što se čini da je bio slučaj u Skandinaviji gde sindikati i konfederacije sindikata manualnih radnika, administrativnih radnika, profesionalaca i akademika već dugo postoje i sarađuju.



III. Četiri moguće budućnosti

Dosad smo u ovom radu razmatrali prošlost i sadašnjost: trenutno stanje sindikata, kako su trendovi na polju slabljenja industrije, razvoja tehnologije, digitalizacije i globalizacije promenili radne odnose i sindikalno članstvo, kao i kako trenutne razlike u stepenu sindikalnog organizovanja i sindikalnim aktivnostima mogu biti objašnjene. Sad je vreme da se okrenemo budućnosti. Gde su se sindikati uputili? Da li će prošli trendovi opstati, pogoršati se ili biti preokrenuti? Kao što je najavljeno u uvodu, istražićemo četiri scenarija moguće budućnosti sindikata: *marginalizaciju*, *dualizam*, *zamenu* i *revitalizaciju*. Svaki od ovih scenarija je zasnovan na selektivnom i neizbežno pristrasnom pogledu na prošle i prethodne trendove. Daćemo argumente u korist određene vizije budućnosti, praćene kontrargumentima. U završnom odeljku ćemo pokušati da odmerimo verovatnoću svakog od ova četiri scenarija.

I / Marginalizacija

Ideja da će sindikati postepeno iščeznuti i postati nerelevantni sa aspekta regulacije tržišta rada je zasnovana na ekstrapolaciji trenutnih trendova. Ukoliko se slabljenje koje traje već dve-tri decenije nastavi, do polovine ovog veka će opstanak sindikata biti ugrožen u mnogim državama. Sindikati mogu pasti ispod određene granice - 10%, 5%, 2%, nakon čega će održivost postati ozbiljan problem.

Nakon što su ukazali na to da se dinamika smanjivanja sindikalnog članstva u Australiji zapravo ubrzala tokom poslednje decenije, Gan i saradnici (Gahan et al., 2018) zaključuju da „ukoliko se ovakav ritam opadanja broja članova nastavi, do kraja sledeće decenije sindikati će zastupati tek nekoliko procenata australijske radne snage, čija će se većina članova nalaziti u manjem broju sektora.” Ovakav razvoj situacije je praćen i manjim obuhvatom kolektivnog pregovaranja i istorijski niskim povećanjima zarada. Po Pernou (Pernot, 2010), bez oživljavanja sindikalnog organizovanja u privatnom sektoru „sindikati u Francuskoj su osuđeni ili na prihvatanje činjenice da će igrati marginalnu ulogu ili na delovanje u sve manjim delićima javnog i administrativnog sektora, obeleženo kratkotrajnim spektakularnim protestima bez ikakvih propratnih aktivnosti.“ Milkmen (Milkman, 2013) tvrdi da su se sindikati u SAD vratili u položaj pre tridesetih godina dvadesetog veka, Ruzveltovih *Nju dil* politika i rasta međunarodnog sindikalnog pokreta. Sa nivoom sindikalnog organizovanja u javnom sektoru od 6,4%, što je jednako procentu iz 1901. godine kada u javnom sektoru uopšte nije bilo sindikata, „privatni sektor u ovoj zemlji je skoro potpuno očišćen od sindikata i to do stepena koji nije viđen bar sto godina“ (Rosenfeld, 2014). Na osnovu ovog podatka, možemo reći da sindikati u SAD nisu ništa jači od mnogih sindikata u zemljama u razvoju ako računamo, kao što bi trebalo, neformalni sektor kao (najveći) deo privatnog sektora u tim zemljama. Ali, i u mnogim zemljama u razvoju, na primer u Srednjoj i Istočnoj Evropi, stope sindikalnog organizovanja su trenutno tako niske da su sindikati nestali iz velikih delova privrede.

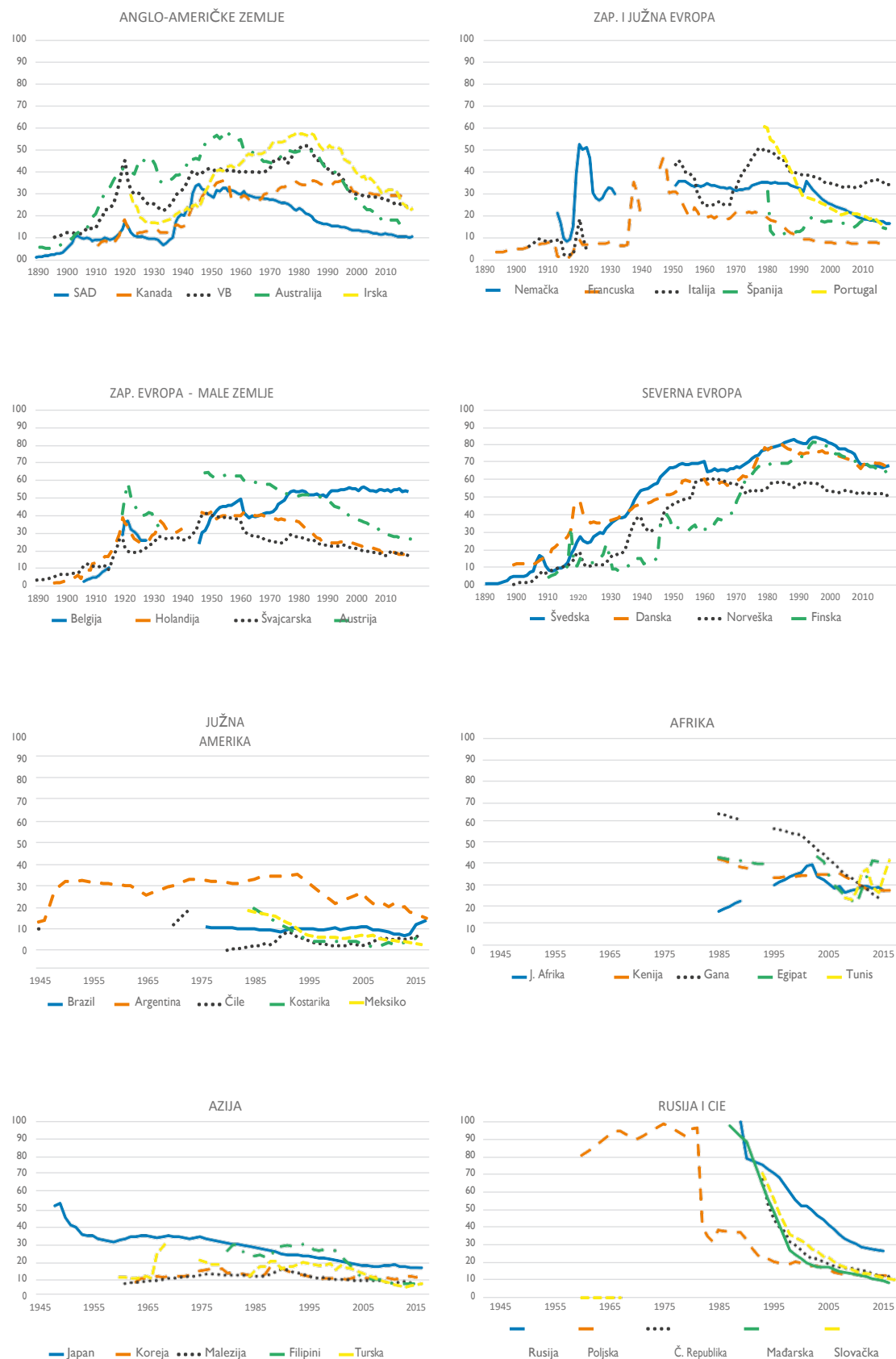
Donado i Volde (Donado and Wälde, 2002) tvrde da dugoročni trendovi u oblasti delovanja sindikata, kao što je prikazano na slici 17, svuda imaju oblik obrnutog slova U, iako u pojedinim državama stope sindikalnog organizovanja dostignu svoju najvišu tačku nešto kasnije (Evropa nasuprot SAD i Japana) ili ista bude viša od drugih (Severna Evropa nasuprot ostalih). Možemo se raspravljati šta 'svuda' znači, ali opšta slika prikazana u osam tabela slike 17 pokazuje pad. Donado i Volde ovo tumače kao dokaz da su sindikati nadživeli svoju funkciju instituta za korigovanje tržišta i da su država blagostanja, međunarodna tela za uspostavljanje standarda, prosveta i moderna nauka preuzeli taj zadatak. Kao što smo pokazali na prethodnim stranicama, slabljenje one vrste kolektivnog glasa i kolektivne akcije oličene u sindikatima je verovatno pre rezultat globalnih i tehnoloških promena na tržištu rada i socijalnih i političkih instituta. U pojedinim slučajevima, ovo slabljenje je pogoršano okasnelom reakcijom sindikata na promene sa kojima su se suočili.

Teorija životnog ciklusa proizvoda nudi još jedno viđenje uspona i pada sindikalnog pokreta (vidi: Bryson, Gomez and Wilman, 2018). Ovi autori kreću od obzervacije da je (u Velikoj Britaniji) tokom vremena procenat radnika koji zahtevaju da se njihov glas čuje ostao manje više isti, ali da je došlo do velikog prebacivanja sa glasa koji su obezbeđivali sindikati na glas koji obezbeđuju poslodavci. Oni tvrde da je 'glas' ili neki mehanizam za davanje komentara na odluke poslodavaca i korekciju istih generička potreba ili 'dobro' koje radnici zahtevaju u svakom vremenskom periodu i na svakom mestu. Sindikati nude jedno specifično rešenje za zadovoljenje ovih potreba. Čineći to uvek se takmiče sa drugim rešenjima ili metodama obezbeđenja glasa radnicima. Alternativna rešenja mogu da nastanu i potisnu njihovo. Na ovu mogućnost, tj. zamenu, ćemo se vratiti u trećem scenariju.

Jedna od specifičnih odlika sindikata jeste to što mogu da organizuju i održavaju dugotrajne štrajkove, korak dalje od protestnog napuštanja radnog mesta, pasivnog otpora i demonstracija. Međutim, kao što je Milkmen (Milkman, 2013) istakao, sa slabljenjem sindikata u privatnom sektoru, veliki industrijski štrajkovi su postali retkost. Ovaj trend se pojavio osamdesetih godina dvadesetog veka (Shalev, 1992) i primećen je u skoro svim razvijenim zemljama. Štrajkovi su se uglavnom preselili u javni sektor, ali čak i tamo gde su štrajkovi u javnom sektoru privukli veliki broj radnika iz privatnog i omogućili im da izraze svoje frustracije, kao npr. u Francuskoj, to nije dovelo do porasta broja članova na onaj način kao veliki štrajkovi u prošlosti (Pernot, 2010). Ovo nije jedinstveno za Francusku, slični veliki protesti su se odigrali u Holandiji 2004. godine, Grčkoj 2010. a potom i u Portugalu 2011. i 2012. te Poljskoj 2013. godine. Ovo ne znači da su svi nedavni štrajkovi propali. Postoji mnogo primera dobro fokusiranih štrajkova koji su pokrenuli uspešne kampanje za organizovanje i teško je dati opšti recept.

Veovatno najalarmantniji znak koji ukazuje na dalje opadanje članstva jeste njegovo starenje. Članovi sindikata su sve stariji u skoro svim razvijenim zemljama. Ovo je efekat niže stope sindikalnog organizovanja među mladima, koja u Evropi i Japanu postoji u sprezi sa demografskim promenama, i gde kao rezultat imamo sve manje kohorte ljudi koje ulaze na tržište rada. Ranije smo pokazali da je odnos između procenta članova sindikata među novozaposlenima i procenta članova među onima koji napuštaju tržište rada porastao sa 1:2 tokom sedamdesetih i osamdesetih godina prošlog veka na 1:4 tokom dvehiljadestih, što znači da danas postoji 4 puta veća verovatnoća da će radnici koji napuštaju tržište rada biti članovi sindikata nego što je slučaj sa onima koji tek na njega ulaze (ako nađu posao). U proseku, u razvijenim zemljama, kad pogledamo članove sindikata, jedna petina ima preko 55 godina, dok je samo 5% mlađe od 25 godina. U pojedinim državama, npr. Danskoj, Irskoj ili Belgiji, raspodela nije tako ekstremna ali je opšta slika jasna. Kako bi održali trenutni nivo članstva, sindikati u razvijenim zemljama moraju svake godine da zamene oko 3% do 4% članova, a ovo bi i dalje značilo da će stope sindikalnog organizovanja, u kontekstu porasta broja stanovnika radnog uzrasta, nastaviti da padaju. Rast članstva bi zahtevao da sindikati nekako ponovo postignu procenat članova među mladima iz sedamdesetih godina prošlog veka.

Slika 17: Dugoročni trendovi u sindikalnom organizovanju



Ovo nije verovatno, pošto su novi radnici sve manje izloženi sindikatima preko društvenih mreža u dovoljno ranoj fazi svog života i karijere. Rano izlaganje je od suštinskog značaja pošto mnoge od koristi koje sindikati pružaju funkcionišu kao osiguranje i otkrivaju se tek kasnije, mnogo nakon u članjenja. U tom smislu, sindikati su nalik na ono što je u teoriji potrošnje poznato kao 'iskustveno dobro' (Gomez and Gunderson, 2004). Ovo čini kontakt sa kolegama, prijateljima i roditeljima koji su i sami članovi sindikata izuzetno bitnim. Britanska i holandska istraživanja su pokazala da ukoliko su roditelji članovi sindikata, to povećava verovatnoću da će se i njihovo dete učlaniti u sindikat (Bryson and Davies, 2018; Visser, 2002). Takođe postoji puno dokaza da 'članovi stvaraju članove' (Waddington and Kerr, 2002). Kako bi se ohrabrilu i podržalo učlanjivanje u sindikat i održala 'dobra' reputacija nekoga ko učestvuje i doprinosi zajedničkoj stvari od ključnog značaja je kontakt sa kolegama koji su i sami (vidljivi) članovi sindikata (Ibsen, Toubøl and Jensen, 2017; Visser, 2002). Ali, verovatnoća da će mladi naći zaposlenje u preduzećima i radnim sredinama gde ima puno članova sindikata ili gde je sindikat izuzetno vidljiv je dramatično opala. Sa opadajućim stopama sindikalnog organizovanja, u svakoj generaciji je sve manje roditelja koji mogu da prenesu informacije o koristi i značaju sindikalnog članstva svojim potomcima. Manji procenat članova sindikata među mladima znači da u svakoj kohorti raste procenat radnika koji nikad nisu imali iskustvo iz prve ruke sa sindikatima. But, Bad i Mandej (Booth, Budd and Munday, 2010) su otkrili da sredinom osamdesetih godina prošlog veka 58% dvadeset trogodišnjaka u SAD nikada nisu bili članovi sindikata. Oko 20 godina kasnije, ta brojka je porasla na 71%. Podaci za Veliku Britaniju pokazuju da se broj onih koji nikada nisu bili članovi povećao sa 23% sredinom osamdesetih godina prošlog veka na preko 50% u 2005. i 2006. godini (Bryson et al., 2017). Brajson i Gomez (Bryson and Gomez, 2005) su pokazali da je upravo ova opadajuća verovatnoća u članjenja, a ne gubitak postojećih članova, ono što izaziva pad ukupnog broja članova sindikata u Velikoj Britaniji od 1980. nadalje.

Emigracija ne pomaže. U Srednjoj i Istočnoj Evropi su države ostale bez mladih zbog nezaposlenosti, niskih zarada i emigracije. U zemljama poput Estonije, Letonije ili Mađarske jedva da uopšte ima mladih u sindikatima. Korkut i saradnici (Korkut et al., 2017) ističu da je umesto da poveća pregovaračku moć sindikata usled ograničenja ponude radne snage, odlazak preduzetnički orijentisanih mladih zakleo obnovu sindikata i ugrozio međugeneracijski kontinuitet sindikalnih aktivnosti u mnogim sektorima. Istraživanje koje su zajednički sprovedili Fondacija Fridrih Ebert (FES) i MOR dolazi do istog zaključka o negativnim posledicama emigracije po sindikate u Libanu.²⁶ Odlazak mladih bi mogao da ugrozi sindikate i u nekim afričkim državama.

2 / Dualizacija

Poput scenarija marginalizacije, dualizacija predviđa da će se kretanje ka nestabilnijem i prekarnom radu kako u tradicionalnoj privredi tako i na platformama nastaviti ili čak ubrzati. Ključni argument bi bio da pristajanjem na zahteve poslodavaca sindikati na kraju promovišu sigurnost poslova svojih internih članova - profesionalaca i radnika u velikim preduzećima koji imaju ugovore o radu na neodređeno vreme - potencijalno nauštrb 'autsajdera', tj. onih sa ugovorima o privremenim i povremenim poslovima ili nezaposlenih.

Iako radnički pokreti obično propovedaju ideologiju 'jednakih prava', ponekad nemaju mnogo izbora sem da prihvate reforme, kompromise, koalicije u cilju produktivnosti ili očuvanja poslova kako bi zaštitili svoje osnovno članstvo, što može oslabiti poziciju 'autsajdera' (Emmenegger, 2014). Kao primer, bez imenovanja ikoga, možemo navesti situaciju gde sindikati ponekad pristanu na deregulaciju u sektoru niskokvalifikovanih usluga kao sredstvo za smanjenje troškova i odbranu konkurentnosti preduzeća (Hassel, 2014). Samim tim, sindikate optužuju da ignorišu probleme ranjivih radnika (Standing, 2011). Ovi argumenti su naročito korišćeni u analizi strategije i problema sindikata u Nemačkoj i Francuskoj (Palier and Thelen, 2010), Japanu (Song, 2014) i Republici Koreji (Shin, 2010).

Jedna važna dimenzija u kojoj dolazi do dualističkog raskola jeste između velikih i malih preduzeća, istovremeno i kao preduslov i ishod udvojenih sindikalnih politika. Još jedna dimenzija je, naravno, razlika između radnika 'na stalno' i 'na privremeno vreme', između državljana i stranaca, starih i mladih radnika i, u zemljama u razvoju, formalnog i neformalnog sektora. Ove dimenzije su usko povezane, pošto mala preduzeća često budu izuzeta od zakona za zaštitu zapošljavanja i stranci završe na privremenim poslovima. Li (Lee, 2010) opisuje 'dupli dualizam' japanskih i korejskih sindikata na nivou preduzeća koji, isključujući mlada preduzeća, takođe isključuju radnike na privremenim poslovima i strance. Stepen do kojeg sindikati zanemaruju mala preduzeća i organizuju jedino ili pretežno radnike u velikim se stoga može koristiti kao posredan dokaz dualnih sindikalnih politika.

OECD pregled iz 1990. godine navodi ankete i istraživanja iz Japana, Nemačke, Švajcarske, Holandije, Norveške, Francuske, Španije, Velike Britanije i Sjedinjenih Američkih Država koje pokazuju da stope sindikalnog organizovanja rastu sa veličinom preduzeća (izuzev u slučaju onih najvećih). Isti pregled je takođe zabeležio da su sindikati u Belgiji, Danskoj i Italiji bili izuzetno uspešni u organizovanju radnika u malim i srednjim preduzećima (Visser, 1991). U kontestu javne debate o načinima za otvaranje novih radnih mesta, MSP su postepeno ali sigurno sticale sve veći uticaj i bile isticane kao primer stvaranja poslova. Iako definicije variraju, procenjuje se da u MSP radi od 53% svih zaposlenih u Velikoj Britaniji do 86% u Grčkoj. (OECD, 2017b). U tržišnim ekonomijama u razvoju ovaj procenat je niži, bar u formalnom sektoru. MOR, na primer, je identifikovao da udeo MSP u ukupnoj zaposlenosti iznosi 34,8%, što je povećanje u odnosu na 31,2% zabeleženih 2003. godine (ILO, 2017). Kada je u pitanju neformalni sektor, mala i mikro preduzeća koja zapošljavaju jedno do pet lica dobijaju na značaju i u njima radi 90% svih zaposlenih u ovom sektoru.

Najnoviji podaci, nažalost dostupni samo za razvijene ekonomije, pokazuju da u proseku 62% svih članova sindikata radi u velikim preduzećima sa više od 100 zaposlenih, 27% u malim i srednjim preduzećima (10-100 zaposlenih), a 11% u malim i mikro preduzećima (manje od deset zaposlenih). U Japanu i Republici Koreji gotovi svi članovi sindikata rade u velikim preduzećima, a u Nemačkoj, Francuskoj i Holandiji, ova brojka iznosi preko 70%. Nemamo podatke za Sjedinjene Američke Države, a u Kanadi udeo velikih preduzeća u članstvu prelazi 50%. U Belgiji, Danskoj, Švajcarskoj, Grčkoj, Portugalu i Španiji je prisustvo velikih preduzeća manje prominentno i u sindikate je učlanjen veći procenat radnika u MSP. Očigledno, ovakve varijacije odražavaju razlike u strukturi privreda različitih država i prisustvo ili odsustvo velikih multinacionalnih kompanija. Kako bismo otkrili da li se sindikati koncentrišu na zastupanje radnika u velikim preduzećima do tog stepena da zanemaruju radnike u malim ili ne uspevaju da dopru do njih, moramo proučiti jaz između stopa sindikalnog organizovanja radnika u velikim i malim preduzećima (slika 18).

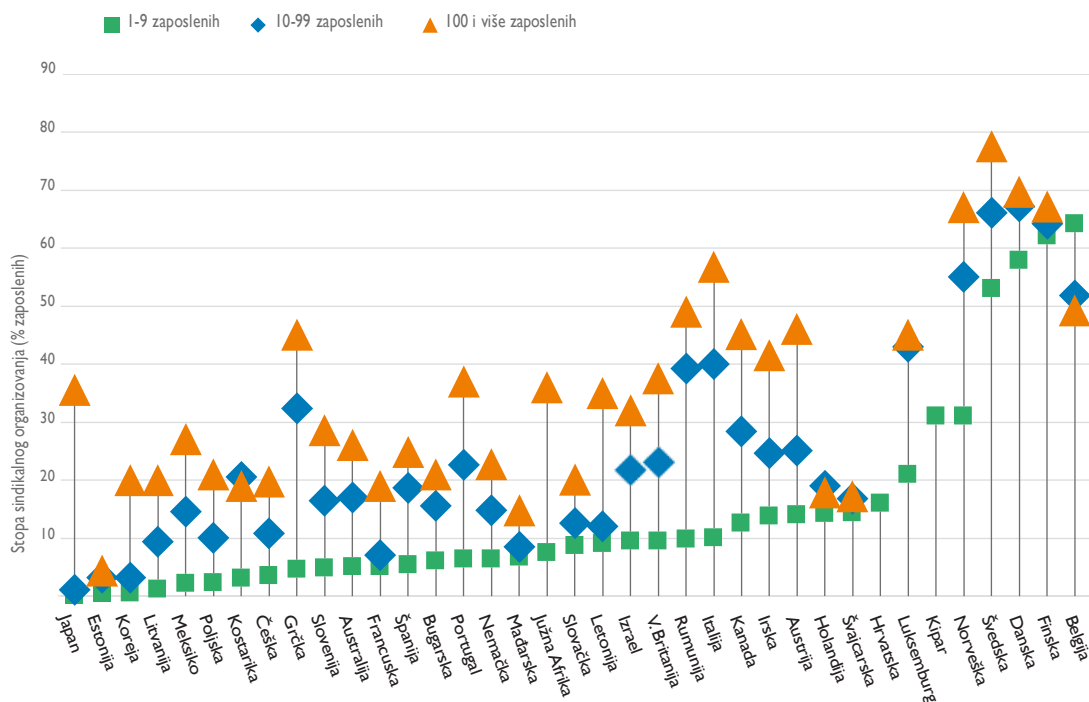
U mnogim državama od Japana, preko Republike Koreje i Australije do Francuske, Poljske, Nemačke i Španije sindikati jedva da su pristupili u preduzećima sa manje od deset radnika. Da li ovo isto važi i za zemlje u razvoju ne mogu da tvrdim ali sumnjam da je odgovor na to pitanje potvrđan osim ako sindikati nisu počeli da organizuju radnike za sopstvene potrebe u neformalnom sektoru. Postoji mnogo razloga za ovakvo odsustvo sindikata u malim preduzećima. Neposredni rad uz poslodavca možda sprečava zaposlene da se učlane u sindikat. Sa tačke gledišta sindikata, uspostavljanje i održavanje sindikata u malim preduzećima je skupo. U mnogim zemljama postoje zakonske prepreke i uslovi. U Poljskoj, na primer, bilo koji sindikat mora da ima deset članova da bi uopšte bio osnovan. Namera ovog pravila je bila da se spreči fragmentacija sindikata, ali ono zapravo onemogućuje mnoge radnike da budu sindikalno organizovani. Na Tajlandu ovaj prag iznosi 10 zaposlenih, u Rumuniji 15, u Hondurasu i Peruu 20, da nabrojimo samo neke primere. Takvi uslovi za organizovanje mogu imati veliki efekat. U Poljskoj je 30% do 40% svih zaposlenih, uključujući izvesne kategorije u javnim službama, *de jure* sprečeno da se pridruži sindikatu ili oformi sopstvene. Na Tajlandu, oko 15% svih radnika zaposlenih u preko 250.000 industrijskih preduzeća (što čini skoro tri četvrtine svih registrovanih preduzeća), nema pravo na sindikalno zastupanje (Brown, 2016). Milkmen (Milkman, 2013) navodi podatke za SAD i pokazuje da devedesetih godina prošlog veka 22% radnika u privatnom sektoru nije bilo obuhvaćeno zaštitom (*nju dil*) zakona o radu. Među njima su menadžeri, nezavisni ugovarači, mikro preduzeća, poljoprivredni radnici i radnici u domaćinstvu, kao i radnici angažovani preko agencija za privremeno zapošljavanje.

Uslovi za obavezna radnička predstavnička tela poput radnih saveta su takođe bitni, pošto ima puno dokaza iz istraživanja da instituti poput radnih saveta pomažu sindikatima da učlane i zadrže ljude (za podatke o Nemačkoj vidi: Behrens, 2009; Goerke and Pannenberg, 2007). Mala preduzeća sa manje od 10, 20 ili čak 50 zaposlenih obično nisu obuhvaćena.

Ako uporedimo stope sindikalnog organizovanja srednjih (10-99 zaposlenih) i velikih (100 ili više zaposlenih) preduzeća, najveće razlike uočavamo u Japanu, Republici Koreji, Nemačkoj, Francuskoj, Poljskoj i Meksiku (slika 18). Gotovo nikakve ili sasvim male razlike postoje u Švajcarskoj, Grčkoj, Danskoj, Finskoj, Švedskoj i Norveškoj, dok se Velika Britanija, Holandija, Italija, Španija, Irska i Izrael nalaze negde između ove dve krajnosti. Podaci iz Belgije čak sugerišu da su sindikati bolje organizovani u malim nego velikim preduzećima.

Veliki jaz između stopa sindikalnog organizovanja u malim i velikim preduzećima predstavlja posredne a ne čvrste dokaze za prisustvo dualističkih sindikalnih politika. Velika preduzeća imaju strateški značaj za sindikate i mogu se upotrebiti za vršenje pritiska na druge poslodavce ili političare. Organizovanjem radnika u velikim preduzećima, sektorski sindikati mogu da uspostave trend povećanja zarada i unapređenja uslova rada u celoj jednoj delatnosti, što obuhvata i mala preduzeća. Ovo je već odavno model po kojem funkcionišu sindikati i kolektivno pregovaranje u Nemačkoj, Švedskoj i mnogim drugim zemljama. Ukoliko ovo dovede do unapređenja prosečne produktivnosti i uslova rada, podizanja prosečne zarade i pomoći radnicima koji su proglašeni za tehnološki višak u neproduktivnim malim preduzećima da pronađu nov posao, sve je u redu i imamo pred sobom zapravo čistu suprotnost dualizma. Međutim, proširenje dejstva skupljih ugovora iz velikih preduzeća na mala, bez uzimanja u obzir njihove mogućnosti da to priušte, predstavlja rizik i može povećati nezaposlenost. Decentralizacija kolektivnog pregovaranja i njegov prenos na nivo preduzeća možda sa sobom da nosi manje rizika ovog tipa, ali prouzrokuje razlike u zaradama, sve veće nejednakosti među preduzećima, niže nivoe sindikalnog organizovanja i manju pokrivenost kolektivnim pregovaranjem. Dualizam ima mnogo aspekata i može postati institucionalizovan putem preterano centralizovanog kao i preterano decentralizovanog pregovaranja, tj. mogao bi da podrazumeva ili velike razlike sa aspekta opasnosti od gubitka posla ili velike razlike sa aspekta zarada, uslova rada i prilika za napredovanje u karijeri. Japanski sistem sindikalnog organizovanja isključivo na nivou preduzeća je verovatno najsigurniji način za institucionalizovanje dualizma između onih u sindikatu i onih van njega. Radni saveti, ako mogu da vode pregovore o zaradama, kao u Španiji, imaju mnogo sličnih odlika.

Slika 18: Stope sindikalnog organizovanja po veličini preduzeća



Dva primera mogu razjasniti dileme po pitanju pregovaračke politike sindikata. Dorflinger i Pulignano (Doerflinger and Pulignano, 2018) prave poređenje između dva pregovora o koncesijama tokom recesije iz 2008. godine u dve multinacionalne kompanije iz Belgije i Nemačke. U Belgiji, pregovori o zaradama, radnom vremenu i poslovima se vode na nacionalnom (sektorskom) i lokalnom nivou (nivou poslodavca), a centralno uspostavljeni prioriteti sindikata imaju veliku težinu u pregovorima. U Nemačkoj, predstavnici sindikata na nivou preduzeća imaju ovlašćenje da uspostavljaju sopstvene prioritete u uvodnim klauzulama sektorskog ugovora. Autori zaključuju da su sindikati u obe države insistirali na očuvanju radnih mesta, ali su Belgijanci bili uspešniji sa aspekta sprovođenja inkluzivne strategije i uključivanja radnika na privremenim poslovima i onih angažovanih preko agencija. Ipak, oni sa oprezom dodaju kako nisu u stanju da predvide dugoročne efekte tako različitih strategija na investicije i zapošljavanje.

U istraživanju koje poredi korejske i italijanske sindikate, Duraci, Flekenštajn i Li (Durazzi, Fleckenstein and Lee, 2018) naglašavaju značaj dinamike javnog mnjenja. Pošto je nakon azijske krize iz 1997-1998. godine više radnika potisnuto u nestandardne oblike zapošljavanja, korejski sindikati su se suočili sa sve intenzivnijim javnim kritikama gde se od njih zahtevalo da daju prioritet interesima ignorisanih radnika i tražilaca posla na marginama tržišta rada. U kombinaciji sa istovremenim padom u broju članova, sindikalni lideri su ovu situaciju videli kao potencijalnu egzistencijalnu krizu. Naime, vođe slabih federacija sindikata (u Republici Koreji realnu moć imaju sindikati na nivou preduzeća) su se pribojavali da će se delegitimizacija sindikata nastaviti ukoliko ne počnu da prepoznaju i organizuju radnike koji nisu tradicionalno bili njihovi članovi, a pojava Alijanse nestandardnih radnika, koja je okupila aktiviste iz sindikata i civilnog društva, je predstavljala još jedan motivacioni faktor. Potpuni preokret sindikalne politike otkrio je duboke podele, i sindikat Hjungdajja je bio izbačen iz federacije metalskih radnika zbog svog diskriminatornog stava prema nestandardnim radnicima. Kasnije, kada se industrija brodogradnje suočila sa korenitim korporativnim restrukturiranjem zbog povećane konkurencije kineskih kompanija, sindikati na nivou preduzeća u brodogradnji i drugim delatnostima iz oblasti metalske industrije počeli su da zastupaju interese nestandardnih radnika prepoznajući da jeftin neregularni rad i sve veći jaz između tradicionalnih članova sindikata i nestandardnih radnika zapravo predstavlja, kao što je jedan sindikalni vođa izjavio „prepreku ostvarenju standardnih zahteva radnika sa aspekta povećanja zarada i poboljšanja uslova rada“. Sindikati na nivou preduzeća nisu odustali od davanja prioriteta tradicionalnim članovima, ali su počeli da shvataju da se njihovi interesi donekle podudaraju sa interesima nestandardnih radnika.

Poenta ova dva primera nije da nema budućnosti za dualizam u radu sindikata. On ostaje veoma verovatan, naročito uzevši u obzir trenutnu tendenciju ka decentralizaciji (pregovori na nivou poslodavca, 'uvodne klauzule', lokalna partnerstva) u kolektivnom pregovaranju, što daje mnogo jači glas lokalnim interesima na polju očuvanja radnih mesta i potencijalno dovodi do zanemarivanja interesa ostalih. Ali postoje i suprotne tendencije, čak i u onim zemljama gde je dualizam najizraženiji. Marks i Starki (Marx and Starke, 2017) koriste primer uvođenja minimalne zarade na nacionalnom nivou u Nemačkoj 2014. godine, kada su se sindikati, nakon godina međusobnog gloženja i otpora sindikata u izvoznoj industriji, ujedinili u okviru koalicije koja se borila za minimalnu zaradu. Instituti poput obaveznog proširenja dejstva sektorskih kolektivnih ugovora i obavezne minimalne zarade na državnom nivou su bitni prekrnim radnicima koji nemaju pregovaračku moć niti uživaju većinu prava i stoga ovi instituti ublažavaju neke negativnije strane dualizma. (Hayter and Visser, 2018; Trygstad, Larsen and Nergaard, 2018). Mnogi sindikati u Africi, Aziji i Južnoj Americi, motivisani iskrenom solidarnošću ili instinktom za samoočuvanje, počeli su da se bave brigama neformalnih i prekrnih radnika. Mnogi sindikati u razvijenim zemljama su promenili svoje politike prema radnicima na privremenim poslovima i migrantima.

Po Dolgastu, Liliju i Pulinjanou (Doellgast, Lillie and Pulignano, 2018), sindikati u Evropi „sve više pokušavaju da regulišu prekrni rad i zastupaju prekrne radnike“. Oni to čine, po rečima ovih autora, „kako da bi zaštitili svoje članove od jeftine konkurencije, tako i zbog svoje generalne posvećenosti ravnopravnosti i socijalnoj pravdi“. Autori su u svom istraživanju pratili kako inkluzivne strategije, tako i one (dualističke) koje su isključivale određene radnike, na primeru devet uporednih studija slučaja u delatnostima i zanimanjima kao što su proizvodnja metala, hemijska industrija, maloprodaja, čišćenje,

lokalna samouprava, samostalno bavljenje muzikom, logistika i klanice u 14 država (Austrija, Belgija, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Nemačka, Grčka, Mađarska, Italija, Poljska, Slovenija, Švedska, i Velika Britanija). U tim studijama, dualizam ne predstavlja dominantnu reakciju sindikata na porast nestabilnosti i prekarnosti poslova. Ali da bi reagovali na drugi način, sindikatima je potrebna podrška inkluzivnih instituta „proisteklih iz neke kombinacije državne i sindikalne moći kako bi se institucionalna zaštita proširila sa jačih na slabije grupe” (Doellgast, Lillie and Pulignano, 2018).

Njihove studije slučaja predstavljaju neke impresivne primere belgijskih, danskih, finskih, italijanskih i švedskih sindikata koji su uspešno uveli inkluzivne politike zahvaljujući kombinaciji moći relevantnih instituta i moći udruženja. Ovo postavlja pitanje da li je marginalizacija jedina alternativa dualizmu u slučaju slabih ili oslabljenih sindikata bez institucionalne i političke podrške, a jedini odgovor na takvu marginalizaciju dualizam, bez obzira na to koliko bio uzaludan na duge staze.

3 / Zamena

Moj treći scenario za budućnost razmatra da li će sindikati biti zamenjeni drugim oblicima društvenog aktivizma i zastupanja. Slabljenje mnogih tradicionalnih sindikata i pojava novih oblika nestabilnog i nestandardnog zapošljavanja (rad na platformama, zavisna samozaposlenost, rad u kući i rad za sopstvene potrebe u formalnom i neformalnom sektoru) su stvorili mogućnosti za eksperimentisanje sa novim oblicima aktiviranja i zastupanja radnika. Ovi su, pa opet, stvorili prostor za diskusiju o tome da li će neki od tih novih oblika biti dovoljno zastupljeni da popune prazninu koju su za sobom ostavili sindikati, i da li će imati dovoljno moći da budu delotvorni.

Tapija, Ibzen i Kohan (Tapia, Ibsen and Kochan, 2015) analiziraju četiri takva oblika: direktno učešće zaposlenih i situaciju gde poslodavac omogućava radnicima da se izjasne, poput krugova kontrole kvaliteta, potom situaciju gde poslodavac dobrovoljno primenjuje standarde rada, npr u okviru politike društveno odgovornog poslovanja, te međunarodne okvirne sporazume ispregovarane sa međunarodnim sindikatima i organizacijama civilnog društva. Oni zaključuju da delotvornost takvih šema ne može da bude merena nezavisno od sindikata. Prisustvo i dizajn odredbi iz oblasti rada u sporazumima o preferencijalnoj trgovini, na primer, su obično u direktnoj korelaciji sa snagom sindikata (Raess, Dürr and Sari, 2018).

Ovaj zaključak je u skladu sa nalazima istraživanja Nacionalnog biroa za ekonomsko istraživanje (NBER) o „novim radnim institucijama za 21. vek” (Freeman, Hersch and Mishel, 2005). Oni postavljaju pitanje da li će ono što autori nazivaju ne-članskim institucijama, tačnije grupe za promovisanje radnih i ljudskih prava, samoproklamovani borci protiv kriminala, NVO-i koji vode kampanje za uvođenje minimalne zarade od koje se može živeti, inspektorati za rad, strukovna udruženja, posrednici u obuci i partnerstva između radnika i rukovodstva, moći da zamene oslabljene sindikate. Ovo pitanje može biti podeljeno na dva dela: (1) Da li ove ne-članske institucije mogu da pruže usluge i zastupaju radnike na sličan način kao sindikati? (2) Ukoliko to jeste slučaj, kako će proširiti svoj obuhvat i zastupati onoliko veliki procenat radne snage kao onaj koji se tradicionalno oslanjao na sindikate? Detaljne studije slučajeva u istraživanju koje je NBER sproveo sa fokusom na Sjedinjenim Američkim Državama daje jasno negativan odgovor na oba pitanja. „Nove institucije moraju još mnogo toga da prođu pre nego što budu bile sposobne da pruže ekonomske benefite blizu onih koje su sindikati obezbeđivali” (Freeman, Hersch and Mishel, 2005). Čak i tamo gde su sindikati oslabljeni koliko u SAD i dalje su uspešniji od ne-članskih institucija koje nisu bile u stanju da izađu iz svojih malih niša na tržištu rada i obično se oslanjaju na pritisak sindikata kako bi bile delotvorne.

Na osnovu Ankete radnih odnosa koja je obuhvatila tri decenije i fokusirala se na mehanizme davanja glasa radnicima u britanskim preduzećima, Brajson, Gomez i Vilman (Bryson, Gomez, and Willman, 2018) su došli do drugačijeg zaključka. Oni su dokumentovali neverovatan prelaz sa sindikalnog na nesindikalni aktivizam. Procenat preduzeća u kojima radnici nemaju glas je ostao otprilike isti - jedna četvrtina. Ali broj kako dvokanalnih sistema u kome se istovremeno čuju i sindikalni i nesindikalni glas (kao u mnogim kontinentalnim evropskim zemljama), tako i sistema u kojima je prisutan samo jedan ili više

sindikata (tradicionalni britanski, američki ili skandinavski model) je izrazito opao, i to sa 30% na 14% u slučaju dvojnog (sindikati i radni saveti) glasa, i sa 18% na 3% u slučaju isključivo sindikalnog glasa. Tokom istog perioda, međutim, broj slučajeva u kojima je poslodavac obezbedio radnicima priliku da iskažu svoje mišljenje i potrebe, u okviru konsultacija i učešća koji ne idu preko sindikata, se udvostručio i porastao sa 25% na 58% svih preduzeća. Tako da situacija gde poslodavac obezbeđuje radnicima mogućnost da se oglašavaju više nije retkost, već uobičajena. Autori istraživanja ukazuju na to da su sindikati prisutniji u starim preduzećima dok nova usvajaju druge modele davanja glasa radnicima koji nemaju veze sa sindikatom. Istraživanje poprilično jasno ukazuje na to da delovanje preko sindikata delotvornije od alternativa, naročito u okolnostima sukoba između poslodavca i radnika, kad je najpotrebnije. Štaviše, kada u preduzeću ne postoji sindikat, radnici su često prinuđeni da prihvate ono što im se nudi. Neretko poslodavac izabere za njih a jedina alternativa je da napuste preduzeće ili posao.

Mehanizmi za izražavanje mišljenja koje poslodavac obezbedi i koji zamenjuju odsutne, oslabljene ili nereprezentativne sindikate su obično namenjeni radnicima sa manje-više stalnim poslovima u 'regularnim' preduzećima. Radnički centri i organizacije u zajednici se fokusiraju na radnike koji ne rade u regularnim preduzećima. Oni uživaju podršku, ako ne sindikata, onda aktivista koji se bore za ljudska i radna prava. Radnički centri u SAD obično zastupaju radnike sa niskim zaradama i imigrante u delatnostima ili zanimanjima gde sindikati ne postoje a zakon Sjedinjenih Država zabranjuje vođenje kolektivnih pregovora (Fine, 2006; Rosenfeld, 2014). Fajn je dovela u pitanje održivost radničkih centara s obzirom na ograničenu teritoriju koju pokrivaju, njihovu fragmentaciju i mali broj članova. Nakon početnog skepticizma povodom njihove trajnosti i obuhvata, nedavno je primetila početak evolucije u obliku poboljšane saradnje između radničkih centara i sindikata (Fine, 2011). Privremeni savezi radnika i sindikata poteklih iz zajednice su takođe nastali u Japanu i Republici Koreji kako bi podržali radnike, naročito radnice u sektorima gde sindikalno organizovanje ne postoji ili je slabo ili gde žene nemaju pristup glavnim sindikatima na nivou preduzeća. Istraživanja ukazuju na bitnu ulogu koju NVO-i igraju u organizovanju žena zaposlenih na niskokvalifikovanim i nisko plaćenim poslovima, kao i bitnu funkciju isključivo ženskih organizacija kao alternative sindikatima na polju zaštite prava radnica (Broadbent and Ford, 2008). Krajnis (Crinis, 2008) primećuje kako su se, zbog nepostojanja sindikalnih aktivnosti na polju zaštite radnica u Maleziji, sindikalke udružile sa NVO-ima kako bi podigle nivo javne svesti o radnim pravima žena, nasilju u porodici i seksualnom uznemiravanju.

Industrijsko čišćenje predstavlja jedna od sektora koji su dobili na vidljivosti tokom poslednjih kampanja za zaradu od koje se može živeti. Britanska kampanja za zaradu od koje se može živeti koja je pokrenuta dve hiljaditih je za cilj imala da promeni ponašanje klijenata, uvela održive radne prakse i oberučke prihvatila društveno odgovorno poslovanje unutar lanaca snabdevanja. Okupljanjem grupa poteklih iz zajednice i sindikata, kampanja se prvobitno fokusirala na čistače koje su angažovala velika preduzeća u londonskoj finansijskoj četvrti. Nakon niza uspeha, gde su poslodavci koji su bili u njenom fokusu pristali da dobrovoljno plate čistačima zaradu od koje se može živeti, a koja je bila veća od obavezne minimalne zarade na državnom nivou, kampanja se proširila na ne samo ceo London već i druge gradove. Postoje slični primeri kampanja za uvođenje zarade od koje se može živeti u raznim gradovima u SAD.²⁷

Ovakve inicijative potekle iz zajednice nude zamenu za sindikate. Naročito su relevantne za organizacije neformalnih radnika, poput uličnih prodavaca i skupljača otpada u Gani, Indiji, Peruu i na Tajlandu, kao što je pokazano u već pomenutoj uporednoj studiji koju su sproveli Čen, Medhav i Sankaran (Chen, Madhaw and Sankaran, 2014). Kritično pitanje je da li takve inicijative mogu da prerastu u trajne organizacije sa dovoljno moći da ispregovaraju i sprovedu sporazume sa lokalnim i nacionalnim vlastima i, po mogućstvu, poslodavcima. Tu i dalje mogu biti potrebni iskustvo, veštine i profesionalizam sindikata. Holgejtov (Holgate, 2015) rad o sindikalizmu u zajednici je naročito važan sa ovog aspekta, pošto pokazuje kako su sindikati u nekim velikim gradovima pokušali da premeste svoje aktivnosti iz preduzeća u lokalnu zajednicu i počeli da učestvuju u gradskim koalicijama u Londonu, Sidneju i Torontu, kao i da pomažu u njihovom održavanju. U tom ključu je došlo do dvostrukog proširenja sindikata, gde se organizacija proširila iz radnog okruženja u zajednicu a fokus sindikalnih aktivnosti sa radnih prava na građanska.

Identifikacija diferencijalnih kapaciteta društvenih pokreta i sindikata je bila u fokusu nedavnog rada Hekšera i Makartija (Heckscher and McCarthy, 2014). Oni tvrde da tradicionalne forme radničke solidarnosti slabe i da ih zamenjuju protesti i pokreti fokusirani na jedan jedini problem poput *Okupirajte* akcije, Mozilinog pokreta za besplatan internet ili studentskih kampanji za standard rada. „Kolaborativna solidarnost“ koja leži u srcu ovakvih pokreta se zasniva na 'slabim vezama' često uspostavljenim putem internetskih platformi, i oslanja se na zajedničke vrednosti i empatiju pre nego na zajedničko radno iskustvo i članstvo koji su bili

karakteristični za sindikat. Krhke veze ovog tipa mogu ipak da podrže kolektivno delovanje, koje uzima oblik 'rojenja', tj. većeg broja akcija koje nezavisno organizuju grupe podržavalaca pokreta u istom zajedničkom cilju i potencijalno uz pomoć zajedničkih resursa dostupnih na internetskoj platformi. Kolektivno delovanje ove vrste, po Hekšeru i Makartiju, je put budućnosti, prilagođen internetskom dobu, i oni sugerišu da budućnost radničkog pokreta zavisi od njegove sposobnosti da uči iz ovih primera i prihvati naizgled slabu, saradničku solidarnost koja leži u njihovoj osnovi. Društvene mreže i informacione i komunikacione tehnologije svakako mogu da postanu sredstvo pomoću kojeg radnici mogu da dele iskustva i izraze svoje mišljenje i potrebe u odsustvu sindikata, kao i izgrade 'internetske zajednice' čak i u radnom okruženju. Ovi metodi bi mogli da popune prazninu tamo gde ne postoje reprezentativni ili vidljivi sindikati i gde su radnici raštrkani po različitim udaljenim lokacijama, zanimanjima i platformama. Brajson i saradnici (Bryson et al, 2017) daju primer *OUR.Walmart*, gde je mala grupa na fejsbuku kreirala strategiju i aplikaciju za vođenje kampanje protiv ove ozloglašeno antisindikalne kompanije sa 1,5 miliona zaposlenih.

Sindikati, umesto da budu zamenjeni ne-članskim organizacijama, mogu sami da se transformišu u nešto nalik grupama za lobiranje i akciju ili organizacijama u zajednici, organizuju javne proteste, pravne i političke kampanje i druge oblike politike pritiska koji se ne oslanjaju na kolektivno pregovaranje ili kapacitet za organizovanje i održavanje štrajka. Postoje primeri ovakve vrste inovacija ili promena u Slovačkoj i drugim zemljama Srednje i Istočne Evrope gde stope sindikalnog organizovanja kontinuirano opadaju, a jedino preostalo uporište sindikata je u sve manjem javnom sektoru. Kako ih organizacije za građanska prava ne bi istisnule, sindikati im se pridružuju ili preuzimaju ono što ne mogu da pobeđu. Zanimljivo je da je ova 'inovacija' zasnovana na ideji da 'članstvo' više ne predstavlja osnovni resurs donela veći fokus (u političkim i društvenim kampanjama, mada ne i u kolektivnom pregovaranju) na probleme koje su izneli ranjivi i prekarni radnici ili koji se povezuju sa njima (Bernaciak and Kahancová, 2017). Još jedna zanimljiva odlika je da su sindikalne aktivnosti postale više organizovane kao kampanje ili projekti, slično 'sindikalnom organizovanju' ali bez eksplicitnog cilja regrutovanja novih članova. Ovo je učinilo ove sindikate, kao i mnoge sindikate u zemljama u razvoju koji se fokusiraju na probleme neformalnih radnika, zavisnijim od eksternog finansiranja od strane NVO-a, međunarodnih organizacija, programa razvojne pomoći bogatijih zemalja i sindikata, kao i međunarodnih federacija sindikata.

4 / Revitalizacija

Konačni, četvrti scenario potencijalne budućnosti pretpostavlja da će sindikati povratiti svoju vitalnost i mladost, naći načine da prošire svoju trenutnu bazu članova i uspeti da organizuju delove 'nove nestabilne radne snage' u digitalnoj ekonomiji. Predstavili smo neke dokaze za ovakvu hipotezu: sindikati ili organizacije nalik na sindikate koje su počele da se aktiviraju u neformalnoj ekonomiji zemlja Afrike, Azije i Južne Amerike, kao i sindikate u razvijenim zemljama koji iznalaze pametne načine da iskoriste internet kao sredstvo za komunikaciju sa radnicima na platformama i organizovanje istih te proširenje članstva na radnike za sopstvene potrebe u tradicionalnoj i digitalnoj ekonomiji.

Optimizam povodom budućnosti sindikata možemo zasnovati i na većem diverzitetu članstva, ogromnom napretku žena u sindikatima, sve većem nivou stručne spreme članova sindikata i, na kraju ali ne i najmanje važno, novoj energiji koja je u sindikate stigla posredstvom brojnih kampanja za organizovanje i inicijativa za obnovu sindikata od 2000. godine. Danas veći broj sindikalnih vođa vidi hitnu potrebu za obnovom. Inovacije su takođe stvar ukrštanja resursa unutar sindikalnog pokreta. Procenat članova sindikata među profesionalcima i službenicima u državnoj upravi, socijalnoj zaštiti, prosveti i zdravstvu je i dalje visok u mnogim zemljama gde je stopa sindikalnog organizovanja u privatnom sektoru niža nego ikada. Ovo povlači pitanje najboljeg načina trošenja i podele tih resursa.



Privlačenje više mladih u sindikat predstavlja suštinu svake strategije obnove. Revitalizacija zahteva da sindikati planiraju da u najmanju ruku udvostruče trenutnu stopu sindikalnog organizovanja mladih do 30 godina starosti i podignu trenutni prosek od 11% na 22%. Postoji više potencijalnih načina da se ovo postigne. Učlanjivanje u sindikat u ranom dobu, u srednjim č školama i na fakultetu, kao i u fazi prelaska iz škole na tržište rada zahteva da sindikati uvedu posebne programe za učlanjivanje sa nižim članarinama i odabranim prednostima koje će pomoći mladima u tim životnim fazama. To neizbežno zahteva preusmeravanje fokusa određenih resursa, prava i politika sindikata sa starijih na mlade radnike. Promena rukovodstva predstavlja jedan od aspekata ove priče, ali zasigurno bi bilo od pomoći da možemo da vidimo više mladih među najvišim rukovodiocima sindikata i konfederacija. Italijanska Generalna konfederacija (CGIL) je započela rad na ovom pitanju tako što je postavila kvotu gde 20% odabranih sindikalnih predstavnika moraju da budu osobe mlađe od 30 godina. Slična ali mnogo veća kvota kad su u pitanju žene je uspeła da dovede više žena na rukovodeće pozicije u sindikatima i moguće je da je, uz promene politike upravo to učinilo sindikate privlačnijim za žene.

Sindikati često uživaju podršku širih slojeva društva, tj. mnogo većeg broja ljudi nego isključivo njihovih članova. Ne treba potcenjivati značaj imidža sindikata u društvu. Dva suprotna primera, jedan iz indijskog IT sektora, drugi iz nemačke automobilske industrije, dobro to ilustruju. Noronja i D'Kruz (Noronha and D'Cruz, 2017) tvrde da su „tokom godina indijski sindikati stekli loš imidž organizacija koje su neodgovorne, priklanjaju se skrivenim interesima, usvajaju disruptivne taktike, zanemaruju brige svojih članova i ignorišu opštu društvenu dobrobit“. Ukazuju na to kako su poslodavci u IT industriji iskoristili ovako negativnu sliku kako bi sprečili ili poremetili organizovanje prikazujući sindikate kao nazadne, zaludne, irelevantne ili opasne. Shodno tome, IT profesionalci koji žele da se organizuju moraju izbegavati svaki kontakt i vezu sa sindikatima kako bi bili iole uspešni. Uspešno organizovanje mora da istakne profesionalizam i nadležnosti sindikata kao veštih pregovarača. Nemački primer nam pokazuje kako je *IG Metall* iskoristio mogućnosti nastale usled finansijske krize iz 2008. godine.

U to vreme, sindikat je predložio i uspešno ispregovarao šemu koja je podrazumevala uvođenje više poslova sa nepunim radnim vremenom i subvencije za zamenu starih vozila novima koja je održala automobilsku industriju u životu i kvalifikovane radnike na poslu. Ovaj poduhvat, koji je bio intenzivno oglašavan u medijima je pomogao već moćnom sindikatu da stekne dodatni uticaj i prestiž i ne samo poboljšao njegov položaj u društvu već i povećao broj članova (Schmalz and Thiel, 2017). Frandi, Kos i Hadžiabdić (Frangi, Koos and Hadziabdic, 2016) ukazuju na to da veliki deo evropskog javnog mnjenja smatra sindikate relevantnim socijalnim institucijama i da se ovo nije promenilo vremenom uprkos smanjenju članstva. Štaviše, naročito ranjive grupe poput ljudi sa niskim primanjima, mladih i migranata izražavaju prilično visok nivo 'poverenja u sindikate', pri čemu su to upravo one grupe koje su slabo zastupljene u sindikatima, kao i u politici i većini drugih društvenih organizacija i institucija. U oktobru 2015. godine, kad je australijski Zavod za statistiku objavio da broj članova sindikata pao na samo 14,4% svih zaposlenih, tj. na najnižu tačku u prethodnih 25 godina, glavna agencija za anketiranje u zemlji je obnarodovala brojke koje su pokazale da 62% Australijanaca veruje da su sindikati bitni i da se zapravo broj ljudi sa takvim uverenjem povećao od 2012. godine. Samo 21% anketiranih je mislilo da sindikati nisu veoma bitni, što je pad sa 27% u 2012. godini. Ono što je još više u sukobu sa niskom stopom sindikalnog organizovanja jeste to što je 45% Australijanaca verovalo da bi radnicima bilo bolje da su sindikati snažniji.²⁸ Ukratko, čini se da još postoji značajan idejni i društveni prostor za sindikate.

Revitalizacija ne znači povratak na staro, ni po pitanju oblika ni po pitanju brojki. Revitalizacija znači da se stvari rade na drugačiji način sa manje sredstava. Ono čime je najverovatnije neophodno baviti se na drugačiji način je samo članstvo i šta ono podrazumeva sa aspekta uslova, prava i obaveza. Članstvo će verovano biti krhkije i privremenije i manje zasnovano na trajnoj opštoj obavezi, u skladu sa postojećim promenama radnih odnosa. Naročito kada su u pitanju sadašnja i sledeća generacija mladih koji ulaze na tržište rada, angažovanje u sindikatima će možda podrazumevati nove, internetske oblike aktivizma uključujući grupno finansiranje i male donacije za specifične projekte, pravo glasa na sindikalnim izborima, glasanje za kolektivne ugovore, društvene paktove i štrajkove. Sve ovo zahteva nove načine razmišljanja i eksperimentisanje, naročito u vezi sa onim što mora ostati osnovna delatnost sindikata, a to je organizovanje radnika i izražavanje njihove međusobne solidarnosti u cilju pregovaranja radi sklapanja sporazuma koji obavezuju poslodavce i vlade. Kolektivno pregovaranje pretpostavlja kapacitet za pokretanje štrajka i obavezivanje članstva na poštovanje rezultata, a ostaje veliko otvoreno pitanje (koje sa sobom povlači i pravne posledice) da li je to moguće sa labavijim, manje obavezujućim oblicima članstva.

Konačno, revitalizacija podrazumeva saradnju u sklapanje saveza sa drugim društvenim organizacijama i silama. Uspesi pobrojani u nedavnoj publikaciji nemačkog FES – ugandanskih radnika u saobraćaju, kenijskih radnika u obezbeđenju, nigerijskih tekstilaca, indijskih uličnih prodavaca i južnokorejskih čistača - pokazuju kako su radnici u nestandardnim oblicima zapošljavanja zaobišli tradicionalne oblike sindikalnih aktivnosti i stvorili nove koalicije ili hibridne organizacije u kojima je ukrštanje neformalnog i formalnog sektora moguće. Organizaciona fleksibilnost kombinovana sa inkluzivnijim razumevanjem solidarnosti i toga ko se može zvati radnikom je omogućila sindikatima da se približe neformalnim radnicima i osmisle inovativne načine saradnje i zastupanja interesa (Herberg, 2018). Postoje i drugi ohrabrujući primeri revitalizacije iz zemalja u razvoju: kako su se sindikati suprostavili multinacionalnim kompanijama uz pomoć međunarodnih okvirnih sporazuma, sporazuma o preferencijalnoj trgovini ili mehanizama za praćenje koje su osmislile međunarodne institucije poput MOR ili OECD; kako su gradili političke i socijalne saveze za odbranu demokratije, građanskih prava i prava na zdravstvenu zaštitu (Karreth, 2018), i kako su uveli veći diverzitet i skrenuli pažnju na manjinska prava među svojim članovima i u svojim politikama.

Zaključak

Svaka od četiri budućnosti predstavljenih na prethodnim stranicama je moguća, ali koja je najverovatnija? Možda odgovor zavisi od toga gde se u svetu nalazite i ne postoji univerzalni, a naročito ne tačni odgovor. Marginalizacija je najverovatnija tamo gde su slabljenje i starenje dostigli svoj vrhunac i gde sindikati ne uživaju podršku pravnih i socijalnih instituta, a pritom su suočeni sa političkom i društvenom atmosferom neprijateljstva ili ravnodušnosti (delovi Srednje i istočne Evrope i Sjedinjene Američke Države). Dualizam je moguć i u zemljama u razvoju, osim ako se ne uspostavi kontakt sa neformalnim radnicima kako bi se ohrabрили da se samoorganizuju, i u razvijenim privredama ukoliko sindikati ostanu ušančeni u svojim trenutnim uporištima u javnim službama velikim preduzećima i šačici sektora proizvodnje. Zamena će se proširiti tamo gde postoje latentne potrebe za zastupanjem i podizanjem glasa ali ne i sindikati da to obezbede (britanska ili američka preduzeća, nova ekonomija platformi, radnici za sopstvene potrebe u neformalnom sektoru u Južnoj Aziji i Srednjoj Americi). Do revitalizacije dolazi svuda, ali njen uspeh će zavisiti od toga da li sindikati raspolažu sa dovoljno resursa da obezbede njeno trajanje, povežu se sa mladima i iznađu delotvorne načine da izgrade koalicije sa drugim organizacijama i pokretima.

Glavna poenta koju želim da naglasim jeste da se četiri budućnosti sindikata dešavaju istovremeno, ponekad u istoj državi ali u različitim sektorima (javni/privatni, industrija/usluge, alternativna privreda/rad na platformama) sa specifičnim kombinacijama: dualizam kao uporište protiv marginalizacije, zamena kao izvor i inspiracija revitalizacije, revitalizacija kao 'otvaranje' dualističkih praksi. Suština priče za sindikate i sindikalne predvodnike leži u tome da je dodavanje novih članova, kako u staroj, tako i novoj ekonomiji, postalo teže od održavanja postojećih veza i da proširenje članstva ili kreiranje nekog drugog oblika aktivizma zahteva da se stvari rade na drugi način, iako sa istom starom svrhom, a to je organizovanje i izražavanje solidarnosti radnika. Sredstvo je ono što treba promeniti, ne cilj.

Literaturas

- Ackers, P. 2015. 'Trade unions as professional associations'. In: S. Johnstone, and P. Ackers, ed. *Finding a voice at work? New perspectives on employment relations*. Oxford: Oxford University Press, pp. 95–126.
- Adams, Z.; Deakin, S. 2014. 'Institutional solutions to precariousness and inequality in labor markets', *British Journal of Industrial Relations*, 52 (4), pp. 779–809.
- Afonso, A.; Devitt, C. 2016. 'Comparative political economy and international migration', *Socio-Economic Review*, 14 (3), pp. 591–613.
- ALRN. 2003. *Trade Unions in Africa*. African Labour Research Network.
- Arnholtz, J.; Ibsen, C.L.; Ibsen, F. 2016. 'Importing low-density ideas to high-density revitalization: The "organising model" in Denmark', *Economic and Industrial Democracy* 37 (2), pp. 297–317.
- Antentas, J.M. 2015. 'Spain: The Indignados rebellion of 2011 in perspective', *Labor History*, 56, pp. 136–160.
- Autor, D.; Levy, F.; Murnane, R. 2003. 'The Skill content of recent technological change: An empirical exploration', *Quarterly Journal of Economics*, 118 (4), pp. 1279–1334.
- Autor, D.; Dorn, D.; Hanson, G.H. 2016. 'The China Shock: Learning from labor market adjustment to large changes in trade', *Annual Review of Economics*, 8, pp. 205–240, <http://economics.mit.edu/files/11675>
- Avdagic, S.; Baccaro, L. 2014. The future of employment relations in advanced capitalism: Inexorable decline? In: Wilkinson, A. G. Wood, and R. Deeg, eds. *The Oxford Handbook of Employment Relations*, Oxford: Oxford University Press, pp. 701–726.
- Behrens, M. 2009. 'Still married after all these years? Union organizing and the role of works councils in German industrial relations', *Industrial and Labor Relations Review*, 62 (3), pp. 275–293.
- Benassi, C.; Dorigatti, L. 2015. 'Straight to the core—explaining union responses to the casualization of work: the IG Metall campaign for agency workers', *British Journal of Industrial Relations*, 53 (3), pp. 533–55.
- Benassi C.; Vlandas, T. 2016. 'Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and union ideology', *European Journal of Industrial Relations*, 22 (1), pp. 5–22.
- Bengtsson, E. 2013. 'Swedish trade unions and European Union migrant workers', *Journal of Industrial Relations*, 55 (2), pp. 174–189.
- Bernaciak, M.; Kahancová, M. (eds). 2017. *Innovative union practices in Central Eastern Europe*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Berntsen, L. 2015. 'Precarious migrant workers in the Dutch construction and meat processing industries', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31 (4), pp. 371–89.
- Bonner, C.; Spooner, D. 2011. 'Organizing in the informal economy: A challenge for trade unions. https://library.fes.de/pdf-files/igp/2011-2/08_a_bonner.pdf
- Booth, A. L. 1985. 'The free rider problem and a social custom model of trade union membership', *The Quarterly Journal of Economics*, 100 (1), pp. 253–261.
- Booth, J. E.; Budd, J.W.; Munday, K.M. 2010. 'Never say never? Uncovering the never-unionized in the United States', *British Journal of Industrial Relations*, 48 (1), pp. 26–52.
- Brady, D. 2007. Institutional, economic, or solidaristic? Assessing explanations for unionization across affluent democracies, *Work and Occupations*, 34 (1), pp. 67–101.
- Breman, J. 2010. *Outcast Labour in Asia. Circulation and informalisation of the workforce at the bottom of the economy*. New Delhi: Oxford University Press.
- Broadbent, K.; Ford, M. (eds). 2008. *Women and labour organising in Asia: Diversity, autonomy and activism*. Abingdon: Routledge.
- Brown, A. 2016. 'Political regimes and employment relations in Thailand', *Journal of Industrial Relations*, 58 (2), pp. 199–214.
- Bryson, A., Davies, R. 2018. 'Family, Place and the Intergenerational Transmission of Union Membership', *British Journal of Industrial Relations*, 56(3), pp. 1–27.
- Bryson, A.; Gomez, R. 2005. 'Why have workers stopped joining unions? The rise in never-membership in Britain', *British Journal of Industrial Relations*, 43 (1), pp. 67–92.
- Bryson, A.; Gomez, R.; Wilman, P. 2016. 'Voice in the wilderness? The shift from union to non-union voice in Britain', in A. Wilkinson et al., ed. *Participation in organizations*. Oxford: Oxford University Press, chapter 16.
- Bryson, A.; Freeman, R.B.; Gomez, R.; Willman, P. 2017. 'The twin track model of employee voice: An Anglo-American perspective on union decline and the rise of alternative forms of voice', *IZA Discussion Paper*, No. 11223.

- Böckerman, P.; Uusitalo, R. 2006. 'Erosion of the Ghent system and union membership decline: Lessons from Finland', *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), pp. 283-303.
- Caspersz, D. 2013. 'Organising international migrant labour. International comparisons', *Journal of Industrial Relations*, 55 (2), pp. 169-173.
- Castles, S.; Miller, M.J. 2009. *The Age of Migration. International population movements in the modern world*. London: Palgrave-McMillan, 4th ed.
- Checchi, D.; Visser, J. 2005. 'Pattern persistence in European trade union density: A longitudinal analysis 1950-1996', *European Sociological Review*, 21 (1), pp. 1-21.
- Checchi, D.; Visser, J.; van de Werfhorst, H. 2010. 'Inequality and union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes', *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48 (1), pp. 84-108.
- Chen, F. 2003. 'Between the state and labour: the conflict of Chinese trade unions' double identity in market reform', *China Quarterly*, 176, pp. 1006-28.
- Chen, F. 2009. 'Union power in China: source, operation, and constraints', *Modern China*, 35 (6), pp. 662-89.
- Chen, M.A.; Madhav, R.; Sankaran, K. 2014. 'Legal reforms for the self-employed: Three urban cases', *Indian Journal of Industrial Relations*, 50 (1), pp. 133-150.
- China Labour Bulletin. 2014. 'Searching for the union: The workers' movement in China. 2011-13'. CLB Research Report, February. <http://www.clb.org.hk/en/sites>
- Coase, R.H. 1937. 'The nature of the firm', *Economica* 4 (16), pp. 386-405.
- Connolly, H.; Marino, S.; Martinez Lucio, M. 2017, "'Justice for Janitors" goes Dutch. The limits and possibilities of unions' adoption of organizing in a context of regulated social partnership', *Work, Employment and Society*, 31 (2), pp. 319-335.
- Cook, A.; Lorwin, V.R.; Kaplan Davies, A. (eds). 1984. *Women in Trade Unions in eleven countries*. Philadelphia: Temple University Press.
- Crouch, C.J. 1982. *Trade unions. The logic of collective action*. Glasgow: Fontana.
- Czarczasty, J.; Gajewska, K.; Mrozowski, A. 2014. 'Institutions and strategies: Trends and obstacles to recruiting workers into trade unions in Poland', *British Journal of Industrial Relations*, 52 (1), pp. 112-135.
- De Stefano, V. 2016. *The rise of the "Just-In-Time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. Geneva: ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 71.
- De Stefano, V. 2017. 'Non-standard work and limits on freedom of association: A human rights-based approach', *Industrial Law Journal*, 46 (2), pp. 185-207. <http://dx.doi.org/10.1093/indlaw/dww034>
- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (eds). 2018. *Reconstructing solidarity. Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Doerflinger, N.; Pulignano, V. 2018. 'Crisis-related collective bargaining and its effects on different contractual groups of workers in Belgian and German workplaces', *Economic and Industrial Democracy*, 39 (1), pp. 131-150.
- Donado, A.; Wälde, K. 2012. 'How trade unions increase welfare', *The Economic Journal*, 122, pp. 990-1009.
- Durazzi, N.; Fleckenstein, T.; Lee, S.C. 2018. 'Social solidarity for all? Trade union strategies, labor market dualization, and the welfare state in Italy and South Korea', *Politics & Society*, 46 (2), pp. 205-233.
- Dølvik, J.-E.; Visser, J. 2009. 'Free Movement, Equal Treatment and Worker Rights: Can the EU solve its trilemma of fundamental principles?', *Industrial Relations Journal*, vol. 40 (6), pp. 315-350.
- Ebbinghaus, B.; Visser, J. 1999. 'When institutions matter: Union growth and decline in Western Europe, 1950-1995', *European Sociological Review*, 15 (2), pp. 135-158.
- Emmenegger, P. 2014. *The power to dismiss: Trade unions and the regulation of job security in Western Europe*. New York: Oxford University Press.
- Erickson C.L.; Fisk, C.; Milkman, R.; Mitchell, D; Wong, K. 2002. 'Justice for janitors in Los Angeles: Lessons from three rounds of negotiations', *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), pp. 543-567.
- Eurofound 2018. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf
- Farrell, D.; Greig, F. 2016. *The online platform economy: What is the growth trajectory?*. JP Morgan Chase & Company Institute.
- Fearon, J. 2003. 'Ethnic and Cultural Diversity by Country', *Journal of Economic Growth*, 8 (2), pp. 195-222.
- Fine, J. 2006. *Worker centers: organizing communities at the edge of the dream*, Ithaca, NY: Cornell University/ILR Press.
- Fine, J. 2011. 'New forms to settle old scores: Updating the worker centre story in the United States', *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66 (4).
- Finkin, M. 2016. 'Beclouded work, beclouded workers in historical perspective', *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 37.

- FES. N.d. *Trade Unions in Transformation*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Frangi, L.; Koos, S.; Hadziabdic, S. 2017. 'In unions we trust! Analysing confidence in unions across Europe', *British Journal of Industrial Relations*, 55 (4), pp. 831–858.
- Frangi, L.; Routh, S. 2014. 'From employee to homo faber? Considerations about union renewal and informal workers in Brazil and India', *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, 21, pp. 42–67.
- Freeman, R.B. 1998. 'Spurts in union growth: Defining moments and social processes'. In M.D. Bordo, C. Goldin, and E.N. White (eds). *The defining moment: The Great Depression and the American economy in the Twentieth Century*, Chicago: The University of Chicago Press, pp. 265–295.
- Flesher Fominaya, C. 2015. 'Debunking spontaneity: Spain's 15-M/Indignados as autonomous movements', *Social Movement Studies* 14 (2), pp. 1–22.
- Freeman, R.B.; Medoff, J.L. 1984. *What do Unions do?*. New York: Basic Books.
- Freeman, R.B.; Hersch, J.; Mishel, L. (eds). 2005. *Emerging labor market institutions for the Twenty-First Century*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Friedman, E.; Kuruvilla, S. 2015. 'Experimentation and decentralization in China's labor relations', *Human Relations*, 68 (2), pp. 181–95.
- Gallin, D. 2001. 'Propositions on trade unions and informal employment in times of globalisation', *Antipode*, 33 (3). Geneva, Global Labour Institute.
- Gahan, P.; Pekarek, A.; Nicholson, D. 2018. 'Unions and collective bargaining in Australia in 2017', *Journal of Industrial Relations*, 60 (3), pp. 337–357.
- Goerke, L.; Pannenberg, M. 2007. 'Trade union membership and works councils in West Germany', *Industrielle Beziehungen* 14 (2), pp. 154–175.
- Gomez, R.; Gunderson, M. 2005. 'The experience good model of trade union membership'. In P.V. Wunnava, *The Changing Role of Unions: New Forms of Representation*. New York: ME Sharpe.
- Gordon, S.; Maharaj, B. 2014. 'Representing foreign workers in the private security industry: A South African perspective on trade union engagement', *Journal of Modern African Studies*, 52 (1), pp. 123–49.
- Gorodzeisky, A.; Richards, A. 2013. 'Trade unions and migrant workers in western Europe', *European Journal of Industrial Relations*, 19 (3), pp. 239–54.
- Gumbrell-McCormick, R. 2011. 'European trade unions and "Atypical" Workers"', *Industrial Relations Journal*, 42 (3), pp. 293–310.
- Hall, J.V.; Krueger, A.B. 2018. 'An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States', *Industrial and Labour Relations Review*, 71 (3), pp. 705–732.
- Hassel, A. 2007. 'The curse of institutional security: the erosion of German trade unionism', *Industrielle Beziehungen*, 14 (2), pp. 176–91.
- Hassel, A. 2014. 'The Paradox of Liberalization: Understanding dualism and the recovery of the German political economy', *British Journal of Industrial Relations*, 52 (1), pp. 57–81.
- Hayter, S.; Visser, J. (eds). 2018. *Collective agreements: Extending labour protection*. Geneva: ILO.
- Heckscher C.; McCarthy, J. 2014. 'Transient solidarities: Commitment and collective action in post-industrial societies', *British Journal of Industrial Relations*, 52 (3), pp. 627–657.
- Heery, E. 2009. Trade unions and contingent labour: Scale and method, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2, pp. 429–442.
- Heery E.; Adler, L. 2004. 'Organizing the unorganized'. In: C. Frege and J. Kelly (eds). *Varieties of Unionism*. Oxford: Oxford University Press, pp. 45–70.
- Herberg, M. 2018. *Trade unions in transformation. Success stories from all over the world*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Holgate, J. 2015. Community organizing in the UK: A 'new' approach for trade unions?, *Economic and Industrial Democracy* 36 (3), pp. 431–455.
- Holtgrewe, U.; Doellgast, V. 2012. 'A Service Union's innovation dilemma. Limitations on collective action in German industrial relations', *Work, Employment and Society*, 26, pp. 314–30.
- Horwitz, S.K.; Horwitz, J.B. 2007. The effects of team diversity on team outcomes. A meta-analytical review of team demography, *Journal of Management*, 23 (6), pp. 987–1015.
- Huws, U.; Spencer, N.H.; Syrdal, D.S.; Holts, K. 2017. 'Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy', Brussels: Foundation of European Progressive Studies and UNI Europa.
- Hyman, R.; Gumbrell-McCormick, R. 2017. 'Resisting labour market insecurity. Old and new actors, rivals or allies?', *Journal of Industrial Relations*, 59 (4), pp. 538–561.
- Ibsen C.L.; Tapia, M. 2017. 'Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next?', *Journal of Industrial Relations*, 59 (2), pp. 170–191.
- Ibsen, C. L.; Toubøl, J.; Jensen, D.S. 2017. 'Social customs and trade union membership: A multi-level analysis of workplace union density using micro-data', *European Sociological Review*, 33 (4), pp. 504–517.

- International Labour Office (ILO). 2002: *Resolution concerning decent work and the informal economy*, adopted by the General Conference of the ILO. Geneva. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>
- . 2015a, *The Future of Work Centenary initiative*, Report by the Director-General.
- . 2015b. *Global estimates on migrant workers: Results and methodology*. Geneva: ILO, https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang-en/index.htm
- . 2016. *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO, e-book.
- . 2018a. *Men and women in the informal economy. A statistical portrait*. Third ed., Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang-en/index.htm
- . 2018b. *World Economic and Social Outlook. Trends 2018*. Geneva: ILO, <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang-en/index.htm>
- IOM. 2016. *'Global Migration Trends. Factsheet 2015'*. Geneva: International Organization for Migration, http://publications.iom.int/system/files/global_migration_trends_2015_factsheet.pdf
- IPSP. 2018. *Rethinking Society for the 21st Century*. Report of the International Panel on Social Progress, Cambridge, Cambridge University Press, vol. I, chapter 7: The future of work – good jobs for all', by W. Eichhorst, and A. Portela de Souza, with P. Cahuc, D. Demazière, C. Fagan, N. Guimarães, H. Fu, A. Kalleberg, A. Manning, F. McGinnity, H. Rapoport, Ph. Scranton, J. Siegrist, K. Thelen, M.-A. Valfort, and J. Visser.
- Jacobson, R.; Geron, K. 2011. 'Unions and the politics of immigration', *Socialism and Democracy*, 22 (3), pp. 105-122.
- Jeong, J. 2001. 'Pursuing centralized bargaining in an era of decentralization? A progressive union goal in Korea from a comparative perspective', *Industrial Relations Journal*, 32 (1), pp. 55–70.
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *'Organizing on-demand: Representation, voice, and collective Bargaining in the Gig Economy'*, Geneva: ILO, Conditions of Work and Employment Series, No. 94.
- Kalleberg, A.L. 2018. *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Kaminska, M.E. 2018. *'A world of very dead letters indeed: Working Time Directive in the hospital sector in East-Central Europe'*. Paper presented at the International Conference on Global Dynamics of Social Policy of the Collaborative Research Center 1342, University of Bremen, 25-26 October.
- Kaminska, M.E.; Kahancová, M. 2017. 'State, market and collective regulation in the hospital sector in East-Central Europe: union strategies against all odds', *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 38 (2), pp. 257-289.
- Kanbur, R.; Rajaram, P.K.; Varshney, A. 2011. 'Ethnic diversity and ethnic strife. An interdisciplinary perspective', *World Development*, 39 (2), pp. 147-158.
- Karreth, A.K. 2018. Schools of democracy: how trade union membership impacts political participation in Africa's emerging democracies, *Democratization*, 25 (1), pp. 158-177.
- Katz, L.F.; Krueger, A.B. 2016. The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015, *ILR Review*, 72 (2), pp. 382-416.
- Keune, M. 2013. *'Trade union responses to precarious work in seven European countries: Overview report.'* Available at: <http://www.uva-aiaa.net/361>
- Kjellberg, A. 2018, 'Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund'. Department of Sociology, Lund University
- Kjellberg, A.; Ibsen, C.L. 2016, 'Attacks on Union Organizing—Reversible and irreversible changes in the Ghent-system in Sweden and Denmark', in T.P.Larsen and A-Ilse, eds. *Den Danske Model set udefra*. Copenhagen: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 279-302.
- Klandermans, B.; Visser, J. 1995, *De vakbeweging in de welvaartsstaat*. Assen: van Gorkum.
- Kloosterboer, D. 2007. *Innovative trade union strategies*. Amsterdam: Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV).
- Korkut, U.; de Ruyter, A.; Maganaris, M.; Bailey, D. 2017. 'What next for unions in Central and Eastern Europe? Invisibility, departure and the transformation of industrial relations', *European Journal of Industrial Relations*, 23 (1), pp. 65–80.
- Kornelakis, A.; Voskeritsian, H. 2016. 'Getting together or breaking apart? Trade union strategies, restructuring and contingent workers in Southern Europe', *Economic and Industrial Democracy*, 39 (2), pp. 357–375.
- Kranendonk, M.; de Beer, P. 2016. "What explains the union membership gap between migrants and natives?", *British Journal of Industrial Relations*, 54 (4), pp. 846–869.
- Krings, T. 2010. 'Trade unions and migrant labour in the "Global Age": New alliances or old antagonisms?' In G. Menz and A. Cavedes (eds). *Labour migration in Europe*. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Kucera, D. 2007. 'Measuring Trade Union Rights by Violations of These Rights'. In D. Kucera (ed). *Qualitative indicators of labour standards: Comparative methods and applications*. Dordrecht: Springer, pp. 145-82.

- Kucera, D.; Sari, D. 2016. New "Labour Rights Indicators": Method and Results. <https://www.researchgate.net/publication/301788004/download>
- Lee, J. 2010. 'Between fragmentation and centralization: South Korean industrial relations in transition', *British Journal of Industrial Relations*, 49 (4), pp. 767–791
- Lechske, J.; Vandaele, K. 2018. 'Explaining leaving union membership by the degree of labour market attachment. Exploring the case of Germany', *Economic and Industrial Democracy*, 39 (1), pp. 64–86.
- Lindell, I. 2008. 'Building alliances between formal and informal workers: Experiences from Africa'. In A. Bieler, I. Lindberg, and D. Pillay (eds). *Labor and challenges of globalization: What prospects for international solidarity?* Scottsville: UKZN Press.
- Liu, M. 2010. 'Union organizing in China: still a monolithic labor movement?', *Industrial and Labor Relations Review*, 64 (1), pp. 30–52.
- . 2014 "The future of Chinese labor relations", *Perspectives on Work*, 18, pp. 76–9 and 116–19.
- LO/FTF. *Labour market profiles*. <http://www.ulandssektariatet.dk/content/landeanalyser>
- Marshall, A.; Perelman, L. 2008. 'Why "union revitalization" is not an issue in Argentina. Labour institutions and the effectiveness of traditional trade union recruitment strategies'. Paper presented at 29th Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Porto, 8-10 September.
- Marx, P.; Starke, P. 2017. Dualization as destiny? The political economy of the German minimum wage reform, *Politics & Society*, 45 (4), pp. 559–584.
- Milkman, R. 2013. 'Back to the future? US Labour in the new Gilded Age', *British Journal of Industrial Relations*, 51 (4), pp. 645–665.
- Mosoetsa, S.; Stillerman, J.; Tilly, C. 2016. 'Precarious labor, South and North. An introduction', *International Labour and Working-Class History*, 89, pp. 5–19.
- Murphy, C.; Turner, T. 2016. 'Organising precarious workers: Can a public campaign overcome weak grassroots mobilisation at workplace level?', *Journal of Industrial Relations*, 58 (5), pp. 589–607.
- Murray, M. 2018. 'EPZs are strategies for economic development', Small Business Forum, <https://www.thebalancesmb.com/export-processing-zones-epz-2221273>
- Noronha, E.; D'Cruz, P. 2017. 'New Identities require new strategies. Union formation in the IT/ITES sector'. In S. George, and S. Sinha (eds). *Redefined labour spaces*. New York/New Delhi: Routledge.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2016. *New Forms of Work in the Digital Economy*. Paris, *Digital Economy Papers*, no. 260.
- . 2017a. *Employment Outlook 2017*. Paris.
- . 2017b. *Unlocking the potential of SMEs for social development goals*. Paris. <https://oecd-development-matters.org/2017/04/03/unlocking-the-potential-of-smes-for-the-sdgs/>
- . 2018. 'The rise of self-employment in the Netherlands'. *OECD Economic Survey of the Netherlands 2018*. Paris.
- Palier, B.; Thelen, K. 2010. 'Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany', *Politics & Society*, 38, pp. 119–48.
- Pedersini, R. 2010. 'Trade union strategies to recruit new groups of workers.' Dublin: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.
- Penninx, R.; Roosblad, J. (eds). 2000. *Trade unions, immigration and immigrants in Europe 1960–1993: A comparative study of the actions of trade unions in seven West European countries*. Oxford: Berghahn.
- Pernicka, S.; Blaschke, S. 2006. 'Selbständige – (k) eine Klientel für Gewerkschaften?', *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 31 (2), pp. 29–53.
- Pernot, J.-M. 2010. *Syndicats: lendemains de crise?* Paris: Gallimard.
- Pesole, A.; Urzi Brancati, C.; Fernández-Macías, E.; Biagi, F.; González Vázquez, I. 2018. *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*, Joint Research Centre, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Pulignano, V.; Doerflinger, N. 2014. 'Wie heeft wie nodig? Vakbonden en jongeren in België'. Louvain, Centre for Sociological Research, working paper 2014/1.
- Pulignano V.; Ortiz Gervasi, L.; de Franceschi, F. 2016. 'Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared', *European Journal of Industrial Relations*, 22 (1), pp. 39–55.
- Raess, D.; Dürr, A.; Sari, D. 2018. Protecting labor rights in preferential trade agreements: The role of trade unions, left governments, and skilled labor, *Review of International Organizations*, August 2018. (<https://doi.org/10.1007/s11558-018-9301-z>)
- Ramalho, J. R. 2010. 'Flexibilidade e crise do emprego industrial: sindicatos, regiões e novas ações empresariais', *Sociologias*, 12 (25), pp. 252–284.
- Rasmussen, M.; Pontusson, J. 2017. Working-class strength by institutional design? Unionization, partisan politics, and unemployment Insurance systems, 1870 to 2010, *Comparative Political Studies*, 51 (6).

- Reyneri, E. 2003. 'Immigration and the underground economy in the new receiving South European countries: manifold negative effects, manifold deep-rooted causes', *International Review of Sociology*, 13 (1), pp. 117-43.
- Rodrik, D. 2016. "Premature deindustrialization", *Journal of Economic Growth*, 21 (1), pp. 1-33.
- Rosanvallon, P. 1988. *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*. Paris: Calmann-Lévy.
- Rosenfeld, J. 2014. *What Unions No Longer Do*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rueda, D. 2007. *Social democracy inside out. Partisanship and labour market policy in advanced industrialized Democracies*. Oxford: Oxford University Press.
- Schmalz, S.; Thiel, M. 2017. 'IG Metall's Comeback. Trade union renewal in times of crisis', *Journal of Industrial Relations*, 59 (4), pp. 386-405.
- Schulze Bischoff, K., with C. Schmidt. 2007. *Neue Selbständige im europäischen Vergleich*. Düsseldorf: Hans Bickler Stiftung.
- Schurman, S.J.; Eaton, A.E., with R. Gumbrell-McCormick, R. Hyman, C. DiLeo, G.M. Berroterán, S. Ryklief, M. Varga, and V. Viajar. 2012. *Trade union organizing in the informal economy: A review of the literature on organizing in Africa, Asia, Latin America, North America and Western, Central and Eastern Europe*. Newark N.J., report to the American Center for International Labor Solidarity Rutgers University. <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2014/11/Rutgers-Trade-Union-Organizing-in-the-Informal-Economy.pdf>.
- Scruggs, L.; Lange, P. 2002. 'Where have all the members gone? Globalization, institutions, and union density', *The Journal of Politics*, 64 (1), pp. 126-153.
- Shalev, M., 1992. 'The resurgence of labour quiescence', in M. Regini, ed. *The Future of Labour Movements*, London: Sage, pp. 102-132.
- Shin, K.-Y. 2010. 'Globalisation and the working class in South Korea: Contestation, fragmentation and renewal', *Journal of Contemporary Asia*, 40 (2).
- Sridhar, R.; Panda, S. 2014. 'Contract Employees', *Indian Journal of Industrial Relations*, 50 (2), pp. 204-212.
- Song, J. 2014. *Inequality in the workplace: Labor market reform in Japan and Korea*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Standing, G. 2011. *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury.
- Stone, K.V.W.; Arthurs, H. (eds). 2013. *Rethinking employment regulation: After the standard contract of employment*. New York: Russell Sage Foundation Press.
- Swider, S. 2000. *The migrant domestic workers union movement in Hong Kong*. MS thesis Cornell University, Ithaca NY.
- Tapia, M.; Turner, L. 2013. 'Union campaigns as counter-movements: Mobilizing immigrant workers in France and the United Kingdom', *British Journal of Industrial Relations*, 51, pp. 601-622.
- Tapia, M.; Ibsen, C.L.; Kochan, T.A. 2015. 'Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation', *Socio-Economic Review*, 13, pp. 157-84.
- Taylor, B.; Li, Q. 2007. 'Is the ACFTU a union and does it matter?', *Journal of Industrial Relations*, 49 (5), pp. 701-15.
- Todolí-Signes, A. 2017. 'The end of the subordinate worker? The on-demand economy, the gig economy, and the need for protection for crowdworkers', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33 (2), pp. 241-268.
- Traub-Merz, R.; Pringle, T. (eds). 2018. *Trade Unions in Transition. From Command to Market Economies*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Trygstad, S.; Larsen, T.P.; Nergaard, K. 2018. 'Dealing with austerity in the Northern European cleaning sector: Social partner strategies strengthen wage floors', *European Journal of Industrial Relations*, online <https://doi.org/10.1177/0959680118790818>
- Vandaele, K. 2017. Belgique. *Les syndicats sur le quivive pour soutenir les travailleurs des plateformes: l'exemple des livreurs de repas*. <https://www.researchgate.net/publication/323616094>
- . 2018. *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*. Brussels, ETUI Working Paper 2018/5.
- Van Rie, T.; Marx, I.; Horemans, J. 2011. 'Ghent revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries', *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), pp. 125-139.
- Van Rij, C.; Saris, W. 1993. 'Time dependency of trade union membership: An event-history analysis', *Quality and Quantity*, 27 (1), pp. 73-93.
- Visser, J. 1990. "In search of inclusive unionism", *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 18, pp. 1-278.
- . 1991. 'Trends in Trade Union Membership', *Employment Outlook 1991*, Paris, OECD, pp. 97-134.
- . 2001. 'The First Part-time Economy of the World - A model to be followed?', *Journal of European Social Policy*, 12 (1), pp. 23-41.
- . 2002. 'Why fewer European workers join unions. A social customs explanation of membership trends', *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), pp. 403-430.

—. 2018. *ICTWSS database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts*. Open access database at: <http://www.uva-aiaa.net/nl/ictwss>.

Visser J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2015. *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?* Geneva, ILO, Labour Relations and Collective Bargaining Policy Brief No. 1.

Waddington, J.; Kerr, A. 2002. 'Unions fit for young workers?', *Industrial Relations Journal*, 33 (4).

Western, B. 1997. *Between class and market: Postwar unionization in the capitalist democracies*. Princeton: Princeton University Press.

Williams, C.C.; Horodnic, I.A. 2018. 'Evaluating the prevalence and distribution of dependent self-employment: some lessons from the European Working Conditions Survey', *Industrial Relations Journal*, 49 (2), pp. 109-127.

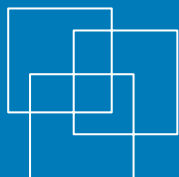
Xhaufclair, V.; Huybrechts, B.; Pichault, F. 2018. 'How can new players establish themselves in highly institutionalized labour markets? A Belgian case study in the area of project-based work', *British Journal of Industrial Relations*, 56 (2), pp. 370-394.



Završne napomene

- 1 https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/WCMS_375766/lang--en/index.htm;
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_369026/lang--en/index.htm
- 2 <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--en/index.htm>
- 3 https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/committee-of-the-whole/WCMS_711674/lang--en/index.htm
- 4 Jele Viser; Amsterdamski institut za napredne studije rada (AIAS), Amsterdamski univerzitet; Međunarodna visoka škola za društvene nauke u Bremenu (BIGSSS), Univerzitet u bremenu (Jelle.Visser@uva.nl). Prvi poziv da napišem ovaj rad je došao od Suzan Hejter (DDG/P MOR) i zahvaljujem joj za inspiraciju i poverenje koj mi je ukazala. Posebno sam zahvalan Mariji Heleni Andre (ACTRAV MOR) koja mi je omogućila da sprovedem ovo istraživanje. Rafael Pils (ACTRAV MOR) je bio moj izuzetno kompetentni i entuzijastični vodič na putu istraživanja i pisanja ovog rada i pružio mi je borjne dragocene komentare. Takođe se zahvaljujem i Aleksu Brajsonu, Rafaelu Gonmezu, Anke Hesel, Ričardu Hajmanu, Mari Kahancovoj, Andersu Kjelbergu, Marselu van der Lindenu, Pol de Beru, Valeriji Pulinjano, kao i Miroslavu Stojanoviću i Kurtu Vandeleu na njihovoj spremnosti da pročitaju nacrt ovog rada i daju dragocene komentare i sugestije u cilju poboljšanja. Zahvaljujem se Filipu Pošeu iz Evropskog instituta sindikata (ETUI) na organizovanju seminara koji mi je pružio priliku da prediskutujem o ovom radu sa predstavnicima sindikata, među njima i Rudijem de Levom, predsednikom Evropske konfederacije sindikata (ETUC) i Oliverom Rotigom, regionalnim sekretarom UNI-Europe. Odgovornost za konačni tekst, njegove procene i greške leži isključivo na autoru.
- 5 ILO, 2015a, *The Future of Work Centenary Initiative*, Report by the Director-General, Geneva: ILO, point 9. Vidi takođe: <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--en/index.htm>
- 6 ITUC internet stranica, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/18_02_02_list_of_affiliates_17th_gc.pdf (accessed 11/11/2018). Lista podružnica je iz novembra 2017.
- 7 Sledećih nekoliko paragrafa je inspirisano poglavljem 7 ("The Future of Work: Good Jobs for All") publikacije IPSP (2018), *Rethinking Society for the 21st Century*. Report of the International Panel on Social Progress, Cambridge University Press, 2018, vol. I.
- 8 Neformalni sektor govori o jedinicama proizvodnje, neformalno zapošljavanje o poslovima, neplaćeni radnici u domaćinstvu stariji od 15 godina se uvek računaju kao neformalni. U slučaju radnika za sopstvene potrebe i poslodavaca, neformalni status posla je određen formalnom ili neformalnom prirodom preduzeća. Smatra se da su radnici neformalno ukoliko obavljaju posao u neformalnom sektoru, ili, ukoliko obavljaju posao u formalnom sektoru, nisu prijavljeni, obavljaju povremene ili kratkotrajne poslove i dobijaju zaradu koja je ispod praga određenog za doprinose za socijalno osiguranje. (ILO, 2018a:18-19).
- 9 Podaci su iz 2017. ili poslednje godine i pokrivaju 150 država obuhvaćenih bazom podataka ILOSTAT (www.ilo.org/ilostat/irdata), uz dodatne podatke o sastavu članstva i grupisanim stopama sindikalnog organizovanja preuzeti iz baze podataka ICTWSS, 6.0 (<http://uva-aias.net/en/ictwss>). Ovi statistički podaci pokrivaju preko 90% svetske populacije sa poprilično jednakom distribucijom između regiona i nivoa prihoda. Izostavljene su same zemlje u kojima se odvija (građanski) rat ili su pogođene prirodnim katastrofama, među kojima Avganistan, Irak, Sirija, Jemen, Libija, Čad, Somalija, Sudan, Južni Sudan, Centralnoafrička Republika, Kongo, Demokratska Republika Kongo i Haiti, dok nema podataka za Severnu Koreju, Butan, Turkmenistan, Tadžikistan, Uzbekistan, Katar, Jamajku ili Portoriko. Sindikati su zabranjeni u Irani, saudijskoj Arabiji i Ujedinjenim Arapskim Emiratima. Statistike o članstvu se odnose na zaposlene (i u pojedinim slučajevima nezaposlene) i ne obuhvataju penzionere i one koji su se povukli sa tržišta rada ali ostali članovi sindikata (npr. oko 12 miliona u zapadnoevropskim sindikatima).

- 10 Razlog što ovi sindikati nisu razmatrani jeste to što oni nisu nezavisni od države ili partije, što radnici ne mogu slobodno da biraju kom će se sindikatu pridružiti i što je teško proveriti tačan broj članova. Ukoliko su tačne tvrdnje Svekineske federacije sindikata (ACFTU) da imaju 3030 miliona članova, to bi činilo 58% ukupnog svetskog sindikalnog članstva. Poslednjih nekoliko godina, kineski sindikati, koje oštro kritikuju da ne zastupaju istinski radnike, su počeli da preuzimaju ulogu posrednika između radničkih protesta i rukovodstva ili lokalne samouprave (Chen, 2009; Friedman and Kuruville, 2014; Liu, 2019; 2014; Taylor and Li, 2010; China Labour Bulletin, <http://www.clb.org.hk/>).
- 11 Ukupna statistika o zapošljavanju obuhvata zaposlene, samozaposlene i radnike za sopstvene potrebe, neplaćene radnike u porodici i, avaj, poslodavce. Suženiji proračun – bez poslodavaca i poljoprivrede – bi bio bolji, ali nije dostupan za mnoge zemlje i stoga ne dozvoljava poređenje između regiona sveta. Stoga ćemo morati da se zadovoljimo manje preciznim ali široko dostupnim merilom.
- 12 The Trade Union Law stipulates that enterprises in which a trade union has been established must contribute two per cent of their monthly payroll to union funds. Worker contributions are limited; <https://www.clb.org.hk/sites/default/files/工人运动三年报告%202015-17%20final.pdf>
- 13 U Italiji, jedinoj razvijenoj zemlji sa visokim procentom sindikalno organizovanih radnika (i zakupcima poljoprivrednog zemljišastopa sindikalnog organizovanja iznosi skoro 100% cent, a sindikati obavljaju neke od funkcija države iz oblasti osiguranja i upravnih poslova.
- 14 Čini se da je Izrael izuzetak, sa višom stopom sindikalnog organizovanja u sektoru komercijalnih usluga.
- 15 Nažalost, ne posedujem novije podatke.
- 16 Ovo je približna procena i prosečno starosno doba u kome osoba ulazi na tržište rada i izlazi sa istog je verovatno veće za profesionalce i one sa fakultetskom diplomom nego radnike.
- 17 Prilikom proračunavanja ovog proseka i olakšavanja poređenja sa prethodnim godinama, izostavio sam ekstremne vrednosti zabeležene u baltičkim državama (gde bukvalno nema članova sindikata mlađih od 25 godina).
- 18 Do 2006. godine, 130 država je osnovalo preko 3.500 zoni za obradu izvoza unutar svojih granica, sa oko 66 miliona radnika (Murray, 2018). Najveće ovakve zone se nalaze u Kini, Indoneziji i Bangladešu.
- 19 U većini zemalja gde je moguće napraviti poređenje sa anketom domaćinstava zasnovanom na mnogo većem uzorku, ESS procenjuje postojanje mnogo nižih stopa sindikalnog organizovanja. Ponderisao sam podatke ESS u skladu sa poznatim prosečnim stopama sindikalnog organizovanja (vidi takođe OECD 2017 za postupak za dobijanje drugih podataka o sastavu sindikalnog članstva).
- 20 Sindikalno organizovanje nestandardnih radnika nije poptuno strano razvoju nestandardnog zapošljavanja. To sam pokazao u drugim radovima. Na primer, u Holandiji, Holandanke koje obavljaju poslove sa nepunim radnim vremenom su se organizovale kako bi učinile ovakav rad atraktivnijim sa aspekta radnih prava i ravnoteže između porodičnog i poslovnog života, i tako učinile rad sa nepunim radnim vremenom 'normom' ili 'standardom' za mnoge ako ne i većinu žena sa decom (Visser, 2001). Naravno, ovim ne poričem trajne mane rada sa nepunim radnim vremenom sa aspekta karijere i finansijske nezavisnosti.
- 21 'Ryanair turns Polish pilots into precarious workers', *Financial Times*, 1-11-2018.
- 22 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::PI2100_ILO_CODE:R204.
- 23 <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang--en/index.htm>
- 24 Sarah O'Connor, 'How to manage the gig economy's growing jobs market', *Financial Times*, 30-10-2018.
- 25 Za poslednju rezoluciju MOR o ovom indikatoru iz oktobra 2018. vidi: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/WCMS_648636/lang--en/index.htm
- 26 https://www.ilo.org/beirut/events/WCMS_535008/lang--en/index.htm
- 27 Videti <https://www.ituc-csi.org/wagescampaign> za kampanju o zaradi od koje se može živeti koju ITUC trenutno sprovodi. 28 *The Guardian*, 27-10-2015.



Kontakt adresa:

ACTRAV
International Labour Office
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland
Tel. +41 22 799 70 21
e-mail: actrav@ilo.org

