

САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА ГРАДА НОВОГ САДА И ОПШТИНА



ДОБРО НАМ ДОШЛИ

САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА
ГРАДА НОВОГ САДА И ОПШТИНА



СЕКЦИЈА МЛАДИХ

ВАС ПОЗИВА НА

ЕДУКАТИВНО ПРЕДАВАЊЕ

НА ТЕМУ

**ПОЈАМ И ЗНАЧАЈ
ПОСТОЈАЊА СИНДИКАТА**

13.12.2010.

С почетком у 18:00 h

ВЕЛИКА САЛА, Раднички дом „Светозар Марковић”,

Булевар Михаила Пупина 24, УЛАЗ СЛОБОДАН!

ШТА ЈЕ СИНДИКАТ И ЗАШТО ПОСТОЈИ?

Средином деветнаестог века у капиталистичким земљама западне Европе најамни радници почињу да оснивају синдикате са основним циљем заштите и побољшања услова рада и повећања надница.

Код нас почетак синдикализма наступа у другој половини деветнаестог века, прво организовањем струковних синдиката, а потом и Радничког савеза у мају 1903. године, као претече ССС Србије.

До оснивања синдиката у 19. веку дошло је када је код радника сазрела свест о томе да сами, као појединци, не могу да се заштите нити да се супротставе самовољи послодаваца којима је једини циљ што већи профит, са што мањим трошковима, па и трошковима радне снаге.

Са друге стране имамо интерес радника, који је потпуно супротан интересу послодаваца. Они су заинтересовани за веће плате, што боље услове рада, сигурност радног места.

Снага сваког правог радничког синдиката садржана је у основним принципима оснивања и деловања а то су:

1.МАСОВНОСТ

2.ЈЕДИНСТВО И СОЛИДАРНОСТ

**3.НЕЗАВИСНОСТ У ОДНОСУ НА ПОСЛОДАВЦА, ВЛАСТ И
ПОЛИТИЧКЕ ПАРТИЈЕ**

4.ФИНАНСИЈСКА НЕЗАВИСНОСТ

5.СТРУЧНОСТ, КОМПЕТЕНТНОСТ КАДРОВА И ПРОФЕСИОНАЛНОСТ

6.ДЕМОКРАТИЧНОСТ

Оно што је важно нагласити је да запослени ако није синдикално организован је у потпуно подређеном положају и самим тим изложен притисцима и уцењивањима послодавца.



Има оних који се боре за
своја права,
они су добри.
Други се боре годину дана и
бољи су.
Неки се боре годинама,
они су врло добри.
Али постоје они који се боре
читавог живота.
ОНИ СУ НЕОПХОДНИ.

ПОСЛЕДИЦЕ НЕОРГАНИЗОВАЊА У СИНДИКАТ И НЕПОЗАВАЊА ПРАВА

- 1. РАД НА ЦРНО**
- 2. НЕПОШТОВАЊЕ ОСМОЧАСОВНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА,**
- 3. НЕПЛАЋАЊЕ ПРЕКОВРЕМЕНОГ РАДА,**
- 4. УСКРАЋИВАЊЕ ПРАВА НА ГОДИШЊИ ОДМОР**
- 5. УСЛОВЉАВАЊЕ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА,**
- 6. НЕИСПЛАЋИВАЊА ЗАРАДА,**
- 7. НЕУПЛАЋИВАЊЕ ДОПРИНОСА,**
- 8. НЕЗАКОНИТА ОТПУШТАЊА,**
- 9. РАЗЛИЧИТИ ВИДОВИ ЗЛОСТАВЉАЊА . . .**

САВЕЗ САМОСТАЛНИХ
СИНДИКАТА ГРАДА
НОВОГ САДА И ОПШТИНА



ДО ВЕЋИХ ПЛАТА
ПРЕКО СИНДИКАТА

ШТА
СИНДИКАТ
НУДИ
СВОМЕ
ЧЛАНСТВУ?

СИНДИКАТ ТИ ДАЈЕ
БЕСПЛАТНО

ПРАВНУ ПОМОЋ

- ★ ЗАСТУПА ТЕ КОД ПОСЛОДАВЦА, ПРЕД СУДОМ, ИНСПЕКЦИЈСКИМ И ДРУГИМ ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА
- ★ САСТАВЉА ПОДНЕСКЕ (ТУЖБЕ, ПРЕДЛОГЕ, ЖАЛБЕ, ЗАХТЕВЕ, МОЛБЕ, ПРЕДСТАВКЕ И ДР.)
- ★ ПРАВНЕ САВЕТЕ ИЗ ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА

СТРУЧНУ ПОМОЋ

- ★ УПОЗНАЈЕ ТЕ СА ТВОЈИМ ПРАВИМА И ПРАВНИМ НЕДОУМИЦАМА ИЗ РАДА И ПО ОСНОВУ РАДА
- ★ ОБЕЗБЕЂУЈЕ ПРИМЕНУ ПРОПИСА ИЗ ЗАШТИТЕ НА РАДУ
- ★ ОБЕЗБЕЂУЈЕ ПРИСУСТВО И УЧЕШЋЕ СТРУЧНИХ ЛИЦА ПРИЛИКОМ ИЗРАДЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА КОД ПОСЛОДАВЦА
- ★ ПОМАЖЕ ТИ КАКО ДА ОСТВАРИШ И СВА ДРУГА ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА (ПЕНЗИОНО, ИНВАЛИДСКО, ЗДРАВСТВЕНО ...)

ВЕЋЕ
ЗАРАДЕ

БОЛЈИ УСЛОВИ
РАДА

ЗАШТО ЈЕ ВАЖНО ДА БУДЕШ ЧЛАН СИНДИКАТА?

- ★ ЗАШТИЋЕН СИ ОД САМОВОЉЕ ПОСЛОДАВЦА
- ★ ИМАШ БЕСПЛАТНУ СТРУЧНУ ПРАВНУ ЗАШТИТУ
- ★ МОЖЕШ СЕ У СВАКОМ МОМЕНТУ ОБРАТИТИ СИНДИКАТУ КОЈИ ЋЕ ТИ ПОМОЋИ ДА ЛАКШЕ ДОБЕШ ДО СВОЈИХ ПРАВА КОЈА ТИ ПРИПАДАЈУ
- ★ ИЗБОРИЋЕШ СЕ ЗА ВЕЋУ ЗАРАДУ ПУТЕМ КОЛЕКТИВНОГ ПРЕГОВАРАЊА
- ★ БИЋЕШ ЗАШТИЋЕН ПРИЛИКОМ ОРГАНИЗОВАЊА ШТРАЈКА И ПРОТЕСТА
- ★ ТВОМ ПРЕДУЗЕЋУ И ТЕБИ ОМОГУЋАВА ИЗГРАДЉУ И ДОДЕЛУ СТАНОВА СОЛИДАРНОСТИ
- ★ СИНДИКАТ ТИ ПРУЖА МОГУЋНОСТ БЕСПЛАТНОГ КОРИШЋЕЊА ИНВАЛИДСКЕ ПРЕВЕНЦИЈЕ И РЕКРЕАТИВНОГ ОДМОРА

ШТА
СИНДИКАТ
НУДИ
СВОМЕ
ЧЛАНСТВУ?

ТВОЈЕ ПРАВО ДА БУДЕШ ЧЛАН
СИНДИКАТА УТВРЂЕНО ЈЕ
МНОГИМ АКТИМА

ИСКОРИСТИ ГА!

"РАДНИК ИМА ПРАВО НА
ОРГАНИЗОВАЊЕ И НА КОЛЕКТИВНЕ
ПРЕГОВОРЕ"

Конвенција међународне
организације рада број 98

"ЈЕМЧИ СЕ СЛОБОДА
СИНДИКАЛНОГ УДРУЖИВАЊА,
БЕЗ ПРЕТХОДНОГ ОДОБРЕЊА..."

Устав републике србије, Члан 55

"ЗАПОСЛЕНИМА СЕ ЈАМЧИ
СЛОБОДА СИНДИКАЛНОГ
ОРГАНИЗОВАЊА И ДЕЛОВАЊА БЕЗ
ОДОБРЕЊА, УЗ УПИС У РЕГИСТАР"

Закон о раду Републике Србије,
Члан 206 и Конвенција међународне
организације рада број 87

КАКО ДА ПОСТАНЕШ ЧЛАН СИНДИКАТА?

ПОТПИСИВАЊЕМ ПРИСТУПНИЦЕ
У СИНДИКАЛНОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ
ПРЕДУЗЕЋА У КОЈЕМ РАДИШ

ИЛИ

БЕЗ ЗНАЊА ПОСЛОДАВЦА
ПОТПИСИВАЊЕМ ПОЈЕДИНАЧНЕ
ПРИСТУПНИЦЕ У САВЕЗУ
САМОСТАЛНОГ СИНДИКАТА
НОВОГ САДА

**ЗА СВАКО ПРАВО СЕ
МОРАМО ИЗБОРИТИ.**

**ТО МОЖЕМО САМО
ЗАЈЕДНО!!!**

**ШТА
СИНДИКАТ
НУДИ
СВОМЕ
ЧЛАНСТВУ?**

ГДЕ СЕ НАЛАЗИМО И КАКО ДОЋИ ДО НАС?

НОВИ САД

Булевар Михајла Пупина 24
Раднички дом - "Светозар Марковић"



**НЕМОЈ ДА БУТИШ
И ТРПИШ
ПОЗОВИ СИНДИКАТ!!!**

Тел: 021/55-77-77

www.sindikat-ns.org.rs

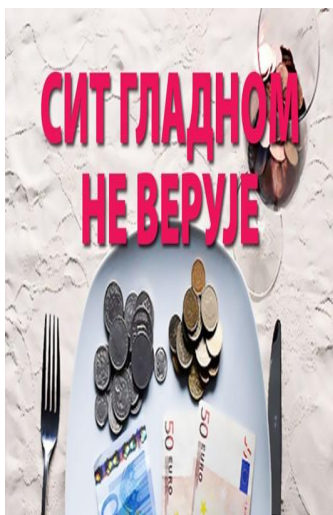
e-mail: gradsko.vece@ssssns.com

НАША СВАКОДНЕВИЦА

Грађанима се свакодневно сервира став да је сужавање или кршење права запослених нужна појава у периоду транзиције, у условима економске кризе и услов за напредовање економије.

У таквом спектру порука природно је упитати се:

- Да ли ће заиста “право” да крше права запослених подстаћи и појачати интерес инвеститора да улажу у такву земљу?
- Да ли принципи тржишне економије подразумевају право послодавца да ускраћује законом гарантована права запослених, без обзира да ли је у питању приватни или државни сектор?
- Да ли правно неуређена држава може да буде било какав гарант економског и социјалног просперитета?
- Прихваћени стандарди функционисања слободног тржишта налажу да се права из радног односа гарантују кроз регулативу којом се уређује понашање релевантних актера у друштву.



ОСНОВНИ МЕЂУНАРОДНИ ИНСТРУМЕНТИ КОЈИ УРЕЂУЈУ ЕКОНОМСКА И СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА

Основни међународни инструменти који уређују економска и социјална питања,
а обавезују Републику Србију будући да их је ратификовала или
преузела као обавезу, су:



1. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (**ПЕСК**) и
 2. 69 Конвенција потписаних под окриљем Међународне организације рада (**МОР**).
- За надгледање извршавања обавеза држава које проистичу из наведених инструмената, успостављени су мање или више ефикасни међународни механизми.

Спровођењем ПЕСК-а бави се Комитет Уједињених нација за економска, социјална и културна права.

Спровођењем конвенција МОП-а бави се Комитет експерата за спровођење конвенција и препорука и Комитет за слободу удруживања.

Најјачи механизам заштите предвиђен је **Европском социјалном повељом** којом је уведен систем колективних представки.

Овај систем омогућава одређеним интересним групама да Европском комитету за социјална права подносе жалбе против држава које су прекршиле прихваћену процедуру.

МЕЂУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА



Прву Међународну организацију рада, као канцеларију, је основало Међународно удружење за радно законодавство и отворило је на Празник рада 1901. године у Баселу у Швајцарској. Данашња Међународна организација рада (МОР) је основана 1919. године првенствено са сврхом усвајања међународних стандарда како би се решили проблеми услова рада који су укључивали “неправду, патњу и оскудицу”. Оснивање МОР-а је иницирано на Паришкој мировној конференцији а регулисано 12-тим поглављем Споразума из Версаја.

Уношењем Филаделфијске декларације у Статут МОР-а 1944. године, мандат те организације је проширен како би укључивао решавања релевантних питања социјалне политике, људских и грађанских права.

Године 1946. МОР је постао прва специјализована агенција Уједињених нација, којој је призната посебна одговорност за социјална и радна питања.

МОР је јединствен по томе што је једина универзална организација која се темељи на трипартитној структури и окупља владе, послодавце и представнике радника у настојању да се остваре социјална правда и бољи услови живота и рада.

ЉУДСКА, РАДНИЧКА И СИНДИКАЛНА ПРАВА

1. ЉУДСКА ПРАВА

- Међународна повеља о правима,
- Универзална декларација о људским правима,
- Међународни уговор о грађанским и политичким правима и
- Међународни уговор о економским, социјалним и културним правима

Људска права су она права која припадају сваком појединцу.

Људска су права универзална: она су права која се стичу по рођењу.

Нико не мора зарадити или заслужити људска права.

Људска су права неотуђива, не могу се изгубити или нестати.



© LIVE PENCIL

Треба нагласити да је читав низ људских права од изузетне важности за синдикални покрет.



2. РАДНИЧКА ПРАВА

Радничка права: права која радници уживају на основу свог рада, на раду или у вези са својим правом на рад.

Радничка права се дефинишу, штите и спроводе на много начина.

На националном нивоу то се постиже:

- Уставом,
- Националним законодавством,
- колективним уговором.

На међународном нивоу МОП – Међународна организација рада - настоји заштитити раднике путем Конвенција и Декларација које се ратификују од стране влада.

ШТА УТИЧЕ НА СМАЊЕЊЕ РАДНИЧКИХ ПРАВА

- приватизација имовине ,
 - смањења јавне потрошње,
 - дерегулација тржишта рада,
 - укидање заштитног законодавства,
 - либерализација трговине
 - присиљавање земаља да отворе своја тржишта
- страној конкуренцији и појефтине радну снагу
Такве тенденције стално условљавају Светска банка и Међународни монетарни фонд.

Једини начин на који се може одговорити на такве притиске јесте учинити радничка права глобалним питањима, учинити их глобалним правима.



Глобализација врши притисак на владе да смањују радничка права како би се трошкови радне снаге свели на најмању меру и како би се привукла страна улагања.. Мултинационалне компаније такође могу једноставно одлучити променити земљу, или барем претити да ће то учинити, када се суоче са незадовољством радне снаге или ако виде шансу за проналазак јефтинијег тржишта рада.



3. СИНДИКАЛНА ПРАВА

Синдикална права: права која чланови синдиката уживају на основу свог чланства у синдикату.

Синдикална права радницима нису доделиле или поклониле владе или послодавци. Она су универзална људска права, садржана у Универзалној декларацији о људским правима и две конвенције:

- **Права радника да оснивају и учлањују се у синдикате**
- **Права синдиката да слободно делују основни су елементи међународних људских права**



Конвенције МОП-а бр. 87 и 98 (у Додатку) дају кључну дефиницију синдикалних права, но за синдикални је покрет важан читав низ међународних људских права.

Треба нагласити да синдикати морају настојати да постану потпуно независни и демократски представници свог чланства.

Не смеју чекати да то за њих остваре владе, јер би могли заувек чекати или би им се чак могло забранити да делују.

Од изузетне је важности утврдити права синдиката и њихових чланова, поред других људских права, у раздобљу транзиције.

Демократска владавина и привредни развој нису могући тамо где се слобода удруживања не поштује, где радници немају право гласа у изградњи властите будућности.



Конвенција МОР-а бр. 87

Конвенција бр. 87 о Слободи удруживања и заштити права на организовање ступила је на снагу 1948. године те ју је досад ратификовала 141 држава чланица МОР-а.

У њој се наводи да радници могу основати и учлањивати се у синдикате према свом избору без претходног пристанка државе. Држава синдикате не може распустити или укинути. Они су слободни стварати федерације и конфедерације, које се пак могу удруживати на међународном нивоу.

КОЈА СУ ТО СИНДИКАЛНА ПРАВА ГАРАНТОВАНА КОНВЕНЦИЈОМ?

1. Право свих радника да оснивају и учлањују се у организације према свом избору и без претходне дозволе
2. Право синдиката да, без уплива власти, израде властите статуте и правилнике, са пуном слободом изабере властите представнике, и обликују своје програме
3. Потпуно слободно право на избор представника
4. Право организација да организују своје управљање/пословање
5. Право организација да слободно организује своје активности и обликују своје програме
6. Право синдиката да оснују и удруже се у федерације и конфедерације и право сваке такве организације да се удружује у међународне синдикалне организације.
7. Заштита синдиката од распуштања или укидања управним поступком.
8. Право на “светост” синдикалних простора, кореспонденције или телефонских разговора.
9. Заштита радника од дела антисиндикалне дискриминације у погледу њиховог запослења
Заштита од антисиндикалне дискриминације
10. Заштита синдиката од сваког мешања *послодаваца* у њихово оснивање, деловање или управљање.
11. Право на заштиту синдикалних средстава и имовине од интервенције *власти*.

Конвенција бр. 98

Конвенција о праву на организовање и колективно преговарање, 1949.

Општа конференција Међународне организације рада која је усвојена у Женеви 1949., која се односи на примену права на организовање и колективно преговарање.

Ову Конвенцију су досад потписале 152 државе чланице МОР-а. Она проширује заштиту радника од антисиндикалне дискриминације те подстиче и штити процес добровољних преговора између радничких и послодавачких организација са циљем регулисања услова запошљавања кроз колективне уговоре. Ова Конвенција се директно не бави јавним службеницима, пошто њих покрива Конвенција бр. 151 (1978.).



КОЈА СУ СИНДИКАЛНА ПРАВА ДЕФИНИСАНА ОВОМ КОНВЕНЦИЈОМ?

- ☐ Власти не могу забранити, а послодавци оспорити право на колективно преговарање
- ☐ Начело преговарања представља темељ овог права
- ☐ Очекује се признање репрезентативних организација
- Послодавац мора поштовати и спровести начело слободних и добровољних преговора
- ☐ Временска ограничења колективног преговарања не могу бити превелика и тиме чинити закључивање колективног уговора немогућим
- ☐ Очекује се да трајање колективних уговора важи до закључивања новог уговора
- ☐ У случају промене власника предузећа, колективни уговор важи у току периода за који је потписан

ОСТАЛА СИНДИКАЛНА ПРАВА

1. Консултације са радничким и послодавачким организацијама
2. Право синдиката да спроводе своје активности у предузећу и на радном месту.
3. Заштита синдикалних представника од притвора и хапшења ради активности везаних уз остваривање синдикалних права.
4. Право радника и њихових синдиката на штрајк као основно средство деловања и одбране њихових синдикалних интереса
5. Право на штрајк





4. РАДНИЧКА ПАРТИЦИПАЦИЈА

У већини земаља у окружењу успостављен је **социјални дијалог**. Нажалост, он не функционише добро у свим случајевима и на свим нивоима упркос чињеници да су земље које желе улазак у ЕУ увеле Социјално економске савете као институције социјалног дијалога.

Оно што је важно јесте да се од владе очекује да врше власт на одговоран начин, водећи дијалог са социјалним партнерима пре доношења свих одлука које се на њих односе. Нажалост морамо констатовати да социјалног дијалога у Србији нема и да се системски закони доносе без учешћа синдиката.

Најсвежији пример је Закон о ПИО. Синдикати су морали протестовати како би се изборили за учешће у креирању закона.

ССС града Новог Сада и општина учествује у раду:

- Социјално економског савета града Новог Сада и општина чији је и оснивач (синдикат је покренуо акцију оснивања СЕС-а и инсистирао на његовом раду).
- Савета за запошљавање у коме има једног представника,
- Фонда за солидарну стамбену изградњу где има једнак број представника као и актуелна власт
- Има изузетно добру сарадњу са Националном службом за запошљавање.

ТРИПАРТИЗАМ

Трипартизам је својеврстан балансирајући модел расподеле власти између владе, послодаваца и радника, који се показује ефикасан на општу корист. Након усвајања Резолуције о јачању трипартизма на конференцији МОП-а 1971. године, радничке су организације биле још више подстрекнуте да искористе своја права.

На пример, Сваке године у New Yorku Комисија УН-а за одрживи развој на својим седницама ради уз пуно учешће синдикалне делегације, а синдикалисти су били врло ангажовани у припремама за састанак Самита о одрживом развоју одржаног 2002. године у Јоханесбургу, као и врло видљиви и утицајни у раду самог Самита (са делегацијом од 400 чланова!)

5. НАДНАЦИОНАЛНО ЗАКОНОДАВСТВО

Европска је унија усвојила низ директива о радничким и синдикалним правима. Европски закон о праву на једнакост и синдикалним правима изнад је националних закона те је важећи широм држава чланица ЕУ. Исто се односи на велики број пресуда Европског суда правде у подручју права на једнакост и радничких права.



Зашто би синдикати требали посвећивати толико пажње заштити синдикалних права? Посебно је важно препознати кршења синдикалних права јер су она заштићена ратификованим стандардима који, по својој снази, надјачавају националне законе. Управо ова специјална заштита синдикалних права дозвољава шири спектар могућности за њихову заштиту.

Учинак политика које међународне финансијске институције намећу, а којима се нагласак ставља на макроекономску стабилност најјасније су видљиве у транзицијским земљама Европе.

Јавни сектор се сужава док приватизација повисује већ високе стопе незапослености, а јаз између сиромашне већине и богате елите се проширује.

Упркос побољшањима и, у неким случајевима, увођењу потпуно нових закона о раду, узнемиравање и застрашивање су и даље остали раширенима као општи тренд, док су ограничења основних синдикалних права, и у теорији и у пракси, учестала појава.

Хрватска, Мађарска, Румунија, Грузија и Молдавија су само неке од земаља које су доживеле потпуни пропуст ММФ-а и Свјетске банке да узму у обзир често разорне последице поткопавања домаће производње.

Либерализација трговине је довела до огромног пораста несигурности запослења, док се земље боре да учине своја тржишта што привлачнијима за страна улагања.

У пракси је то довело до слабљења колективног преговарања и антисиндикалне дискриминације. Резултат тога је високи пораст неформалне економије која је у земљама попут Србије, Молдавије и Украјине нарасла до нивоа који је забрињавајући и урушава комплетну економију земље.

Такође је 2001. године дошло до увођења нових закона, као што је **Закон о раду**, чија је квалитет врло дискутабилан. Почело је драстично срозавање радничких права, делом из разлога што владе настоје учинити своје земље “погодним за бизнис” све више заузимајући антисиндикална гледишта.

У **Шпанији** су, на пример, државни службеници били суочени с потешкоћама везаним за њихова права на колективно преговарање, у **Великој Британији** је влада покушала поткопати штрајк државних службеника нудећи запосленима додатну накнаду и хотелски смештај како би задржала пружање услуга у подручјима погођеним штрајком, док је у **Немачкој** у великом делу државне службе потпуно забрањен штрајк.

**Ако си дошао/ла да ми
помогнеш,
слободно се врати кући.
Али, ако моју борбу
видиш као део своје
борбе за опстанак,
онда можемо да радимо
заједно.**