



DRUŠTVENI SUKOBI
U SFERI RADA I
NJIHOVO
PREVAZILEŽENJE

- 
- ▶ Nezadovoljstvo radom, demotivacija, izbjegavanje posla, napuštanje organizacije ili trajnija otuđenost ljudi od rada jesu učestali ljudski problemi u sferi rada.
 - ▶ Možemo razlikovati realistične i nerealistične sukobe :
 - ▶ Realistični-koji su u vezi sa realnim problemima
 - ▶ Nerealistični – strane u sukobu nemaju realno različite interese

▶ **Suština i vrste sukoba u sferi rada**


- ▶ Društveni sukob je osobena vrsta društvenog odnosa, interakcije, društvenog dešavanja gdje su jasno uobličene strane u sukobu svjesne svojih potreba i interesa.


- 
- ▶ Sukob može biti latentan i manifestan
 - ▶ U društvenom sukobu su realne društvene grupe ili koalicije društvenih grupa koje imaju suprotsavljene interese.
 - ▶ Interesi si su suštinske usmjerenosti ka određenim egzistencijalnim dobrima
 - ▶ Razlikujemo sledeće vrste interesa:
 - ▶ Različiti interesi
 - ▶ Suprotstavljeni interesi
 - ▶ Protivurječni interesi

- ▶ Da bi došlo do sukobljavanja interesnih grupa moraju imati suprotstavljene ili protivurječne interese i moraju imati društvene uslove za djelovanje u smjeru realizacije svojih interesa
- ▶ Centralnu liniju sukobljavanja u sferi rada čine suprotstavljene interesi između poslodavaca i zaposlenih.
- ▶ Razlikujemo dvije vrste sukoba:
 - ▶ Sukobi koje iniciraju zaposleni
 - ▶ Sukobi koje iniciraju poslodavci

Sukobi koji su u znaku radničkih akcija čine:

- ▶ Prijetnja prekidom rada
- ▶ Bježanje na bolovanje (bijeli štrajk)
- ▶ Aljkava upotreba sredstava za rad
- ▶ Štrajk


- 
- ▶ S obzirom na neposredne posledice štrajkova moć onih koji ulaze u štrajk i logiku štrajkačkih dešavanja štrajkovi su najznačajniji vid društvenih sukoba u sferi rada i najefikasniji vid radničkih akcija usmjerenih prema ostvarivanju njihovih egzistencijalnih interesa.
 - ▶ Stoga je raumljivo što se u dosadašnjim proučavanjima društvenih sukoba u sferi rada najviše pažnje posvetilo štrajkovima i što je društveno uređivanje tzv. industrijskih odnosa primarno značilo institucionalizaciju štrajkova i institucionalizaciju društvenih akcija u vezi sa ublažavanjem negativnih posledica štrajkova.

- 
- ▶ Štrajkove prvo mozeme razlikovati kao organizovane i neorganizovane
 - ▶ Razlikujemo sledeće vrste štrajkova
 - ▶ Lokalni štrajk
 - ▶ Generalni štrajk
 - ▶ Opšti generalni štrajk
 - ▶ Kružni štrajk
 - ▶ Štrajk glada
 - ▶ Štrajk upozorenja

- ▶ Ključne su dileme u vezi sa štrajkom su: zašto u konkretnom slučaju štrajkuje data skupina ljudi, zašto se to dešava u datom momentu i zašto štrajk ima date osobine (trajanje, masovnost i sl.).
- ▶ Fridman i Trenton smatraju da se u objašnjenju štrajkova nailazi na dva osnovna pristupa:
 - ▶ Psihološki
 - ▶ Socijalno strukturalni
- ▶ Broj štrajkova se uvećava u prosperitenoj fazi privrednog razvoja
- ▶ Analiza štrajkova Čarlsa Tilija
- ▶ Sukobi inicirani akcijama poslodavaca:
 - ▶ Premještanje zaposlenih na nepovoljnija radana mjesta
 - ▶ Uskraćivanje dodataka
 - ▶ Pretnja otpuštanjem
 - ▶ Zatvaranje firme
 - ▶ Iniciranjem akcija države
 - ▶ Lobi grupe

▶ Problemi prevazilaženja sukoba u sferi rada

- ▶ Prilikom institucionalizacije sukoba polazi se od sledećih pretpostavki:
 - ▶ da različiti akteri rada imaju ne samo bazična različite, više ili manje suprotstavljene interese, već i različite institucionalno definisane uloge
 - ▶ da svi akteri moraju uvažavati kontekst (ekonomski, tehnički, sociokulturni) i ograničenja u delovanju;
 - ▶ da su akteri saglasni oko izvesnih bazičnih društvenih vrijednosti (tzv. nacionalnih ili državnih interesa, poštovanja svačije legitimno stečene imovine, legitimnosti takmičenja i valjanosti kompromisa);

- 
- ▶ da prihvataju izvjesna pravila u vezi sa načinom iskazivanja i realizacije sopstvenih interesa pa i pravila sukobljavanja (konfrontacije) povodom tih interesa
 - ▶ Na bazi ovih pretpostavki nastao je sistem kolektivnog pregovaranja poslodavaca i zaposlenih
 - ▶ Kolektivni ugovor podrazumijeva pronalaženje obostrano prihvatljivog kompromisa
 - ▶ Iskustva savremenih društava govore da institucionalizacija sukoba u sferi rada ublažava oštrinu i razorne posledice sukobljavanja jer ona podrazumijeva ali i afirmiše realistična viđenja stvarnosti

▶ Modeli kolektivnog pregovaranja

- ▶ Suštinu kolektivnog pregovaranja u uslovima tržišne privrede čini ustanovljavanje pravila ponašanja kojima se ograničava sloboda aktera na tržištu rada, ali bez isključivanja te slobode.
- ▶ Neposredni akteri kolektivnog pregovaranja su poslodavci i sindikati, ali se ponegdje u pregovore uključuju i državne instance (ministarstva)
- ▶ Iz brojnih iskustava kolektivnih pregovaranja posebno treba izdvojiti **američki i skandinavski** model kolektivnih ugovora

- ▶ Literatura: Bolčić Silvano (2003): *Svet rada u transformaciji*, Plato, Beograd, str. 228-241

