

...šta (nam) se to dešava?...

Sindikata finansijskih organizacija Srbije upozorava: spoljni saradnici i usluge (outsourcing) i “nesigurni načini zapošljavanja” – pretnja zaposlenima i sindikatima u finansijskom sektoru Srbije

Kod mnogih poslodavaca u Republici Srbiji, a posebno u bankama, lično angažovanje i efikasnost na određenom radnom mestu često se meri smanjenjem broja zaposlenih. Ova smanjenja stalne radne snage znatno poboljšavaju podatke o efikasnosti na papiru: produktivnost po glavi raste samo zato što se smanjuje broj stalno zaposlenih.

Uvođenje “nesigurnih načina zapošljavanja” za pomoćne usluge, često je samo početak većeg plana zamene stalno zaposlenih u osnovnom poslu s tzv. “nesigurnim radnicima”. Tvrdeći da “unajmljuju usluge, a ne ljude”, poslodavci postepeno zapošljavaju radnike pod “nesigurnim uslovima”, što se dešava i kod mnogih poslodavaca u finansijskom sektoru u Srbiji.

Premda su ove vrste radnih odnosa ponekad opisane kao “atipične”, “nestalne” ili “nestandardne”, u stvarnosti se one tako brzo šire u bankama da će uskoro postati standardne i tipične, a proglašenje viška stalno zaposlenih prethodi tome...



Danas u Evropi oko 72 miliona radnika radi na nesigurnim radnim mestima. U Republici Srbiji je taj broj nepoznat... Evropska unija je pokrenula ideju “fleksigurnosti” kao jedno od rešenja problema koji se javljaju u odnosima rada i kapitala. Međutim, “fleksigurnost” može funkcionisati samo kada su stope rasta visoke, ali ne i za vreme krize.

“Nesigurni rad” je samo jedna od posledica finansijske krize koja je počela 2008. godine. Nesigurni rad je postojao i ranije, ali je sada znatno prisutniji. To može uticati na rad i organizovanje sindikata, kao i na socijalni dijalog na nacionalnom i na granskim nivoima. To je i pravo pitanje koje ima uticaj i na zakonodavstvo. Pogledamo li položaj sindikata u društvu, videćemo da se pre dvadesetak godina na sindikate računalo, a sada se odnos prema sindikatu promenio. To je pitanje naročito važno u kontekstu ulaska Srbije u Evropsku uniju.

“Nesigurni rad” zavisi o stanju u privredi i finansijama – ne smemo zaboraviti da je to glavni razlog intenziviranja oblika te vrste rada. Tokom samo godine dana, solidan deo naše industrije je uništen. To znači i smanjenje potrebe i mogućnosti za finansijskim proizvodima i uslugama. Takođe, to znači da je nestalo i toliko članova - mi toga moramo biti svesni i moramo se boriti da zadržimo nivo članstva. Neke evropske države (poput Nemačke) uspešno su rešavale taj problem kroz “fleksibilizaciju” radnih odnosa, ali samo kratkoročno. Zemlje koje žele biti konkurentne na temelju niskih zarada, nikada neće biti uspešne dugoročno.

Novi talas krize u Evropi, u našem okruženju i kod nas je već tu. Privredni rast koji nam je potreban, više ne postoji. Oni koji rade u sektoru finansija takođe će osetiti posledice krize i novijih privrednih kretanja. Najveći problem za zaposlene je gubitak radnog mesta i smanjena primanja (zarade padaju), a rad je sve “fleksibilniji”.

Svedoci smo svakodnevnog kršenja prava iz radnog odnosa koju sprovode poslodavci. Kao što znamo, radni odnos je odnos po osnovu rada koji nastaje ugovorom o radu koji sklapaju poslodavac i zaposleni. U ugovoru o radu stoji neke osnovne odredbe, dok sve ostalo reguliše Zakon o radu i kolektivni ugovori i drugi zakoni. Sve češće se u našim sredinama susrećem sa nepravilnostima po pitanju radnih odnosa...

Socijalni dijalog je sve slabiji i ima ga sve manje. Sindikatima je sve teže sklapati kolektivne ugovore. Poslodavci se smatraju vrlo moćnima, jer smatraju da ih država ne sili na sklapanje kolektivnih ugovora i da je socijalni dijalog prepušten njima. Uz to, na nivou poslodavca se promenio sadržaj kolektivnog ugovora i poslodavci sada vode glavnu riječ. Oni pokušavaju promosati negativni socijalni dijalog, jer postavljaju predstavnike sindikata pred vrlo teški izbor – otpuštanje zaposlenih ili smanjenje zarada. To je sindikatu prava noćna mora - od dva zla treba izabrati manje. Taj izbor ne može biti pozitivan za zaposlene. Sindikati ne bi trebali da donose odluke umesto poslodavaca, jer na taj način samo radnici moraju platiti cenu finansijske krize. Nesigurnost zarada ne znači samo strah da zaradu nećete dobiti.

Kolektivni ugovori se ne poštuju jer kontrolni mehanizmi ne funkcionišu i to je gore nego ne sklapanje novog kolektivnog ugovora. Trend nije pozitivan i svi mi moramo preuzeti odgovornost da se taj trend promeni. Gubimo članove, a broj – masovnost nas čini snažnima. Nivo zaštite sindikalnih poverenika je takođe pala. Zato postoji potreba da se promeni način rada sindikata.

Prvi korak ka pravilnoj reakciji jeste biti pravovremeno i potpuno informisan o činjenicama u vezi pitanja u naslovu: ...šta (nam) se to dešava?...

Ne samo za Sindikat finansijskih organizacija Srbije i za njegove članice, već i za sve sindikate je važno na vreme prepoznati sve ove oblike “nesigurnog rada” i sve oblike raznih nepravilnosti koje koriste poslodavci i preduzeti konkretne mere kako bi posledice bile što manje.

Šta je to “nesigurni radni odnos”?

“Nesigurni radni odnos” je relativno novi pojam koji se koristi kako bi se opisao čitav niz vrsta radnih odnosa koji ne predstavljaju standardni ili stalni radni odnos. Ono što jeste standardni i stalni radni odnos to je odnos u kojem su radnici zaposleni na neodređeno vreme.

Prema Međunarodnoj organizaciji rada: “Tradicionalni primer radnog odnosa, ili standardnog radnog odnosa, već je dugo godina onaj na puno radno vreme, uz potpisani ugovor na neodređeno vreme, sa samo jednim poslodavcem, te zaštićen od nepravednog otkaza.”

Nesigurni rad bi se mogao i ovako definisati: ako vam zaposlenje ne pruža sigurnost da možete zadržati svoj životni standard, onda se nalazite u nekom od oblika nesigurnog rada. Sve kreće od činjenice-pretpostavke da ako neko ima niska primanja, mora imati sigurno radno mesto.

Postoje razne vrste “nesigurnih radnih odnosa”, uključujući (između ostalog): zapošljavanje spoljnih radnika ili zaposlenih drugog preduzeća ili podugovaranje, povremeno zapošljavanje, ugovaranje ili ugovori na određeno vreme, korišćenje agencija za zapošljavanje ili zapošljavanje isključivo za određeni posao... Prethodno navedeno je samo kratak popis tih radnih odnosa koje je moguće opisati kao nesigurne.

Ove uobičajene vrste “nesigurnih radnih odnosa” takođe pokazuju kako sa gledišta poslodavaca nesigurni radnici nisu samo “jeftina radna snaga”, oni su uz to i “fleksibilna radna snaga”. U većini slučajeva poslodavci ih mogu vrlo brzo zaposliti i otpustiti. Njih poslodavci lako mogu preraspodeliti ili premestiti s jednog posla na drugi i njihovo radno vreme često nije fiksno, tako da oni često završe radeći ili samo nekoliko sati dnevno ili pak rade prekovremeno za što su potplaćeni ili nisu uopšte plaćeni. Ova fleksibilnost je jedan od razloga zbog kojeg se takav radni odnos smatra nesigurnim – što je veća fleksibilnost za poslodavca, to je veća nesigurnost i rizik s kojim se suočavaju zaposleni.

Dok s jedne strane fleksibilnost “nesigurnog radnog odnosa” pruža poslodavcima veću kontrolu nad zaposlenima, ona takođe skriva pravu prirodu predmetnog radnog odnosa i poslodavci je koriste kako bi izbegli bilo kakvu odgovornost.

Poslodavci koji zapošljavaju radnike posredno kao spoljne saradnike ili preko agencija za zapošljavanje koriste upravljački položaj i kontrolu koju on donosi, uključujući pravo na otpuštanje ili zapošljavanje, ali kad dođe do uslova plaćanja ili isplate doprinosa, osiguranja, ili naknada za povrede na radu itd., oni vrlo brzo poriču bilo kakvu odgovornost poslodavca. Posledica ovoga je veća kontrola, manji troškovi i manje odgovornosti – to je ta formula “fleksibilnosti” koju koriste poslodavci.

Zašto se ovo događa?

Većina članova sindikata potpuno je svesna postojanja “nesigurnih radnih odnosa”, kao i njihovog porasta. Oni trenutno mogu biti ograničeni na čišćenje, obezbeđenje, osiguranje, pravne poslove ili neke druge “pomoćne službe” i “ne-osnovne poslove”. Ali, to je samo početak – vrlo brzo oni će se proširiti na sve one poslove koje članovi sindikata smatraju redovnim radom svojih članova.

Ako se upitamo zašto “nesigurni radni odnosi” postoje i zašto se povećavaju, naše kolege ili saradnici mogu odgovoriti protivpitanjima poput: zar nije poslodavac taj koji odlučuje o ovakvim stvarima, ili zar to nije globalni trend, ili zar to nije deo onoga što u današnjem svetu čini konkurentnu firmu, ili “oni” (nezaposleni, mladi, itd.) više vole fleksibilno radno vreme, zar ne?

U većini slučajeva, ovo nisu prava pitanja, već jednostavno izgovori. Kao sindikalisti mi u svojim sredinama često nailazimo na takve izgovore za nastavak ignorisanja problema na radnom mestu. Stoga će Sindikat finansijskih organizacija Srbije razmotriti najčešće razloge koje poslodavci daju kako bi opravdala porast “nesigurnih radnih odnosa” u finansijskom sektoru u Srbiji. Ovo su “argumenti” koje su mnogi sindikalisti već imali priliku da čuju kad poslodavci opravdavaju zapošljavanje radnika pod nesigurnim uslovima rada:

“Tu se radi o stalnoj promeni potražnje”:

- U svetu finansija potražnja se stalno i uveliko menja, posebno kad se menja stanje u privredi i ekonomiji u zemlji i u svetu, pa je neophodno zaposliti dodatne radnike kad se potražnja za finansijskim proizvodima i uslugama poveća, ali se ne mogu stalno zaposliti, jer za njih neće biti dovoljno posla kad padne potražnja, te će troškovi poslodavca biti preveliki.

“Mi moramo povećati našu efikasnost i konkurentnost na tržištu”:

- Naša konkurencija menja oblike radnih odnosa, smanjujući troškove i podstičući efikasnost. Dakle, ukoliko želimo preživeti na tržištu i mi to moramo učiniti.
- Naša centrala meri naš učinak na osnovu produktivnosti po glavi i veličini platnog spiska, tako da zapošljavanjem spoljnih radnika možemo smanjiti platni spisak i povećati produktivnost po glavi.

“To je novi način na koji se obavlja posao”:

- To je novi trend u svetu finansija.
- To je novi standardni način obavljanja poslova u svetu bankarstva/osiguranja koji mi svi moramo pratiti.
- To je globalni trend, dio procesa globalizacije.
- To je moderna tržišna ekonomija.
- To je način za napredovanje, budućnost.

“To nije ništa novo”:

- Uvek smo uzimali dodatne radnike na kratke ugovore i zapošljavali spoljne saradnike za pomoćne usluge.
- To smo oduvek radili tako da se u stvari ne događa ništa novo.
- To je standard u našoj (međunarodnoj) grupi.

“To je samo povremena mera ”:

- Mi trenutno prolazimo kroz nekakve promene/probleme i moramo povremeno uzeti dodatne radnike.
- To je zahtev vlasnika naše (međunarodne) grupe.
- To je samo mera za hitne slučajeve koja će nam pomoći da prebrodimo ovo teško razdoblje.
- Još uvek nismo doneli nikakve konačne odluke, ovo je samo eksperiment.

“Mi se moramo usredsrediti na osnovni posao”:

- Mi zapošljavamo spoljne saradnike za neosnovne poslove, pomoćne usluge, kako bi se mogli usredsrediti na jačanje našeg osnovnog posla.
- Druge firme su specijalizovane za pružanje boljih i daleko isplativijih usluga.

Ovo su samo neki od primera. Ono što Sindikat finansijskih organizacija Srbije želi da naglasi je kako su poslodavci naoružani širokim spektrom argumenata kako bi opravdali porast nesigurnih poslova. Ono što je svim ovim odgovorima zajedničko je uverenje o tome kako su ovi novi načini zapošljavanja preko potrebni i neizbežni – i zbog toga ih nije moguće menjati. Skrivena poruka poslodavaca zaposlenima i sindikatima je: “najbolje je to prihvatiti, jer je to nešto dobro za sve nas, ali čak i ako to ne prihvatate, ne možete to sprečiti.”

Zašto se to u stvari događa i šta to znači za sindikate?

Stvarnost “nesigurnih radnih odnosa” pokazala se vrlo različitom za sindikaliste. Stvarni razlozi koji stoje iza ove pojave uključuju agresivnu upravljačku strategiju poslodavaca usmerenu ne isključivo na smanjenje troškova i osiguranje veće kontrole nad jeftinijom, “fleksibilnijom” radnom snagom, već i na pokušaje slabljenja ili čak razbijanja sindikata.

SMANJENJE TROŠKOVA:

“Nesigurnim radnicima” plaća se manje te dobijaju naknade koje su manje od standardnih ili ih uopšte ne dobijaju. Ovo takođe znači da poslodavac izbegava plaćanje doprinosa za penzije, porez i osiguranje kao i druge finansijske obaveze koje su povezane s redovnim radnim odnosima. Dakle činjenicu kako deo njihove radne snage ne prima zarade i naknade o kojima sindikat pregovara za stalne radnike, vide kao značajno smanjenje troškova.

ISKORIŠĆAVANJE ZAKONSKIH RUPA:

Poslodavci često koriste zakonske rupe u radnim zakonima, vladinim šemama zapošljavanja ili programima socijalne zaštite “jeftine” radne snage. Ovo uključuje zloupotrebu pripravničkog staža, kada su radnici koji su zaposleni kao pripravnici ili učenici prisiljeni da obavljaju stalni posao bez promene statusa njihovog radnog odnosa ili zarade.

SLANJE “PRAVIH” SIGNALA:

Nakon dve decenije ideologije i prakse “slobodnog tržišta”, sada smo svedoci da finansijska tržišta nagrađuju firme koje smanjuju svoju osnovnu radnu snagu. Ova smanjenja stalne radne snage znatno poboljšavaju podatke o efikasnosti na papiru: produktivnost po glavi raste samo zato što se smanjuje broj stalnih radnika.

OVO JE SAMO POČETAK:

Uvođenje nesigurnih načina zapošljavanja za pomoćne usluge, često je samo početak većeg plana zamene stalnih radnika u osnovnom poslu s nesigurnim radnicima.

ISKORIŠĆAVANJE PRAVNIH OGRANIČENJA VEZANIH UZ SLOBODU UDRUŽIVANJA:

Potkopavanje snage sindikata i slabljenje njegove pregovaračke moći jedan je od najvažnijih razloga zbog kojeg poslodavci uvode nesigurne načine zapošljavanja: što je više nesigurnih radnika, to je manji stepen članstva ukupne radne snage u sindikatima. Dakle, povećanje nesigurnog rada može imati za posledicu slabljenje snage sindikata. Ovo, pak, utire put za još veće rezanje troškova i fleksibilnost.

POVEĆANJE FLEKSIBILNOST:

Poslodavci žele da povećaju sposobnost firme da odgovori na tržišne fluktuacije uz minimalne troškove. Najvažnije obeležje "fleksibilnosti" je to što ne treba pregovarati sa sindikatima o zapošljavanju ni otpuštanju, kao i mogućnost preraspodele radnog vremena, slanja radnika ranije kući, ili prisiljavanje na prekovremeni rad bez obaveze pregovaranja sa sindikatima, ili pridržavanje zakona, odnosno kolektivnih ugovora.

ZAVADI PA VLADAJ:

Kao što je vidljivo iz osnovnih obeležja nesigurnih radnih odnosa, diskriminacija i nejednakost koje se zasnivaju na uskraćivanju ovlašćenja i prava nesigurnim radnicima osnovni su elementi nove upravljačke strategije. Činjenica da je tim radnicima uskraćeno pravo učlanjivanja u sindikat još više produbljuje diskriminaciju i nejednakost. Ovo doprinosi podeli radnika i slabi njihovu kolektivnu moć suprotstavljanja poslodavcu.

SLABLJENJE GUSTOĆE SINDIKATA, UMANJIVANJE PREGOVARAČKE MOĆI:

Kao što je već navedeno, osnovni razlog za povećanje broja nesigurnih radnih odnosa je povećanje udela radnika koji nisu članovi sindikata. Kao posledica toga, opada gustoća sindikata (procenat članova sindikata na nekom radnom mestu), što može oslabiti pregovaračku moć sindikata. Kada stalni radnici koji su članovi sindikata završe kao manjina na radnom mestu jer je isto prepuno nesigurnih radnika, to ozbiljno slabi pregovaračku moć sindikata. Stoga je članovima sindikata sve teže i teže da brane sigurnost vlastitog posla i vlastite radne uslove, te mogu završiti s jednako niskom platom, naknadama koje su ispod standarda i istom nesigurnošću s kojom su već suočeni nesigurni radnici.

PREKID ŠTRAJKA I ONEMOGUĆAVANJE RADA SINDIKATA:

Konačno, poslodavci koriste nesigurne načine zapošljavanja kako bi prekidali štrajkove i onemogućili rad sindikata. Zamenom radnika koji štrajkuju, nesigurnim radnicima, ili isključivanjem sindikata i dovođenjem nesigurnih radnika, poslodavci koriste nesigurne radne odnose kao snažno sredstvo za onemogućavanje rada sindikata. Kao što smo već videli, snaga sindikata može biti ozbiljno ugrožena povećanjem nesigurnih radnih odnosa. Ovo nije slučajni ili popratni učinak nesigurnih načina zapošljavanja.

Ovo je u stvari glavni cilj uvođenja nesigurnih radnih odnosa kao upravljačke strategije. Povećanje nesigurnih radnih odnosa kao sredstvo slabljenja/onemogućavanja rada sindikata je svesna politička strategija koju sprovode poslodavci, koji se međusobno o tome dogovaraju i u tom delu solidarno prateći i preuzimajući sve uspešne poteze u praksi jedni od drugih. Ovde se radi o prevlasti moći na radnom mestu. Zato je ovo važno pitanje za sve sindikate.

Pritajeno povremeno zapošljavanje i zapošljavanje spoljnih saradnika

Zapošljavanje radnika pod nesigurnim uslovima često je postepeni proces. On se može doživeti kao nagao, posebno kad svi pogledamo oko sebe i shvatimo da mnogi ljudi koji nas okružuju nisu stalni radnici i nisu učlanjeni u sindikat. Mnogi članovi sindikata počinju da shvataju koliki je obim nesigurnog rada kad se po prvi put zapitaju ko su zapravo ti "novi ljudi". Tada dožive šokantno iskustvo.

Ali povećanje broja nesigurnih radnika retko je iznenadna, dramatična promena koja se odjednom dogodila u nekoj firmi. To je obično postepeni, pritajeni proces koji se naglo ubrzava kad se postigne određeni stepen nesigurnih radnih odnosa. Jedan od najlakših načina za uvođenje pritajenog zapošljavanja spoljnih saradnika je kada dođe do uvećanja obima posla i potrebe za zapošljavanjem takvih radnika.

Mnogi sindikati su otkrili da je prvi stadijum u pregovaranju o stalnom statusu za nestalne radnike dobijanje široke podrške za svoj stav o tome kako "nesigurni radnici" moraju imati prednost kad se ukaže potreba popunjavanja novih stalnih radnih mesta.

Pravo na častan rad

Prema Međunarodnoj organizaciji rada, program "časnog rada" uključuje: "...promovisanje mogućnosti za žene i muškarce da ostvare častan i produktivan rad u uslovima slobode, jednakosti, sigurnosti i ljudskog dostojanstva. Častan rad je u središtu pažnje četiri strateška cilja, odnosno (1) prava na radnom mestu, (2) zapošljavanja, (3) socijalne zaštite i (4) socijalnog dijaloga".

Ako ovo uporedimo s najčešćim obeležjima "nesigurnog rada" i stvarnim razlozima koji stoje iza ovakvih načina "nesigurnog zapošljavanja" koji provode poslodavci, a angažovanje spoljnih saradnika za određene poslove potvrđuje da to rade i poslodavci u finansijskom sektoru Srbije, očito je da su ova dva procesa dijametralno suprotna.

Svaki korak prema povećanju nesigurnih radnih odnosa kod Poslodavca (outsourcing i zapošljavanje spoljnih i povremenih radnika) je isto što i povećanje nedostatka časnog posla i odvešće nas u finansijskom sektoru sve dalje i dalje od ciljeva koji se navode u MOR-ovom programu časnog rada, uz trošak koji će na kraju, ipak, (po iskustvu u praksi drugih) biti veći za poslodavce.

Sposobnost sindikata da pregovara o promenama takođe zavisi od pristupa informacijama vezanim uz planove za nesigurne oblike zapošljavanja ili nesigurna radna mesta koja već postoje. Pristup takvim informacijama temelji se na nizu prava na koje sindikati stalno moraju upozoravati.

Pravo na informaciju o globalnim pravima zaposlenim u svetu finansija jasno upućuje na pravo sindikata na informisanje potrebno za pregovore o promenama na radnom mestu, i to da svi zaposleni imaju pravo:

1. na siguran i dostojanstven rad;
2. na razumno obaveštenje o promenama u radnom okruženju;
3. preko svojih sindikalnih predstavnika na punu informaciju o poslovanju poslodavca;
4. na mogućnost dijaloga s predstavnicima poslodavca koji donose odluke kod poslodavca.