

Evropski sindikati i

prekarizacija

Izvor: Danas, 23.03.2017.

Autor: Miroslav Ružica. -

Svedoci smo prave eksplozije netipičnih i fleksibilnih oblika zapošljavanja u Evropi koji se nazivaju prekarnim jer stvaraju okolnosti u kojima drugotrajna nesigurnost, nestabilnost i nepredvidljivost ugrožavaju mentalno i materijalno blagostanje miliona ljudi.

Ovi tzv. „McJobs“ postaju simbol ovog globalnog trenda - niske nadnice, nezahtevni i priučeni poslovi, prekovremeni ali neplaćeni rad, kratkoročni ugovori i stalna pretnja gubitka posla.

Tako je u EU tokom 2014 bilo zaposlenih na određeno vreme 14%, radilo skraćeno radno vreme 20.6%, a samozaposleno 16,4% - dakle, 51% svih zaposlenih bili su većinski prekarni radnici.

Stalno se javljaju i novi oblici prekarnih poslova, kao što je agencijski rad ili zero-hour contract, odnosno ugovori o poslu koji ne garantuju ni minimum posla ili zarade. Takvih je u Velikoj Britaniji ove godine 1.8 miliona.

Ovaj globalni trend donosi ozbiljne izazove evropskim sindikatima. Pravi i za sada nesavladivi problem postaje polarizacija radne snage na stalno zaposlene i rastući kontingent prekarnih radnika, ali i uz stalnu dilemu da li sindikati zastupaju svoje članove ili i sve zaposlene. U praksi se to svodi na različite interese i konkurentne odnose i vidljivo je da pregovori u okvirima kompanija obično isključuju prekarne ili se teži ograničavanju njihovog učešća do najviše 10% svih zaposlenih.

Otud ambivalentnost i delimična paraliza sindikata, pa se mnogi aktivisti zalažu i za „nove sindikate“ sa mnogo širom

agendom i koja uključuje nezaposlene i prekarne radnike, jer njihov enormni rast podriva sve. Polazi se od iskustva da se, iako u puno zemalja sindikati obuhvataju ispod 20% zaposlenih, u pregovorima i kolektivnim sporazumima obuhvata i do 80% zaposlenih. Tako u stvarnosti imamo da su prekarni sasvim isključeni, a u drugim sindikatima inkorporisani ili postoje kao paralelna grupacija; neki se zalažu za smanjivanje broja prekarne zaposlenih poslova, a drugi za njihovu potpunu eliminaciju. Svi se, međutim i bar retorički, zalažu za iste uslove rada i jednakost nadoknada, kao i povećan kvalitet prekarne poslova. Uz to, u Holandiji se zalažu da prekarni postanu politička agenda, a u Nemačkoj da organizovane grupe prekarne, posebno u vezi agencijskog rada, budu prisutne u nacionalnim pregovorima, kao i da postoje obavezne konsultacije kada poslodavci najavljuju veća otpuštanja prekarne. U Danskoj su sindikati, primera radi, organizovali tzv. job patrol, dakle kvazi-inspekcije koje proveravaju da li poslodavci poštuju pravila. Neke velike sindikalne konfederacije u Italiji su uspele da uključe i oko 50,000 prekarne i da ih mobilišu, kao i da pregovaraju sa poslodavcima oko nekih oblika socijalne zaštite (uglavnom) agencijskih radnika. Sindikati u Velikoj Britaniji se odnedavno fokusiraju na prekarne u javnom transportu, poljske migrante u industriji, ali i istraživače i nastavno osoblje na univerzitetima koje je masovno prekarne zaposleno.

Uopšteno govoreći, postoji pet glavnih instrumenata sindikalne akcije, koji obuhvataju i prekarne: kolektivni sporazumi, inicijative za zakonsko uređivanje odnosa i uslova rada, široko shvaćeni socijalni dijalog, mobilizacija prekarne u okvirima sindikata, kao i medijske kampanje kojima se utiče na javno mnjenje u korist prekarne. Intrigantno je da svaki od ovih instrumenta može da pokaže i svoje naličje, pa tako i kolektivni sporazumi mogu eksplicitno da isključuju prekarne.

Javlja se, međutim, i kritičke teze da se samoorganizovanje i organizovanje prekarne mora mahom odvijati izvan tradicionalnih aktera kao što su sindikati i političke partije. Smatra se da su novi socijalni pokreti ti

novi katalizatori i mobilizatori prekarijata. Radi se o dobrovoljnim organizacijama koje deluju zajednički da bi unosile ili blokirale promene u okruženju. Nisu dakle primarno usmerene na neposredne interese članova, već na šire ciljeve, vrednosti i orijentacije. Ukratko, zalažu se za promociju i implementaciju novih formi za kolektivnu akciju i delovanje. Očito je da polaze od postulata da država i tržište deluju tako da ugrožavaju ključne vrednosti ili grupacije i da su potrebne nove forme delovanja jer su i sindikati i partije znatnim delom paralizovani.

Ipak, mnoga istraživanja dokazuju da su sindikati i dalje relevantan akter. To ilustruju konceptom „kvalitet rada“, koji definiše da su autonomija u radu i sigurnost zaposlenja ključne odrednice dobrog posla. Autonomija se tiče stepena kontrole i uticaja zaposlenih u obavljanju vlastitog posla. Sigurnost posla se tiče percepcije o stabilnosti i trajanju radnog odnosa. I jedno i drugo zavise od specifičnosti i važnosti stručnosti, moći zaposlenih, kao i regulacije koja zaštićuje zaposlene. Specifična i relevantna stručnost ograničava poslodavca u kontroli, nametanju obima i ritma rada. Moć zaposlenih zavisi od koncentracije i brojnosti sindikata, kao i od kapaciteta za pregovaranje. Regulatorna zaštita zaposlenih ograničava poslodavce, pre svega, u procesu otpuštanja, kao i u obezbeđenju naknade za slučaj gubljenja posla. Ne iznenađuje da su istraživanja potvrdila da su brojni i snažni sindikati, kao i kultura i institucije koje podržavaju autonomiju i kvalitet posla/zaposlenost, ključni kontekst koji ograničava nastajanje i širenje prekarnosti. Još manje iznenađuje da su skandinavske zemlje sa brojnim i kompetentnim sindikatima, neprikosnovene u ovom domenu. Ovi istraživački nalazi mogli bi da posluže kao osnovni programski okvir ne za oponašanje, već aktivno promišljanje, analizu i mobilizaciju sindikata i kod nas. Iako se javno delovanje sindikata često događa da bi se izrazio nekakav protest, mobilizacija članova sindikata treba i da uvek uključuje i neke kooperativne i alternativne projekte (radionice, usluge, debatne tribine) ne samo za zaštitu nekog javnog dobra, grupe ili procesa, već i za širenje idejne i programske vizije u saradnji sa drugim akterima.

- See more at:
http://www.danas.rs/dijalog.46.html?news_id=341852#sthash.BNFJiZ0B.dpuf