

Bel Sven, Markus Detnari drugi. 2012. **Visoka cena nemačkog ekonomskog uspeha**
Špigl; Biznis&finansije,
<http://www.bifonline.rs/tekstovi.item.689/visoka-cena-nemackog-ekonomskog-uspeha.html>
<http://www.bifonline.rs/tekstovi.item.690/na-mracnijoj-strani-sindikalnog-rascepa.html>
<http://www.bifonline.rs/tekstovi.item.692/radnici-protiv-radnika.html>
<http://www.bifonline.rs/tekstovi.item.693/sta-politicari-moraju-da-ucine-za-radnike.html>

Zemlje širom sveta zavide nemačkom ekonomskom uspehu i na ovaj fenomen gledaju kao na uzor. Ipak, jedan pogled izbliza otkriva mnogo ogoljeniju sliku. Samo je mali broj onih koji zaista imaju koristi od ovog „ekonomskog buma“, dok će - s druge strane - veliku većinu ostalih uglavnom koštati plate koja je sve manja, nesigurnih radnih uslova i prava, što je doprinelo da već postoje milioni onih koji jedva spajaju kraj s krajem. Biznis i Finansije prenosi tekst u četiri nastavka.

Deo prvi

Kakva je to godina bila za proizvođača automobila 'Audi' i njegove zaposlene - godina u znaku najvećih profita u istoriji ove kompanije i milionskih bonusa, kako za predsednika ove fabrike tako i za veliki broj radnika - iako od tog 'istorijskog profita' gotovo ništa nisu videli oni koji se nalaze sa samom dnu Audijeve platne skale.

Tehnički govoreći, Nadja Klöden nije čak ni na samom dnu hijerarhije ove korporacije sa sedištem u Ingolštatu nadomak Minhena. Ona je istovremeno na poslovnim marginama fabrike ali, takođe, i u samom središtu stvari. Ima dvadeset osam godina, studirala je menadžment i radi kao asistent projekta u fabričkoj administraciji. Njen je poslodavac, u stvari, BFFT koji organizuje usluge distribucije delova između filijala Folkvagen Grupe, uključujući i Audi. Zato Klöden zarađuje 800 evra (1050\$) manje od onih na sličnim funkcijama u Audiju, a za istu, 40-satnu radnu nedelju. Drugim rečima, iako doprinosi uspehu kompanije, ona nema direktne koristi od nje. Ne prima platu koja je na nivou onih drugih kojima Audi isplaćuje zarade, niti prima bilo kakav bonus.

Helen Kozilek je u sličnoj situaciji. Ima 26 godina i radi puno radno vreme na Audijevoj pokretnoj traci, iako joj ova fabrika automobila ne daje platu – to umesto Audija čini 'Tuja', agencija za privremene poslove i filijala švajcarskog diva Adecco. Međutim, u poređenju s Klödenovom, Kozilekova je u nešto boljem položaju. Satnica za radnika na određeno vreme u njenoj kategoriji obično se plaća oko 10 €. Srećom po nju, IG Metall - vodeći nemački sindikat metalaca - potpisao je s Adeccoom sporazum o platama zahvaljujući kojem Kozilekova prima 16 evra po satu, shodno dogovorenoj stopi koju je isposlovao ovaj sindikat. Ipak, ni Kozilekova ne prima bonus.

Franc Volf je s druge strane, u ugodnoj i ušutkanjoj poziciji Audijevog stalnog radnika. Protekle je 32 godine radio Audijevoj farbari, ima 35-satnu radnu sedmicu i mesečno zarađuje bruto 3.300 evra. Visina njegovog primanja zasnovana je na sporazumima u koje su uključeni čitava automobilska industrija kao i veliki broj poslodavaca. Internim sporazumom o platama potpisanim između radničkog veća (telo koje zastupa interese radnika) i uprave, ovaj 57-godišnji auto mehaničar takođe prima i deo profita koji je ostvarila fabrika. Ove godine, Audi će Volfu platiti bonus od 10.000 evra. Prosečan bonus u Audiju je 8.251 evra i rekordan. Na ovaj način Audi vrednuje i ceni Volfov doprinos uspehu kompanije - tako što mu daje udeo u dobiti.

Pogažena obećanja

"Prosperitet za sve" bilo je nekadašnje geslo Ludviga Erharta, prvog ministra ekonomije u posleratnoj Nemačkoj. Ovo obećanje oblikovalo je Nemačku decenijama i postavilo je na mesto po kome se ova zemlja toliko razlikuje od mnogih drugih. Pa ipak, koliko ovaj Erhartov kredo vredi danas?

Radništvo je danas u stanju raspada. Na jednoj strani su menadžeri, stručnjaci i pripadnici vrha iz radničkih uprava - oni koji imaju koristi od činjenice da su dobro obučeni radnici retkost. S druge strane nalazi se rezervni pul radnika - oni koji po potrebi mogu biti iskorišćeni a potom odbačeni – da dalje nastave kao „ugovornici“ ili da rade po narudžbinskim ugovorima, ili po ugovorima o radu s ograničenim radnim vremenom, ili da njihova radna mesta postanu privremena. Mnogi od tih ljudi već je zaposleno van odredbi koje se tiču kolektivnih ugovora.

Stručnjaci za tržište rada prepoznaju kako su ovakvi trendovi sve veće 'fleksibilnosti' kompanija i poslodavaca ujedno i danak plaćen za njihov korporativni uspeh i profite. Ova "fleksibilnost" nužno je zlo trenutnog uspona nemačke ekonomije, koja se od "bolesnika Evrope" popela na vrh, kao ekonomski uzor svima ostalima.

Nemačka je ekonomija, zapravo, u boljoj formi no ikada. Kompanije prijavljuju rekordne profite, broj zaposlenih je u 2011. dosegao novi vrhunac, a prema Agenciji nemačkog Federalnog zavoda za zapošljavanje red nezaposlenih smanjio se na samo 3 miliona. Nemci su u martu imali stopu nezaposlenosti od samo 7,2 posto.

Neke kompanije kroz podelu profita sa zaposlenima dopuštaju svojim zaposlenima da i oni imaju koristi od ekonomskog uspona. Jedan od njih je 'Sedus Štol', srednji proizvođač kancelarijskog nameštaja iz jugozapadnog nemačkog grada Dogern. Ova je kompanija svojim zaposlenima omogućila da učestvuju u kompanijskoj dobiti - i to u poslednjih 60 godina. Cilj je ustanoviti situaciju u kojoj bi se 950 zaposlenih "identifikovalo s kompanijom" i naučiti ih da razmišljaju svojom glavom i donose odluke, iako su deo veće organizacije, rekao je Karl-Hajnc Ošten, finansijski direktor.

Deo novca se isplaćuje neposredno ali najveći deo odlazi u kompanijski penzioni fond. Herbert Ebner, predsednik radničkog veća, kaže da su "u dobrim vremenima", zaposleni svojim kućama nosili ekvivalent od čak 15 ili 16 mesečnih plata svake godine.

Ipak, takvi idealni uslovi su retkost. Suprotno onome što sugerišu naslovi iz štampe - koji izveštavaju o rekordnim bonusima u automobilske i hemijske industriji – tek je nekolicina zaposlenih koji zaista i imaju koristi od njih, jer samo devet posto nemačkih preduzeća ima dogovore o učešću radnika u profitu.

Većina zaposlenih Nemaca oseća vrlo malo od onoga što „The Economist“ naziva "nemačkim ekonomskim čudom." Već decenijama, oni su primorani da se zadovolje padom ili stagnacijom realnih plata - a one su u padu već dugi niz godina, kao deo ukupnog nacionalnog dohotka. "Ni u jednoj drugoj evropskoj zemlji društvena nejednakost ne raste tako snažno kao u Nemačkoj", kaže Gerhard Boše, specijalista industrijske sociologije koji je na čelu Instituta za rad, veštine i obuke (IAQ) pri Univerzitetu Duizburg-Esen.

Sindikalne patnje

Aktuelni kolektivni pregovori i ugovori neće iz temelja promeniti bilo šta od trenutne situacije. Sindikat za uslužne delatnosti 'Ver.di' je, nakon dugo vremena, postigao svoj najbolji rezultat u svojim pregovorima za opštinske i federalne radnike iz javnog sektora. Ipak, 'Ver.dijev' predsednik Frank Bsirske nije bio u stanju da progura željene "socijalne komponente", vezane za minimalnu mesečnu povišicu od 200 evra za one iz nižih platnih kategorija.

Moćni sindikat IG Metall trenutno se bori kako bi svojim članovima obezbedio povišicu od 6,5%. Zadnjih je sedmica treći krug pregovora zapao u ćorsokak i sada su radnici u privremenom štrajku, a mogao bi uslediti i mučni radni spor.

I dok kvalifikovani radnici mogu očekivati da će im sindikat obezbediti povišice, izgledi su dosta nepovoljni za one s donjeg kraja platne skale. Jasno je da će se predstavnici poslodavaca odupreti zahtevima IG Metalla, zahtevajući da, recimo, treba više primenjivati ugovore po kojima bi se radnici angažovali npr. 'ugovorima pod posebnim uslovima'.

Sindikati se suočavaju sa dilemom: loše su zastupljeni među prekarizacijom tj zaposlenima na nesigurnim radnim mestima kojima bi, zapravo, njihova pomoć bila najpotrebnija. Međutim, oni za njih nemaju vremena jer se trenutno bore za svoje ključne klijente - one koji imaju viša primanja. Ti tradicionalni sindikati trenutno se nadmeću u 'sindikalskim nišama' - protiv novih tipova sindikata koji obećavaju posebne uslove, npr povlašćenim profesionalnim grupama kao što su vozači na železnici ili kontrolori vazdušnog saobraćaja. To je jedna od "tamnih strana procvata", kaže sociolog rada Boš, s obzirom da većina niže plaćenih radnika ne dobija "fer udeo" od nemačkog ekonomskog uspeha.

Izlomljeno društvo

Evo paradoksa: U vreme kada ekonomske elite SAD-a i Velike Britanije kao svoj uzor preuzimaju nemački recept za industrijski uspeh, socijalna struktura u Nemačkoj sve se više kreće u smeru troklasnog društva. To je temeljni pomak za ovu tržišnu ekonomiju koja je po tradiciji socijalnog tipa, i čija je politika za svoj cilj oduvek imala jedno: obezbediti takve uslove kojima bi se prosperitet zemlje ravnomerno distribuirao ka svim slojevima društva. Taj sistem se sada, po svemu sudeći, brzo raspada.

Ovih dana u fokusu su kompanijske izvršne vlasti koje su na vrhu sa svojim milionskim naknadama. Drugi sloj sačinjavaju dobro obučene i relativno dobro plaćene legije belih kragini i kvalifikovanih radnika u savremenim informacionim i industrijskim društvima. Na začelju su profesionalni esnafi koji su se nekada smatrali delom jezgra tradicionalnog poslovnog sveta: prodavci, kuvari, konobari i učitelji, na primer, koji danas neretko zarađuju manje nego pre deset godina.

U svom inauguracionom govoru, novi predsednik Nemačke Joachim Gauk pohvalio je svoju zemlju za "negovanje socijalne pravde, učestvovanje svih u društvenim procesima i zbog mogućnosti za napredovanje." Međutim, Nemci, upozorio je predsednik, ne bi trebalo da prihvate "utisak kako je napredak, uprkos svim nastojanjima, izvan svakog domašaja u njihovim životima."

Ali, to je upravo slučaj bio do sada. Kao rezultat toga, stara pitanja raspodele bogatstva su još jednom ponovljena. Kako možemo prevladati jaz između bogatih i siromašnih? Kako svi zaposleni mogu imati udela u rastu prosperiteta? I, ponajpre, kakve bi uloge političari i stranke trebalo da imaju u procesu pregovaranja i zasnivanja kolektivnih ugovora?

Tu se ne radi samo o onima koji su već dugo nezaposleni i koji se zato osećaju marginalizovanima, već i o sve većem broju onih koji rade u industrijama s uskim profitnim maržama, ili u kojima su plate odlučujući faktor u

nadmetanju na tržištu rada. Ima i onih koji rade u javnom sektoru, i to tamo gde često imaju jako malo mogućnosti za napredovanje u karijeri.

Na mračnijoj strani sindikalnog rasepa

Sada postoji već oko milion privremenih radnika u Nemačkoj, koji često obavljaju iste poslove kao i njihove kolege s punim radnim vremenom, ali za mnogo manju platu. U mnogim slučajevima, čak ni ne znaju da sa sigurnošću kažu hoće li ili ne i ove sedmice ostati na tom radnom mestu, ili biti u mogućnosti da ta mesta zadrže u slučaju da poslodavac za njih nema dovoljno posla.

Drugi deo

Mala prigodna proslava održana je prošlog decembra kako bi se proslavila radna godišnjica Sabine Rikerman, ali ova prigodna prilika teško da će smanjiti njene frustracije. "Radila sam za grad 25 godina i u ovom istom poslu zaglavljena sam evo već zadnjih 16 godina", kaže ona. "Za mene, gotovo da i nema mogućnosti za napredovanje. Više se ne krećem napred."

Kao članica sindikata 'Ver.di', Rikermanova je godinama uspevala da održi mnoga radna mesta u severnom gradu-oblasti Hamburg, i to kako u gradskim agencijama tako i u školama. "Puno sam naučila na ovom svom poslu, nastavila da se razvijam lično i profesionalno, a sad posedujem i menadžersko iskustvo", nastavlja. "Ali, u nekom trenutku, nakon ove kulminacije - sve je bilo završeno. Prilično gorka činjenica."

Gledajući visinu njene plate, nalazi se u šestoj grupi javnog sektora shodno sporazumu o platama za nemačke federalne oblasti iz 1996. Ipak, najnoviji 'Ver.dijev' sporazum o platama odnosi se samo na one koji su zaposleni u saveznoj Vladi i u opštinama. Kao upravnik gradske kancelarije za pitanja u školstvu, ona ne može da uđe u višu platnu kategoriju. "Uopšte nije bitno da li sam uradila veliki posao ili je taj moj rad dobijao loše ocene", kaže Rikerman. "Moje stvarne performanse jednostavno nikome nisu bitne." Oseća kako je zapala u ćorsokak, uprkos tome što je relativno povlašćena, sa manje-više sigurnim zaposlenjem i prihvatljivim prihodima. Milioni drugih Nemaca sigurno bi iskreno pozavideli situaciji u kojoj se Sabina nalazi.

Međutim, sada postoji već oko milion privremenih radnika u Nemačkoj, a oni često obavljaju iste poslove kao i njihove kolege s punim radnim vremenom - samo za znatno niže nadnice. U mnogim slučajevima, čak ni ne znaju da sa sigurnošću kažu hoće li ili ne i ove sedmice ostati na tom radnom mestu, ili biti u mogućnosti da ta mesta zadrže u slučaju da poslodavac za njih nema dovoljno posla.

Ekonomski procvat započeo je zakonskom deregulacijom privremenog rada iz 2003. Pre ovog zakona, vrlo restriktivna zakonska ograničenja učinila su da zapošljavanje radnika bez beneficija i zdravstvenog osiguranja u industriji bude skoro nemoguće. Od donošenja zakona, broj radnika na određeno vreme gotovo se utrostručio sa nešto više od 300.000 na više od 900.000. Zarade su niske premda se sada poštuje zakon o minimalnoj plati u industriji. U 2010, stalno zaposleni koji su plaćali svoje doprinose za socijalno osiguranje, zarađivali su u proseku bruto 2.700 evra mesečno, u poređenju sa samo oko 1400 evra za privremene radnike.

"Privremeni posao je najvidljiviji znak brutalizacije konvencija na tržištu rada", kaže Detlef Vecel, potpredsednik sindikata IG Metall.

Međutim, privremeni su radnici samo deo sektora u koji spadaju svi oni sa niskim primanjima. Prema think - tanku 'IAQ' iz Duizburga, oko 8 miliona ljudi u Nemačkoj sada radi za plate koje su po satu manje od 9,15 evra, dok 1,4 miliona prima manje od 5€ po satu.

Raditi više, a primati manje

Budući da niko ne može živeti od ovakvih prihoda, mnogi će radnici morati da se oslone na javnu tj državnu pomoć, ne bi li nekako nadopunili svoje mršave zarade. Mnogi zaposleni će takođe raditi skraćeno radno vreme, premda neki od 329.000 ljudi s punim radnim vremenom još uvek nisu u mogućnosti da sastave kraj s krajem. Jens Vandrej je jedan od njih.

Nakon gotovo šest godina rada i nekoliko unapređenja, on se vratio odakle je i došao - "natrag u klub", kaže ovaj 43-godišnjak, misleći pri tom na svoj lokalni biro za zapošljavanje, u kojeg nezaposleni Nemci posećuju kako bi prikupili svoje radne benefite i potražili novi posao.

Vandrej je primao socijalnu pomoć u sklopu programa 'Hartz IV' za dugotrajno nezaposlene osobe, kada je u junu 2006 smešten u srednju školu u Hamburgu na tzv 'posao-od-jednog-evra', što mu je bio iznos satnice. Istovremeno mu je omogućeno i da zadrži svoja redovna primanja koja je primao od socijalnog. Radi kao hauzmajstor i u tom poslu je jako dobar. Škola mu je, isprva, povećala satnicu a potom i ponudila poziciju sa skraćenim radnim vremenom, da bi mu konačno predložila i posao s punim radnim vremenom. Ipak, Vandrej je odlučio da ga ne prihvati već je i dalje zadržao benefite programa 'Hartz IV'.

Vandrejeva je zapravo priča o uspehu, s obzirom da je pre nameštenja u školi bio godinama izuzet iz aktivne radne snage. Ipak, Vandrej i njegova porodica - njegova žena, troje dece i njen sin iz prethodne veze - teško žive od njegovog bruto mesečnog prihoda koji iznosi 2.000 €.

Krajem februara, Vandrej se vratio u "klub", kako bi podneo zahtev za dodatne 'Hartz IV' benefite. "Smanjenje računa za struju na kraju godine u iznosu od 217 € oborilo nas je s nogu", kaže on, dodajući kako svakog dana odlazi na posao "iskidanih živaca", usled novčanih nevolja koje su mu neprestano na umu. On i njegova žena su u polovnoj odeći dobijenoj od rodbine i poznanika, mada je pronalaženje garderobe za decu koja odrastaju, naravno, još veći problem.

Kao član sindikata, Vandrej je pre dve godine prebačen u status radnika sa punom radnom satnicom, iako njegova novonastala situacija nije doprinela bilo kakvom povoljnom obrtu. Naprotiv. Priča kako je "bio u situaciji da kao zaposleni s punom radnom satnicom dvostruko više radi, ali za manje novca." A budući da je radio puno radno vreme i kako je – kao stalno zaposleni - zarađivao nešto malo više novca, samim tim više nije bio ni u u situaciji da preko biroa rada i dalje prima dopunsku 'Hartz IV' pomoć i benefite za decu. Međutim takse, nameti i troškovi su se bez dodatne novčane pomoći po detetu povećali, a bilans na kraju meseca pokazivao je da mu je kao stalno zaposlenom s punim radim vremenom plata pala za 25 €. Ispada da je Vandrej, kada se saberu novčana pomoć od Biroa i ono što je u svojstvu privremeno zaposlenog dobijao od škole, bilo više – kako novca

tako i povlastica - nego što je dobijao statusom stalno zaposlenog s punom satnicom. "Nešto nije u redu s našim sistemom", mišljenja je Vandrej.

Radnici protiv radnika

U poslednjih nekoliko godina „separatistički sindikati“ požnjeli su u Nemačkoj veliki uspeh fokusirajući se na male i specifične grupe profesija i radnika, pilota i mašinovođa na primer, ponekad obezbeđujući značajan porast plata svojim klijentima.

Deo III

Budući da je situacija tako neizvesna u kategorijama niže plaćenih grupa, predsednik Ver.dija Bsirske zalaže se za uspostavljanje "socijalne komponente." Bertold Huber, predsednik IG Metall, takođe želi da se bori za svoje radnike, zalažući se za rešavanje problema koji se ne tiču samo većih plata u tekućim sporovima oko visine primanja. U intervjuu za Spiegel početkom marta, kada su razgovori tek počinjali, on je rekao da IG Metall "nije samo mašina za pravljenje novca." U prošlosti, to bi bila preterana izjava za predsednika IG Metall, s obzirom da je ovaj sindikat proveo decenije u održavanju i brizi za svoje glavne korisnike.

Ali sada je sindikat, takođe, upleten i u rešavanje potreba onih radnika koji imaju manje prava i benefita, i pokušava da im pomogne da dobiju čvrsto uporište. Sindikat je već ubedio više od 1.200 kompanija da takvi radnici dobijaju istu platu kao i redovni članovi IG Metall sindikata. Trenutno je u toku runda kolektivnih pregovora kojom se od poslodavaca želi isposlovati da i članovi radničkih veća u kompanijama učestvuju u donošenju odluka o tome u kojoj meri se i na koji način tretiraju radnici na određeno vreme. I, na kraju, radničke organizacije trenutno pokušavaju da uvere ljude iz sektora za privremeno zapošljavanje da od kompanija u metalnoj i elektronskoj industriji zahtevaju dodatne isplate radnicima. Cilj Unije je da privremeni rad kompanijama učini tako neprivačnim kako bi one, napokon, bile prinuđene da razmotre i zapošljavanje privremenih radnika pod redovnim uslovima. Unija, takođe, želi da spreči i dalje smanjenje i slabljenje svog radništva.

Sindikalne „niše“ kao pretnja solidarnosti

Međutim, veliki sindikati zarobljeni su u dilemi. Prilikom ispostavljanja svojih zahteva za plate - a naročito u trenutku potpisivanja ugovora o kolektivnom sporazumu – po pravilu su uvek morali da naprave ustupke i to onim industrijama i kompanijama koje nisu toliko profitabilne kao neke druge. Ova vrsta kompromisa zahteva solidarnost svih strana uključenih u proces pregovora. Ipak, današnja situacija je takva da nisu sve profesionalne grupe spremne na takve kompromise – oni, u stvari, žele više, pa su neki novi sindikati zakoračili su u taj prazan prostor kako bi ga popunili.

Zvanični establišment zgrožen je ljudima poput Dirka Fogelsanga. Ovaj 55-godišnji advokat iz severnjačkog Bremena strateški je um koji stoji iza nekoliko „niša-sindikata“. Ovakve unije izlaze samo ispred i u ime onih članova sa specifičnim zanimanjima, kao što su npr piloti ili vozači u železnici.

U poslednjih nekoliko godina „separatisti“ su poznjeli veliki uspeh fokusirajući se na male i specifične grupe profesija i radnika, i, ponekad, obezbeđujući značajan porast plata svojim klijentima. Izgleda da članovi tih mini-sindikata uživaju u stalnom usponu, bez obzira na trenutno nezgodno stanje u ekonomiji.

Slabosti i nedostaci velikih sindikata jeste ono iz čega Fogelgang crpi korist. On sa oduševljenjem izvlači benefite iz njihove krize i prosto ne sluša sve te optužbe na svoj račun, o tome kako su njegovi „niša – mini – sindikati“ bez osnovnih vrednosti kao što je to solidarnost. " Pritešnjeni velikom žurbom u obavljanju svojih poslova i sopstvenom glomaznošću, većina tradicionalnih krupnih sindikata radi u skladu s tim da primoravaju svoje članstvo na poslušnost i prihvatanje nametnutih uslova. Tako ispada da je jedina stvar oko koje se mogu dogovoriti s kompanijama u rundama vezanim za kolektivne ugovore jeste onaj segment koji se tiče fiksnih plata."

"To ne znači da se neki zaposleni međusobno sukobljavaju ", nastavlja on. "Svi se, zapravo, borimo protiv poslodavaca - a od tih naših protivnika želimo da izvučemo što je moguće više."

Ipak, Fogelsand neće ići tako daleko da bi tvrdio kako je najbolje slediti načelo po kome se svaki esnaf bori samo i jedino za sebe, a da nijedan od ovih grupa ne zastupa opšte sindikalističke ciljeve i ideale. Umesto toga, on kaže da će mini – niša -sindikati i nadalje ostati izuzetak od pravila jer je, zapravo, vrlo malo zaposlenih u situaciji da budu žrtve potencijalne pretnje poslodavaca - kao što su to npr ranjive profesije pilota ili mašinovođa.

Drugim rečima, snažni će pobediti i čak zadobiti još veće naknade u dobrim vremenima, dok će oni koji su lako zamenjivi morati da se zadovolje i sa manjim, čak i u vreme ovog današnjeg ekonomskog procvata.

"Dosad su se mini - sindikati pojavljivali uglavnom na mestima gde je konkurencija slaba", kaže Just Haukap, ekonomista sa dizeldorfskog univerziteta Hajnrih Hajne i šef nemačke antimonopolske komisije, koji vladu u Berlinu savetuje oko pitanja vezanih za politiku tržišnog nadmetanja. Kao i Fogelsang, on trend mini sindikata vidi mogućim samo kod onih profesionalaca i stručnih grupa koje se ne mogu zameniti nekim drugim zaposlenima unutar kompanije. On takođe smatra i da je, kada je u pitanju kapacitet uspešnosti pregovora u korist zaposlenih, pregovaračka moć retkih i teško zamenjivih stručnjaka veća nego kod većih grupa radnika u velikim sindikatima.

Ali, za razliku od Fogelsanga, Haukap je uveren da platni kolač zaposlenih ne bi bio ništa veći ukoliko bi se veći broj sindikata uključio u borbu za njihov udeo, naprotiv: umesto većeg parčeta samo bi dobili još manje. "Ovo je preraspodela bitke koja se više ne vodi samo između kapitala i rada", kaže on, "već i među samim zaposlenima."

Šta političari moraju da učine za radnike

Ako se ništa ne preduzme jaz između radnika sa svim pravima i onim sa "fleksibilnim ugovorima", nastaviće da raste. Uvođenje "privremenih radnika" dovelo je do veće zaposlenosti ali su nade radnika sa statusom privremeno zaposlenih, da će jednom biti ravnopravno tretirani, daleko od ispunjenja. [Špiglov tekst](#) o položaju nemačkih radnika, kao naličju nemačkog ekonomskog uspeha Biznis i Finansije prenosi u četiri nastavka.

Četvrti deo

Ako se uskoro ništa pozitivno u korist radnika ne dogodi, jaz između onih koji su u stanju da učestvuju u rastu prosperiteta i onih koji su iz njega izostali samo će i nadalje rasti. Jasno je da se reformama sprovedenim poslednjih nekoliko godina postigao jedan od dva gola. Veći broj poslova zasnovanih u kategoriji privremenih ili kratkoročnih radnih odnosa uspostavljeno je s namerom da tržište rada učini fleksibilnijim, što dovodi i do veće zaposlenosti - ovo je i postignuto. Ipak, očekivalo se takođe i formiranje 'mosta', koji bi sve one iz kategorije nezaposlenih povezao i uspešno sproveo u kategoriju dobro plaćenih radnih mesta - ovo se nije dogodilo.

"Nade onih koji nisu 'ključni' radnici i onih sa statusom privremeno zaposlenih - da će u jednom trenutku ipak postati osnovna i 'ključna' radna snaga te tako imati i udela u blagostanju svoje zemlje - teško da su dosad ispunjeni", kaže Luc Belman, stručnjak za tržište rada u nirnberškom Zavodu za istraživanje zapošljavanja (IAB), odeljenju Agencije Saveznog zavoda za zapošljavanje. Od ukupnog broja privremeno zaposlenih tokom jedne godine, samo je osam posto onih koji permanentno ostaju na istoj poziciji, objašnjava on. Vrlo su mali izgledi za uspeh pregovora vezanih za tranziciju od nestalnih mini-poslova i kratkoročnih radnih ugovora do sigurnog sveta stalnih plata i bonusa. Kao i u društvu uopšte, kaže Belman, "kako se krećete naviše, propusnost opada."

Ulrich Valvej, zamenik direktora u IAB-u, upravo je pregledao sve dostupne podatke sa tržišta rada. Rezultati su jasni: kako kvalifikovanost radnika opada, tako se i rizik od nezaposlenosti umnožava. Drugim rečima, boljim se obrazovanjem eksponencijalno povećavaju i izgledi za posao. Kako Valvej primećuje, jaz "između primanja onih sa dobrim i onih sa slabijim kvalifikacijama se poslednjih godina produbio." Tako će oni s lošijim obrazovanjem, vrlo verovatno, završiti u kategoriji onih čija je situacija sa zapošljavanjem neizvesna, tj u naći će se u kategoriji prekarijata.

U stvari, po podacima organizacija kao što su Međunarodni monetarni fond (MMF) i Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD), ovaj jaz koji postoji između onih na vrhu i onih na dnu sve više raste, i to ne samo u Nemačkoj već i u mnogim drugim zemljama širom sveta. Stručnjaci u ovom sve većem rascepu vide pretnju dugoročnom ekonomskom rastu. "Uspeh ćemo postići jedino u slučaju ako postignemo pravednu distribuciju blagostanja, koje će se proširiti duž čitave skale platnih kategorija, a ne da u njemu uživaju jedino oni čija su primanja u gornjoj polovini ove lestvice", kaže Peter Bofinger, ugledni ekonomista i savetnik Vlade.

Druga vremena, drugačiji izazovi

Ali, kako će zaposleni dobiti priliku da imaju nekog udela u neprestano rastućem prosperitetu? I koju bi političari ulogu trebalo da odigraju, ako su njihove matične stranke već toliko zauzete rešavanjem sopstvenih unutrašnjih problema pa uopšte i nemaju vremena kako bi se pozabavili i radničkim ugovorima o platama?

Pre deset godina, kada je Nemačka ostala zaglavljena u uskom grlu reformi a hiljade radnih mesta izgubljeno ili doterano do nivoa radnika nisko plaćenih zemalja, postojala je potreba za politikama koje promovišu veći broj radnih mesta i ekonomsku konkurentnost. Danas su, ipak, i izazovi drugačiji: smanjiti jaz između bogatih i siromašnih, jaz između tržišta rada i poreskog i socijalnog sistema – sve ovo se iz temelja mora promeniti.

Jedan od razloga što je zadnjih nekoliko godina sektor radnika sa nižim primanjima tako snažno narastao leži u tome što zakonski minimum naknada postoji samo u ograničenom dijapazonu. Ako bi se minimalna plata od € 8.50 uvela u sve nemačke oblasti, tada bi automatski i četvrtina svih zaposlenih žena odmah dobijalo veće zarade, a i oko 15 posto muških radnika videlo bi kako se njihove plate kreću naviše.

Poreska opterećenja za one sa višim primanjima su proteklih godina znatno ublažena. Prvo pod Helmutom Kolom, članom desnog centra hrišćanske demokratske zajednice i nemačkog kancelara od 1982. do 1998., koji je eliminisao porez na bogatstvo. A onda je i Gerhard Šreder, socijaldemokratski kancelar između 1998 i 2005, smanjio porez na dohotke. Međutim, kako poručuju iz MMF i OECD, ovim se koracima otišlo predaleko pa se nemačkoj Vladi preporučuje ponovno uvođenje poreza na bogate, a moguće i ustanovljavanje većih državnih taksi na imovinu ili nasledstvo.

Manje plaćeni i oni sa prosečnim zaradama u nemačkom sistemu socijalnog osiguranja snose posebno veliki teret. Primera radi, premije tj obaveze plaćanja zdravstvenog osiguranja su pod nepovoljnijim i nepravednijim uslovima nametnute upravo onima čiji je bruto godišnji prihod maksimalno do 45,900 € . Sav prihod onih koji zarađuju iznad tog praga ne podleže ovom sistemu i kategorizaciji. Kao rezultat ovakvog načina rangiranja, primera radi, jedan viši inženjer sa godišnjim prihodom od 150.000 evra dužan je da plati doprinose za socijalno osiguranje na samo 6,6 posto svog ukupnog dohotka. Za razliku od njega, radnik - čija godišnja bruto primanja iznose npr samo jednu desetinu ovih inžerskih prihoda (to jest 15 000€) - dužan je da plati premije u visini od 20,7 posto svojih ukupnih prihoda. Međutim, uslovi za novčane ili penzione naknade - koje bi po ovakvoj osnovici manje plaćene kategorije trebalo da steknu svojim uplatama - često nisu na nivou zasluženom po visini te osnovice koju oni iz te grupe i plaćaju. Naprotiv: te 'pogodnosti' često su daleko slabije od očekivanog nivoa, te nepravedno slabije od onoga što bi trebalo da steknu shodno visini uplata svojih premija – nivo socijalne usluge je, zapravo, gotovo jednak minimalnom, tj onom kojeg ionako već po zakonu imaju oni koji primaju socijalnu pomoć. Kako bi se nadoknadio taj nedostatak, ranijih je godina nemačka konfederacija sindikata (DBG) pozvala na obrazovanje sistema poreskih olakšica kojima bi se rasteretili oni sa nižim primanjima.

Nužna 'Agenda 2020'

Oni koji se nadaju smanjenju jaza između bogatih i siromašnih ne bi trebalo da gaje poverenje u neke nepostojeće moći sindikata, ili da će promenom demografske slike doći do nekog boljitka. Svi oni koji žele socijalno još uravnoteženije nemačko društvo trebalo bi da, takođe, podstiču i političke reforme. Veća ulaganja u obrazovanje kao i zalaganje za promene poreskog i sistema oporezovanja novčanih transfera, nužni su potezi od kojih bi svi oni s malim primanjima imali korist. Niz socijalnih i reformi tržišta rada - opštepoznate Šrederove 'Agende 2010' kojom je od 2003. korenito reorganizovana takva socijalna država kakva je Nemačka - ponovo je potrebna radi ponovnog postizanja i održavanja konkurentnosti nemačke ekonomije u globalnoj areni. Ipak, radi postizanja veće socijalne jednakosti, sada je potrebno koncipirati 'Agendu 2020'.

I zaista, ono što je preko potrebno ne sme biti ništa manje od nužnih sistemskih promena. Dakle, one bi morale biti tako krupne i radikalne da bi, u poređenju s njima, već jako bolne promene sprovedene Harcovim planom reformi delovale kao sitni estetski zahvati (Peter Harc, po kojem je plan i nazvan, nekadašnji je izvršni direktor Folksvarena i čovek koji je blisko saradivao sa Šrederovom Vladom u sprovođenju svojih ambicioznih strukturnih reformi). Hilmar Šnajder, direktorka odeljenja za sprovođenje politike tržišta rada pri bonskom Institutu za proučavanje rada (IZA) i jedna od najpoznatijih nemačkih stručnjaka za pitanja zapošljavanja, slaže se sa

ovakvom ocenom. Ona napominje i da ne postoji alternativa kojom bi se tržište rada i uslovi u kojima se zaposle nalaze mogli učiniti fleksibilnijim, dodajući: ". Dani sitnih i kozmetičkih promena su prošlost".

Preveo i priredio: Milan Lukić