

Katalenac, Juraj. 2011. Europska unija, neizvjesni rad i fleksigumost

<http://www.slobodnifilozofski.com/2011/07/juraj-katalenac-europska-unija.html> 9. srpnja 2011.

Kada govorimo o Europskoj uniji mnogi ljudi, a posebice mladi i visokoobrazovani, misle kako će ulaskom u Europsku uniju dobiti veće mogućnosti zapošljavanja, kako će moći ići raditi u druge države članice, kako će im porasti životni standard te kako će im općenito "cvjetati ruže". Nažalost, ovo je samo propaganda, dok je realnost, kao i uvijek – druga priča. Cilj ovog članka je pružiti uvid u europsku strategiju zapošljavanja te objasniti pojmove *neizvjesni rad* i *fleksigurnost*, pojmove koji objašnjavaju što nas to točno čeka u Europskoj uniji.

## Što je to neizvjesni rad?

Neizvjesni rad (eng. *precarious work*), u akademskim krugovima poznat i pod nazivom prekarni rad, termin je koji se koristi kako bi se opisao rad koji je nestalan, nezaštićen, slabo plaćen, s kojim se ne može ili jedva može uzdržavati kućanstvo te koji se često ne regulira Zakonom o radu. Neizvjesni rad najčešće se veže uz pojmove kao što su npr. rad na određeno, privremeni rad, povremeni rad, studentski rad, rad imigranata (bauštela) itd, dakle radi se o onim poslovima gdje je radnik zaposlen na kratko vrijeme dok ugovor ne istekne, a nakon toga mora ponovno tražiti posao.

Posao se najčešće ugovara preko tzv. agencija za privremeno zapošljavanje kao što su, u Hrvatskoj, Dekra, Adecco, UPS d.o.o., Kadus d.o.o. itd. Agencija je u Zakonu o radu (NN 149/09) definirana kao "poslodavac koji na temelju sporazuma ustupa radnika drugom poslodavcu za obavljanje privremenih poslova." Znači radnik je zaposlenik agencije, koja ga iznajmljuje drugim poslodavcima za obavljanje određenih poslova. Poslodavci vrlo rado unajmljuju radnike preko agencija jer dobiju radnu snagu za manji novac, a ne snose gotovo nikakvu odgovornost prema radnicima. Radnici najčešće rade preko ugovora na određeno, u puno lošijim uvjetima rada od radnika koji su direktno zaposleni kod poslodavca, za manju plaću, a najčešće nisu sindikalno organizirani jer sindikati nemaju interesa za radnicima čija je budućnost, i time plaćanje sindikalne članarine, neizvjesna, a koji donose puno "problema". U slučaju da imaju problema radnici se neće odlučiti za akciju, jer su svjesni da im poslodavac, ako mu se zamjere, neće produžiti ugovor kao i da uvijek postoji "masa nezaposlenih" koja čeka na njihovo radno mjesto. Organiziranje radnika znatno otežava i činjenica da se na ovakvim poslovima radnici brzo izmjenjuju.

Neizvjesni rad je globalni fenomen koji je svoje korijenje pustio u Ujedinjenom Kraljevstvu 1980-ih, nakon što je vlada Margaret Thatcher ugasila pobune i masovne štrajkove rudara. Uslijedilo je prenošenje teške industrije u nerazvijene zemlje u kojima je jeftinija radna snaga, a naglasak prelazi na sektor usluga. Samim prenošenjem teške industrije u druge države stvorena je masa nezaposlenih, čime je omogućeno razvijanje neizvjesnog rada s fleksibilnim ugovorima koji su više odgovarali poslodavcima. Svaki radnički bunt je onemogućen restriktivnim sindikalnim zakonima. Nekadašnje mantre o "poslu za cijeli život", zamijenjene su novim mantrama o "fleksibilizaciji tržišta radne snage" te o "konkurentnosti u globalnoj ekonomiji".

Dakle, kako je riječ o globalnom trendu, on je već prisutan u Hrvatskoj. Samo pristupanje Hrvatske Europskoj uniji više nam neće donijeti prevelikih izmjena. Naime, sve one su već više-manje uvedene kroz različita ekonomska prilagođavanja Hrvatske EU u tzv. pregovorima, a pod pritiskom neoliberalizma bile bi uvedene prije ili kasnije. EU je sama po sebi zagovornik neizvjesnog rada, tj. fleksibilizacije, utječući na politički i ekonomski slabije države koje (još) nisu u EU da se prilagode. Zbog toga, vrlo je važno predstaviti navedeni model, kako bismo prepoznali promjene koje nosi u idejama naše političke elite te pružili otpor. Isto tako, vrlo je važno naglasiti kako Hrvatska ima, s obzirom na okolnosti, prilično dobar Zakon o radu, koji štiti radnike u mnogim segmentima u kojima radnici nisu zaštićeni u EU te ga je potrebno očuvati u ovakvom obliku.

## Zakon o radu, privremeni rad i agencije

U Zakonu o radu privremeno zapošljavanje u Hrvatskoj opisano je između 24. i 32. članka. Tu stoji kako agencija mora radniku ponuditi precizan ugovor te kako taj ugovor mora biti u pisanom obliku, kako se agenciji zabranjuje ustupanje radnika poslodavcu kod kojeg su radnici u štrajku, kako je agencija obvezna isplaćivati radnika u vremenu kada nije ustupljen drugom poslodavcu, kako plaća i uvjeti rada radnika zaposlenih preko agencije trebaju biti jednaki onima kakve imaju svi radnici zaposleni kod tog poslodavca, a u slučaju da je to nemoguće potrebno ih je definirati u "sporazumu o ustupanju radnika" itd. Agencija ne smije ustupati radnika korisniku za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od jedne godine, te je dužna upoznati radnika sa znanjima ili vještinama koje bi trebao obavljati kod korisnika, dakako o trošku agencije. Vrlo važno je naglasiti i kako je agencija dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće. Sam korisnik, pak, mora jednom godišnje obavijestiti radničko vijeće, odnosno predstavnika radnika koje zapošljava, o razlozima uzimanja radnika preko agencija, a isto tako mora obavijestiti radnike koje uzima preko agencije o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete.

Osim zapošljavanja preko agencija, sam poslodavac može uzeti radnika na ugovor na određeno, no taj ugovor može produžiti samo dva puta nakon čega je dužan radniku dati ugovor na neodređeno.

No vrlo važno je naglasiti jednu stvar, a to je da papir svašta podnosi. Sasvim je jasno da se ove odrednice ZOR-a, kao na kraju krajeva i sve ostale koje su u korist radnika, gotovo stalno krše, no svejedno je potrebno očuvati zakon ovakvim kakav je, jer on je još uvijek dosta protektivan prema radničkoj klasi, pogotovo kada ga usporedimo sa zemljama EU. Npr. u Poljskoj postoje tzv. "civilni ugovori" koji su stavljeni izvan ingerencije njihovog ZOR-a, pošto je riječ o "sporazumu" između dva građanina, te mnogi radnici rade preko takvih ugovora. Isto tako, u Poljskoj poslodavci mogu zapošljavati radnike preko agencija dok su u njihovom poduzeću radnici u štrajku, a posebno se iskorištava studente koje poslodavci plaćaju i 20% ispod minimalne plaće. U Portugalu radnici moraju plaćati agencijama "njihov dio", čak i onda kada su bez posla. Ujedinjeno Kraljevstvo ima seriju antisindikalnih zakona (eng. *anti-union laws*) kojima se ograničava pravo radnika na štrajk, dok je nedavno španjolska vlada krenula s paketom reformi kojima bi se olakšalo otpuštanje radnika, zanemarili kolektivni ugovori, ograničila moć sindikata, te omogućilo agencijama za privremeno zapošljavanje da aktivnije sudjeluju u strategijama zapošljavanja. Zvuči li vam ovo poznato?

## Europska strategija zapošljavanja

Glavne ideje europske strategije zapošljavanja moguće je pronaći već u samoj *Lisabonskoj strategiji*. Ključne "ideje" tog dokumenta su fleksibilnost i "životno učenje". Iako bi se ovo moglo protumačiti kao nešto pozitivno, a to je upravo ono što naši eurofili rade, poanta ovih "ideja" je to da se radnici prilagođavaju tržištu rada, pristajanjem na konstantnu nesigurnost, otkaze i prekvalifikacije. Nakon toga EU je usvojila dokument pod nazivom *Integralne smjernice za rast i radna mjesta (2005.-2008.)* u kojem se ističe nužnost provođenja politike usmjerene prema postizanju "punog zaposlenja" i poboljšanja kvalitete i produktivnosti rada. Ono što nije navedeno u ovom dokumentu je način na koji se to namjerava postići, a to je dakako kroz neizvjesni rad. Naime, kada EU govori o "potpunom zaposlenju", ne misli se na to da svaki radnik ima osigurano radno mjesto na kojem će raditi do kraja radnog vijeka, već se misli na to da radnici popunjavaju tržište rada svojim kvalifikacijama, te da je poslodavcima lakše pronaći radnu snagu. 2004. godine, nizozemski laburist Wim Kok, podnio je izvješće poznato pod imenom *Kokovo izvješće*. U izvješću Kok poziva na to da se "standarni ugovori", pod kojima se dakako misli na kolektivne ugovore i sve ostale ugovore koje sklapaju poslodavac i radnik, pregledaju i fleksibiliziraju te smatra da je čak potrebno uvesti i druge vrste ugovora koji bi bili fleksibilniji, kao i fleksibilnije radno vrijeme. Također, ističe i "potrebu" da se ukinu prepreke za rad agencija za privremeno zapošljavanje, posebice među državama članicama, nužnost poboljšanja "privlačnosti" privremenog rada te prilagodba sustava socijalne zaštite u svrhu povećanja mobilnosti

radnika. Prva Barossova komisija je pokušala u praksi provesti neke od ovih ideja, odnosno razvila je ideju fleksigurnosti.

**Fleksigurnost** (eng. *flexicurity*) možemo uzeti kao službenu europsku politiku zapošljavanja. Sam pojam fleksigurnost je nastao spajanjem pojmova *sigurnost* i *fleksibilnost*, uravnotežavanjem istih, odnosno želje za fleksibilnim poslovima i sigurnim prijelazom između poslova. Fleksibilnost se odnosi na razvijanje fleksibilnih uvjeta rada, gdje bi se ljudi cijelo vrijeme školovali, imali fleksibilnije radno vrijeme te se lakše zapošljavali i prekidalili ugovore. Sigurnost bi se trebala odnositi na socijalne beneficije za one koji izgube posao, uz koje je inkorporirano i "cjeloživotno učenje", tj. prekvalifikacije, a cilj EU nije zadržati radnika na poslu već na tržištu, omogućujući mu da glatko mijenja karijere i napreduje u njima. Isto tako, ističe se kako fleksigurnost popravljala kompetitivnost u EU, omogućujući da tržišta u europskim zemljama budu inkluzivnija, te ruši segregaciju na tržištu rada između tzv. *insajdera* (radnika koji rade na neodređeno, na sigurnim i dobro plaćenim poslovima) i *outsajdera* (nezaposlenih ili neizvjesnih radnika).

## Perspektiva Hrvatske

No potrebno je napraviti razliku između propagande i stvarnosti jer Europska unija je poznata po svojoj neoliberalnoj propagandi u socijaldemokratskom ruhu. Fleksigurnost u teoriji jako dobro zvuči, no u praksi je sasvim jasno da radnik i poslodavac nisu ravnopravni, odnosno da radnik ne može samo tako "kliziti" s jednog posla na drugi, ugovoriti si radno vrijeme i uvjete kakve želi ili prekinuti ugovor kada želi. Da bi to napravio, potrebna mu je određena moć, koju on nema već je ona u rukama poslodavaca. Poslodavci su u poziciji u kojoj mogu radnika ucjenjivati i pritiskati masom nezaposlenih te mu nametnuti radno vrijeme i uvjete rada po svojim kriterijima. Ako uzmemo u obzir da fleksigurnost teži zaobilazanju kolektivnih ugovora, ali i zakonskih odredbi o minimalnoj plaći, kao i još nekih drugih odredbi koje se vežu uz prava radnika, a postoje npr. u hrvatskom ZOR-u, sasvim nam je jasno kako ova socijalna politika ide direktno protiv interesa radnika. Sama politika fleksigurnosti se upravo trudi smanjiti broj sigurnih zaposlenja, koja postoje u znatnom broju u državama koje su se nekoć nalazile iz tzv. "željezne zastave" te povećati broj neizvjesnih radnika svojim upornim inzistiranjem na fleksibilnosti. Zanimljivo je to i da je u jeku današnje krize kapitalističke ekonomije, EU proglasila fleksigurnost strategijom za izlaz iz krize, što ide ruku pod ruku s rezovima radničkih i socijalnih prava.

U ožujku 2002. Europska komisija je donijela direktivu o radu agencija za privremeno zapošljavanje, po kojoj bi se trebali izjednačiti uvjeti tržišnog natjecanja za sve agencije u EU. Za svoj cilj je proglasila izjednačavanje prava privremenih i stalno zaposlenih radnika te prepoznavanje "potencijala" privremenog rada od strane radnika, no zapravo je bila riječ o implementiranju politike fleksigurnosti u države članice koje ju još nisu počele provoditi. Prema ovoj direktivi država članica bi trebala "pregledati" i "obrazložiti" restrikcije vezane uz agencije za privremeno zapošljavanje. One se mogu održati ako su od "općeg interesa", a omogućena je određena autonomija državama članicama vezana uz odstupanja od kolektivnih ugovora te ugovora među socijalnim partnerima. Agencije za privremeno zapošljavanje su s vremenom znatno ojačale te sve više utječu na kreiranje nacionalnih politika zapošljavanja. Npr. u izvještaju Adecco iz lipnja 2008. možemo pročitati kako se hvali Francuska koja je smanjila protekciju stalno zaposlenih radnika, dok se oštro kritizira protekcionizam u španjolskoj građevinskoj industriji te uslužnom sektoru Španjolske i Belgije.

Zanimljiv je i tzv. *Zeleni papir na ZOR*, usvojen 12. ožujka 2007. godine od strane švedske vlade i Švedske sindikalne konfederacije (Landsorganisationen i Sverige – LO), vodećeg švedskog "žutog" sindikata. U ovom dokumentu se naglašava "suradnja" između socijalnih partnera te iako Vlada donosi zakone, smatra se da je u određenim situacijama (npr. kriza), ili među određenim sektorima, neke stvari potrebno brže mijenjati pregovorima između socijalnih partnera. Takav "kombinirani sustav" je, prema potpisnicima *zelenog papira*, snažan instrument za povećanje fleksibilnosti i prilagodbe

sektorskim/regionalnim uvjetima. Drugim riječima, ovime se omogućava da se kolektivni ugovori lakše mijenjaju, prema interesima poslodavaca. Isto tako, u ovom dokumentu je naglašena i ideja za jedinstvenim ZOR-om na razini EU.

U slučaju da ideja o jedinstvenom ZOR-u na razini EU realizira u praksi te Hrvatska uđe u EU, to bi nanijelo nepovratnu štetu hrvatskim radnicima koji bi izgubili mnogo prava koja su im osigurana našim zakonom jer se u Hrvatskoj ipak još uvijek teži ka stalnom zaposlenju radnika.

## **Otpor?**

Neizvjesni rad se svakodnevno potihom prikrada u naše živote i radna mjesta. "Žuti" sindikati i njihovi sindikalni birokrati nemaju dovoljno snage i/ili volje da se bore za radnička prava te gledaju u svemu svoj osobni interes umjesto interesa radničke klase. Radnici svakodnevno rade u sve gorim uvjetima, u sve većem stresu i brizi za sutrašnjicu – hoće li imati posao ili neće, dok sva radnička prava za koja su se generacije kroz povijest borile, jednostavno nestaju izmjenama zakona, dogovorima "socijalnih partnera" i direktivama EU. Rijetko gdje ćemo naići na kritiku neizvjesnog rada, fleksigurnosti ili drugih europskih ekonomskih strategija, već od naših ekonomskih stručnjaka možemo samo čuti kako će nam biti bolje, kako ćemo se moći zaposliti u EU, kako ćemo imati veći standard itd. Iskustva članica EU, posebice država iza nekadašnje "željezne zavjese", govore nam o sasvim drugim iskustvima. Zbog toga ne treba nasjedati na propagandu EU, koja svoju kriminalnu anti-radničku politiku skriva iza lijepih fraza. Potrebno ju je kritizirati te ponuditi aktivan otpor svim reformama koje bi mogle trajno oštetiti položaj radničke klase.

**Juraj Katalenac**

Objavljeno u *Zarezu* 3. veljače 2011. kao dio temata [\*\*\*S onu stranu Schengena\*\*\*](#)