

**Outsourcing i zapošljavanje
spoljnjih i povremenih radnika u
industriji hrane i pića:
Pretnja radnicima i sindikatima
i sindikalne strategije za uzvratanje udarca**



Sredstvo za organizovanje članova sindikata

**Međunarodni sindikat radnika prehrambene industrije, poljoprivrede, hotelijerstva,
ugostiteljstva, duvanske industrije i srodnih delatnosti (IUF)**

DEO 1: Povećanje nesigurnih radnih odnosa u sektoru prehrane i pića

U ovom delu ćemo objasniti pojam “nesigurnog radnog odnosa” i sagledati koji to faktori čine radne odnose poput zapošljavanja vanjskih i povremenih radnika tako “nesigurnim” za radnike. Takođe ćemo raspravljati o tome zašto se povećava broj nesigurnih radnih odnosa u industriji hrane i pića te kako ga uprava istih opravdava. Konačno, sagledaćemo *prave* razloge za uporabu nesigurnih radnih odnosa te izazove s kojima se suočavaju sindikati.

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 odnosi. Ono što mi smatramo standardnim i stalnim radnim odnosom je onaj u kojem su radnici zaposleni na neodređeno vreme. Prema MOR-u:

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. [MOR Ugovori o radnim odnosima]

Postoje razne vrste nesigurnih radnih odnosa, uključujući:

- Zapošljavanje vanjskih radnika, ili radnika drugog preduzeća ili podugovaranje
- povremeno zapošljavanje, ugovaranje ili ugovori na određeno vreme
- korišćenje agencija za zapošljavanje ili zapošljavanje isključivo za određeni posao
- zapošljavanje povremenih ili povremenih radnika
- zloupotreba sezonskog i probnog zapošljavanja i pripravničkog staža
- “samozapošljavanje” i samostalni preduzetnici

Ovo je samo kratak popis tih radnih odnosa koje možemo opisati kao nesigurne. Takođe postoje mnogi drugi pojmovi koji se koriste u drugim jezicima širom sveta, te se često ne prevode lako s jednog jezika na drugi.

Premda su ove vrste radnih odnosa ponekad opisane kao “atipične”, “nestalne” ili “ne-standardne”, u stvarnosti se one tako brzo šire u industriji hrane i pića da će uskoro postati standardne i tipične.

“Nesigurno” je koristan opšti pojam koji pokriva široki splet radnih odnosa, od zapošljavanja izvana do uslovljenog, sezonskog i povremenog rada, jer naglašava rizik i nesigurnost s kojom se suočavaju radnici zaposleni pod tim uslovima. Za razliku od radnika s redovnim ili standardnim radnim odnosima, radnici zaposleni kao vanjski ili preko agencija za zapošljavanje ili pak oni zaposleni na uslovnoj, sezonskoj ili povremenoj osnovi, suočavaju se sa stalnom neizvesnošću po pitanju njihovih plata, radnog vremena, smenskog rada i zadataka koje treba da obave. Oni nikad nisu sigurni hoće li i dalje biti zaposleni i koliko dugo. Radnici koje ponovno upošljavaju mesečno ili

Sredstvo za organiziranje članova sindikata

godišnje ugovorom na određeno vreme mogu na kraju raditi za neku firmu i do 10 godina, ali oni nikad neće biti sigurni da će dobiti sledeći ugovor.

Radnici na nesigurnim radnim mestima

U ovom priručniku mi sve ove različite vrste radnih odnosa nazivamo "nesigurnim radnim odnosom" ili "nesigurnim radom". U istom kontekstu koristimo pojam "nesigurni radnik" kako bi opisali radnike zaposlene pod tim uslovima. To nije najbolji pojam za opisivanje radnika zaposlenih pod tim uslovima, jer u nekim jezicima zvuči kao da je radnik pre nego način upravljanja taj koji sadrži neku vrst rizika! Ali ideja je da se koristi pojam koji opisuje uslove s kojima se suočavaju ti radnici – i to se odnosi na povremene radnike, ugovorne radnike, privremene radnike, sezonske radnike koji su zaposleni kao vanjski radnici, te radnike zaposlene preko agencija za zapošljavanje

Nesigurne vrste radnih odnosa često su obeležene diskriminacijom, u slučajevima kada nesigurni radnici obavljaju isti posao kao i redovni radnici, ali zarađuju manje plate i ostvaruju manje naknade van plate, ili ih uopšte ne dobijaju. To je posebno slučaj sa diskriminacijom na rasnoj ili polnoj osnovi. U mnogim zemljama nesigurni radnici u industriji hrane i pića su žene i/ili radnici migranti ili imigranti.

Osnovna obeležja nesigurnog radnog odnosa svode se na sledeće:

- Radni odnos može biti prekinut od strane poslodavca s prethodnim kratkim ili nikakvim otkaznim rokom
- Nepravilno radno vreme ili isprekidani rad
- Radno vreme je nepredvidljivo i poslodavac ga može menjati po volji
- Plate su niže nego plate stalnih radnika
- Zarada radnika je nepostojana ili nesigurna, predstavlja rizičan prihod
- Radne zadatke ili funkcije poslodavac može menjati po svojoj volji
- Kratkotrajni ili nesigurni ugovori
- Ne postojanje izričitih ili implicitnih ugovora o tekućem radnom odnosu
- Umanjeni ili nikakav pristup standardnim pravima van plate poput plaćenog bolovanja, porodijskog odsustva, ili izostanka zbog smrtnog slučaja; ili ukoliko se i primaju naknade one su ispod očekivanog standarda
- Ograničena ili nikakva mogućnost sticanja novih veština putem stručnog usavršavanja ili obuke
- Veći zdravstveni i sigurnosni rizici i izloženost opasnim i štetnim uslovima rada

'Nesigurni' radni odnos

'Nesigurni' radni odnos je radni odnos koji je lošeg kvaliteta i koji sadrži niz činioca koji dovode radnike u opasnost od povrede, bolesti i/ili siromaštva. Ovo uključuje činioce poput niskih plata, niskog nivoa sigurnosti na radu, ograničenu kontrolu uslova na radnom mestu, slabu zaštitu od sigurnosnih i zdravstvenih opasnosti na radnom mestu i smanjenu mogućnost stručnog usavršavanja i ostvarivanja napretka u karijeri.

Sredstvo za organiziranje članova sindikata

Ova uobičajena obeležja takođe pokazuju kako sa gledišta poslodavaca nesigurni radnici nisu samo "jeftina radna snaga", oni su uz to i "fleksibilna radna snaga". U većini slučajeva možete ih vrlo brzo zaposliti i otpustiti. Njih lako možete preraspodeliti ili premestiti s jednog posla na drugi i njihovo radno vreme često nije fiksno, tako da on 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 radnici.

Dok s jedne strane fleksibilnost nesigurnog radnog odnosa pruža poslodavcima veću kontrolu nad radnicima, ona takođe skriva pravu prirodu predmetnog radnog odnosa i poslodavci je koriste kako bi izbegli bilo kakvu odgovornost. U primerima o kojima se raspravlja u drugom delu biće vidljivo kako poslodavci koji zapošljavaju radnike posredno kao vanjske saradnike ili preko agencija za zapošljavanje koriste upravljajući 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 kantine, osiguranje, čišćenje ili neke druge 'pomoćne službe' i 'ne-osnovne' poslove. Ali kako ćemo se uveriti, 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, vaše kolege ili saradnici vam mogu odgovoriti protivpitanjima poput:

- Zar nije uprava ta koja odlučuje o ovakvim stvarima?
- Zar to nije globalni trend?
- Zar to nije deo onoga što u današnjem svetu čini konkurentnu firmu?
- Zar to nije samo zato što se menjaju zakoni o radnim odnosima?
- "Oni" (žene, mladi, radnici migranti, ljudi druge rase ili etničke pripadnosti) više vole fleksibilno radno vreme, zar ne?

U većini slučajeva, ovo nisu prava pitanja, već jednostavno izgovori. Kao sindikalisti mi često nailazimo na takve izgovore za nastavak ignorisanja problema na radnom mestu. Stoga ćemo sada razmotriti najčešće razloge koje uprava daje kako bi opravdala porast nesigurnih radnih odnosa u industriji hrane i pića. Ovo su argumenti koje su mnogi sindikalisti već čuli kad uprava opravdava zapošljavanje radnika pod nesigurnim uslovima rada:

- 'Tu se radi o stalnoj promeni potražnje':
 - To je zbog sezonske fluktuacije.

Sredstvo za organiziranje članova sindikata

- U našoj industriji potražnja se stalno i uveliko menja, posebno kad se menja sezona, pa je neophodno zaposliti dodatne radnike kad se potražnja poveća, ali se ne mogu stalno zaposliti jer za njih neće biti dovoljno posla kad padne potražnja te će troškovi firme 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 vanjskih radnika možemo smanjiti platni spisak i povećati produktivnost po glavi.
- 'To je novi način na koji se obavlja posao':
 - To je novi industrijski trend.
 - To je novi standardni način obavljanja poslova u industriji 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 vanjske radnike za pomoćne usluge.
 - To smo oduvek radili tako da se u stvari ne događa ništa novo.
- 'To je samo povremena mera':
 - Mi trenutno prolazimo kroz nekakve promene/probleme i moramo povremeno uzeti dodatne radnike.
 - To je samo mera za hitne slučajeve koja će nam pomoći da prebrodimo ovo teško razdoblje.
 - To je samo dok ne počnemo i ne stanemo na vlastite noge, kad uhodamo ovaj posao stabilizovaćemo i sve poslove.
 - Mi samo isprobavamo niz novih načina kako bi se uverili u njihovu efikasnost.
 - Još uvek nismo doneli nikakve konačne odluke, ovo je samo eksperiment.
- 'Mi se moramo usredsrediti na osnovni posao':
 - Mi zapošljavamo vanjske radnike 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.

Sredstvo za organiziranje članova sindikata

- 'Ovo pomaže otvaranju malih preduzeća i novih poslova :
 - Uzimanje vanjskih radnika pomaže malom preduzetništvu.
 - To stvara nove poslove za mala i srednja preduzeća.
 - Uzimanjem vanjskih radnika i zapošljavajući dodatne radnike stvaramo nova radna mesta.
 - Mi stvaramo nove prilike za zapošljavanje marginalnih radnika i nezaposlenih.

Ovo su samo neki od primera. Ono što želimo naglasiti je kako je uprava naoružana s širokim spektrom argumenata kako bi opravdala porast nesigurnih poslova. Ono što je svim ovim odgovorima zajedničko je spoznaja o tome kako su ovi novi načini zapošljavanja preko potrebni i neizbežni – i zbog toga ih nije moguće menjati. Skrivena poruka uprave 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. Kao što ćemo se uveriti, **stvarni razlozi koji stoje iza nesigurnih radnih odnosa uključuju agresivnu upravljačku strategiju 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 plate 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 plate.
- **SLANJE 'PRAVIH' SIGNALA:** Nakon 15 godina ideologije i prakse "slobodnog tržišta, sada smo svedoci da finansijska tržišta nagrađuju firme koje smanjuju svoju osnovnu radnu snagu." U bivšem Sovjetskom bloku , "neo-liberalni" projekt bio je kraći ali znatno intenzivniji! Firma koja se bavi proizvodnjom hrane ili pića i koja oglasi velika otpuštanja radne snage, uveriće se kako joj cena deonice skače kao da je smanjenje radnih mesta njen osnovni posao! U okviru firmi lično angažovanje i efikasnost na određenom radnom mestu često se meri smanjenjem broja radnika. Ova smanjenja stalne radne snage znatno poboljšavaju podatke o efikasnosti na papiru: produktivnost po glavi raste samo zato što se smanjuje broj stalnih radnika.

Sredstvo za organiziranje članova sindikata

- OVO JE SAMO POČETAK: Uvođenje nesigurnih načina zapošljavanja za pomoćne usluge poput kantine, osiguranja, čišćenja i prevoza, često je samo početak većeg plana zamene stalnih radnika u osnovnom poslu s nesigurnim radnicima.
- ISKORIŠĆAVANJE PRAVNIH OGRANIČENJA VEZANIH UZ SLOBODU UDRUŽIVANJA: U mnogim zemljama radni zakoni zabranjuju nesigurnim radnicima učlanjivanje u sindikate i učestvovanje u kolektivnim pregovorima. **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. Fleksibilni ili 'mršavi' proizvodni sistemi baš poput Upravo-na –vrijeme (JIT) ili 'inventar nula' uključuju zadržavanje male 'osnovne' radne snage s velikom količinom 'pričuvne' radne snage ili nesigurnih radnika koji se mogu pozvati kad god za to ima potrebe i ponovno ostaviti na cedilu kad te potrebe nema. 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 pak prisiljavanje na prekovremeni rad bez obaveze pregovaranja sa sindikatom ili pridržavanja zakona, odnosno granskih kolektivnih ugovora.
- ZAVADI PA VLADAJ: Kao što je vidljivo iz osnovnih obeležja nesigurnih radnih odnosa, diskriminacija i nejednakost koje se yasnivaju 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 upravi.
- SLABLJENJE GUSTOĆE SINDIKATA, UMANJIVANJE PREGOVARAČKE MOĆI: Kao što smo već primetili, 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

Sredstvo za organiziranje članova sindikata

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 provodi uprava. Ovde se radi o prevlasti moći na radnom mestu. Zato je ovo važno pitanje za sve sindikate.**

Povećavanje nedostatka 'časnog rada'

Prema Međunarodnoj organizaciji rada (MOR-u) 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 prava na radnom mestu, zapošljavanja, socijalne zaštite i socijalnog dijaloga"

Ako ovo uporedimo s najčešćim obeležjima nesigurnog rada i stvarnim razlozima koji stoje iza ovakvih načina nesigurnog zapošljavanja koji provode poslodavci, očito je da su ova dva procesa dijametralno suprotna. Svaki korak prema povećanju nesigurnih radnih odnosa u industriji hrane i pića u svakoj pojedinoj zemlji je isto što i povećanje nedostatka časnog posla i odvodi nas sve dalje i dalje od ciljeva koji se navode u MOR-ovom programu časnog rada.

DEO 2: Stvaranje nesigurnosti u Nestléu

U ovom delu ćemo razmotriti konkretne primere nesigurnih radnih odnosa zasnovanih na iskustvu sindikata pri Nestléu. Ovi primeri pokazuju načine na koje može započeti povremeno zapošljavanje, kako se ono širi i razvija i šta se događa kada sindikati ne uspeju efikasno da se odupru ovom nemilom procesu. Takođe ćemo sagledati zapošljavanje vanjskih radnika kao upravljačku strategiju za slabljenje sindikalnih sposobnosti organizovanja, mobilizovanja i pregovaranja. U ovim prilikama, stalno razvodnjavanje snage sindikata putem zapošljavanja vanjskih radnika predstavlja "mekšu" alternativu još agresivnijim oblicima onemogućavanja rada sindikata, ali proizvodi isti učinak: naglašava kontrolu uprave na račun radnika i njihovih sindikata.

Nova preuzimanja i preventivno zapošljavanje vanjskih radnika

S otvaranjem tržišta i liberalizacijom stranih ulaganja u Srednjoj i Istočnoj Evropi tokom 1990-tih, Nestlé je nastupio, pokupovao fabrike, zaposlio vanjske radnike i učvrstio se. Jedna od prvih stvari koje je napravio kad je preuzeo fabrike u Mađarskoj 1991. godine, bilo je zapošljavanje vanjskih radnika u kantini i obezbeđenju. Radnici u tim odelima i dalje su nastavili da rade, ali za novog poslodavca. Ovaj način poslovanja sledili su i druge Nestlé fabrike u celom regi.

Pre preuzimanja tvornice čokolade Svitoch u Lvivu (Ukrajina) 1998. godine, Nestlé je pregovarao, u sklopu ugovora o ulaganju, o zapošljavanju vanjskih radnika u određenom broju odeljenja i usluga koje su se do tada obavljale unutar kuće. Vanjski radnici su odmah zaposleni u sektoru prevoza i održavanja, dok je Nestlé preuzeo proizvodnju, graditeljstvo i službenike.

Kao deo obezbeđivanja svojih ulaganja, Nestlé trenutno "unapređuje" nivo svog osoblja smanjujući broj proizvodnih radnika koji su stalno zaposleni te preusmeravajući svoje sezonske radnike u agenciju za zapošljavanje po imenu NOOSFERA, firmu koja oglašava svoje usluge uz sledeći slogan na svojoj web stranici "radnike možemo zameniti ili otpustiti na zahtev klijenta" (www.noosfera.com.ua). Svakog dana, 50 radnika od ukupnog broja radne snage koji iznosi 1200 dovedeni su u fabriku putem ugovora s agencijom NOOSFERA. Tokom 2005. godine, oko 800 radnika ugovorenih preko agencije NOOSFERA prošlo je kroz ulazna vrata fabrike.

Nestlé tvrdi da oni "unajmljuju usluge, a ne ljude". Istina je da radnici zaposleni preko NOOSFERA agencije rade rame uz rame s radnicima Nestléa ali za manju platu, manje naknade i ne uživaju nikakvu sigurnost radnog mesta. Jedino jemstvo koje imaju je saznanje kako danas mogu biti zaposleni, a već sutra otpušteni. *Nesigurnost je institucionalizovana kao sredstvo upravljačke kontrole.*

Kad je Nestlé preuzeo fabriku Timashevsk (Rusija) 1998. godine, radnicima su ponudili ugovore na određeno vreme u zamenu za novčanu kompenzaciju. Mnogi radnici su pristali, i do leta 2005. godine, gotovo 70% radne snage je radilo po ugovoru na određeno vreme premda su pre stalno radili za istu firmu već niz godina. Do 2004. godine ovi ugovori su po pravilu bili potpisivani na rok od godinu dana. Od tada je firma pokušala da uvede ugovore u trajanju od nekoliko meseci pa čak i nekoliko nedelja, zavisno od potražnje. Nestlé se pažljivo pridržava zakona tako što održava propisani razmak između dva ugovora, u toeku kojeg se radnici šalju na državni zavod za

Sredstvo za organiziranje članova sindikata

zapošljavanje. U vreme sukoba između uprave i sindikata, povremenim radnicima se pretilo da njihovi ugovori neće biti produženi ukoliko podržavaju sindikat. *U ovim slučajevima, preuzimanje nove fabrike je bilo praćeno uvođenjem pozamašnog niza različitih vrsta povremenog zapošljavanja kako bi se unapred oslabilo mogući otpor uvođenju novog režima upravljanja. Sigurnost radnih mesta je bila progresivno eliminisana kako bi se stvorila zavisnost i oslabila podrška sindikatu te umanjila njegova pregovaračka moć.*

Pritajeno povremeno zapošljavanje i zapošljavanje vanjskih radnika

Zapošljavanje radnika pod nesigurnim uslovima često je postepeni proces. On se može doživeti kao nagao, posebno kad pogledate oko sbe i shvatite da mnogi ljudi koji vas okružuju nisu stalni radnici i nisu učlanjeni u sindikat. Možda oni nose drugačije uniforme, ili uniforme agencije za zapošljavanje, ili pak imaju nestalno radno vreme i raspored rada. 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 vanjskih radnika je preko "sezonskih" radnika koji se odjednom počnu pojavljivati sve češće i češće i na kraju svakog meseca.

4 godišnja doba – sve u samo jednom danu!

U Maleziji, u Nestléovoj fabrici koja proizvodi Milo, Kit Kat, Smarties i druge slatkiše, započelo je zapošljavanje povremenih i ugovornih radnika na "sezonskoj" osnovi. Na primer 2001. godine povremeni radnici i oni koji rade na određeno vreme zaposleni su u letnim mesecima julu, avgustu i septembru. Sledeće godine su bili zaposleni svaki mjesec sve od avgusta do decembra. Ali 2003. godine, povremeni radnici i oni na određeno vreme zapošljavani su SVAKOG meseca u toku godine! Do 2004. i 2005. godine, "sezonski" radnici su zapošljavani u svako doba godine, bez obzira na sezonu. Kao posledica ovog, svakog dana bilo je toliko povremenih radnika i onih na određeno vreme da je izgledalo kao da se sva godišnja doba u Nestléu izmene u samo jednom danu!

Poput toga, u Nestleovoj fabrici slatkiša u Sofiji, u Bugarskoj, veliki procenat radnika zaposlen je na privremene ugovore (na godinu dana ili kraće). U leto 2005. godine (leto je slaba sezona za čokoladne proizvode), više od 34% članova sindikata u fabrici bili su povremeni radnici koji obavljaju potpuno isti posao kao i njihove stalne kolege u toku cele godine. U Mađarskoj, se "sezonski" radnici mogu naći tokom cele godine kako rade na traci za pakovanje kafe.

Sve ovo pokazuje kako se dovođenje radnika radi pojačane "sezonske" potražnje često može pretvoriti u početak *trajne* upotrebe nesigurnih radnika koji će zameniti rad stalnih radnika. Ono što se u početku opravdava "sezonskom" potrebom često završi kao uvreženi način zapošljavanja. Baš kao i u slučaju Timashevsk, gde su povremeni ugovori zamenili stalne bez očitog razloga u pogledu proizvodnih zahteva, i ovo je primer zloupotrebe ugovora na određeno vreme, pri kojem uprava sebi osigurava

Sredstvo za organiziranje članova sindikata

stabilnu, ali fleksibilnu radnu snagu, a radnici imaju neki oblik održivog radnog mesta, ali bez plata, prava i naknada. Daljnja zloupotreba se sastoji od stavljanja radnika na "čekanje"

Rezerva

U Nestléovoj fabrici u Cagayan de Orou, na Filipinima, 20 ugovornih radnika svaki dan dolaze u fabriku kao "rezerva" – u slučaju da se neko od stalnih radnika ne pojavi na poslu ili im zatreba dodatna radna snaga. Ugovorni radnici nemaju unapred dogovoreni posao ni platu, tako da ih plaćaju samo u slučaju da ima posla, inače su u "rezervi-čekanju" najviše sat vremena a potom odlaze kućama bez ikakve plate ili naknade ukoliko za njih nema posla na raspolaganju. Firma ne preuzima nikakvu odgovornost dok sve troškove i rizik poslovanja prebacuje na radnike – što je u stvari prava priroda "nesigurnosti".

Kao što smo se uverili u prvom delu, poslodavci su lukavi u pogledu iskorišćavanja zakona ili slabosti istih za vlastitu korist. U Nemačkoj je Nestlé proveo glatku tranziciju i zamenio platnu listu na kojoj su se nalazili radnici učlanjeni u sindikat s onom na kojoj se nalazi osoblje koje nije u sindikatu i prima manju platu i ima lošije uslove tako što je osnovao novu firmu i na taj način zaobišao zakone o tržištu rada koji se odnose na pravni domet kolektivnog ugovara. U toku 2005. godine, odeljenja za obračun plata bila su uklonjena, a ista funkcija je pritom bila centralizovana. Osoblje koje se bavilo obračunom plate u Nestléu u Nemačkoj izgubilo je svoja radna mesta dok je Nestlé osnovao firmu i zaposlio nove radnike za manje plate i na duže radno vreme od nekadašnjih Nestléovih radnika.

Nestlé također zna kako da iskoristi slabosti sindikata i to je pokazao u Peruu, gde je u okolnostima oslabljenog sindikalnog pokreta, upotrebio pretnju zapošljavanja vanjskih radnika kako bi snizio svoje troškove i onemogućio ostvarivanje sindikalnih ciljeva. Kada je u maju 2005. godine, Nestlé objavio svoju nameru da zaposli vanjske radnike u svom distributivnom centru, sindikat je pokušao da pregovara kako bi spasao radna mesta Nestléovih radnika. Ishod pregovora je bio dogovor da Nestlé neće uzimati vanjske radnike u distributivnom centru ali po cenu smanjenja broja radnika (uključujući članove sindikata i aktiviste) i smanjenja plata preostalim radnicima.

Poslodavac koji nestaje

U Nestléovoj fabrici Kejayan u Indoneziji, zaposlen je 521 stalni radnik, uključujući 200 "nadzornika" koji nemaju pravo sudelovanja u sindikatu. Dakle, 354 stalna radnika nisu članovi sindikata. U isto vreme rame uz rame s članovima sindikata takođe radi oko 500 nesigurnih radnika, od kojih su većina zaposleni preko agencija za zapošljavanje. Agencija pod imenom ARECO osigurava radnike za usluge dostavljanja, dok radnici zaposleni preko agencije rade u proizvodnji. To izgleda nekako poput ovoga:

ARECO – radnici za usluge dostavljanja

ARINA – radnici u proizvodnji

SECURIOR - zaštitari

PAN BAKTI – radnici u kantini

Sredstvo za organiziranje članova sindikata

VELLA i DINOYO – vozači kamiona i viljuškara

Održavanje postrojenja, zgrade i električnih instalacija također su uzeti preko agencija.

Ove agencije ne samo da osiguravaju radnu snagu u Nestléovom postrojenju, oni im također isplaćuju platu i s njima imaju sklopljene ugovore, tako da Nestlé službeno nije njihov poslodavac. To znači da u svako doba 50% radnika u ovoj Nestléovoj fabrici nisu zaposleni od strane Nestléa! Ili bar ta firma tako tvrdi. Nestléova uprava, svejedno donosi sve odluke u vezi njihovog rada i može ih otpustiti – što je upravo onakva vrsta moći svojstvena poslodavcu! U stvarnosti razlike su vrlo jednostavne: radnicima zaposlenim preko agencije uskraćeno je pravo da budu zastupani od strane sindikata i nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorom, plaćaju se manje (nakon što agencije odbiju svoj procenat), ostvaruju manje naknade, i nemaju nikakvu garanciju da će i sljedeće nedelje zadržati svoje radno mesto. Ali oni rade rame uz rame s Nestléovim radnicima, proizvodeći proizvode koji čine Nestlé vodećom svetskom kompanijom!

Ista je ovakva situacija u Mađarskoj, gde u interesu "fleksibilnijeg zadovoljavanja tržišnih zahteva", Nestlé zapošljava oko 360 ugovornih radnika uz 700 direktno zaposlenih radnika u proizvodnji. Ovi radnici nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorom, ni ikakvom unutrašnjom Nestléovom strategijom (poput Nestléove strategije ljudskih resursa). Oni imaju ugovore u trajanju od jednog do tri meseca (koje je moguće obnoviti) s agencijama koje im isplaćuju plate (manje od Nestléovih radnika koji obavljaju isti posao) i koje čak imaju kancelarijski prostor u fabrici s osobljem koje obavlja administrativne i kadrovske poslove.

Sastojci na Nestléovom paketu:

Jeftini, povremeni, povremeni radnici s ugovorima na određeno vreme za koje se ne plaćaju nikakvi doprinosi; jeftina i nesigurna radna snaga koju osiguravaju agencije; odgovornost poslodavca skrivena iza slojeva zapošljavanja vanjskih radnika i podugovaranja; narušena i ograničena sigurnost radnih mesta; onemogućeni i prizemljeni sindikati.

DEO 3: Uzvratanje udarca

U ovom delu ćemo pogledati primere uspešnih strategija sindikalnog udruživanja za suzbijanje nesigurnog rada. Oni su preuzeti iz neposrednog iskustva sindikalnih borbi u sektoru hrane i pića u različitim zemljama širom sveta, koja nam omogućuju važan uvid ne samo u strategije i taktike koje se koriste za borbu protiv zapošljavanja vanjskih ili povremenih radnika, već i u načela na kojima su te borbe bile vođene i dobijene.

Uklanjanje jaza izazvanog zapošljavanjem povremenih radnika

U borbi protiv zapošljavanja povremenih, vanjskih i drugih nesigurnih radnika, sindikati često čine male, ali konkretne korake. Ti koraci mogu uključivati pokušaje uklanjanja jaza između nesigurnih radnika i članova sindikata, posebno u pogledu razlike u platama i pravima.

Sindikati u fabrici Coca-Cola u Bangaloreu u južnoj Indiji, na primer, izborio je prava na zdravstveno osiguranje i osiguranje protiv povreda na radu kao i plaćeni prekovremeni

Sredstvo za organiziranje članova sindikata

rad, te godišnje stimulacije za povremene radnike iako isti nisu bili članovi sindikata. Povremeni radnici također su sada uključeni u redovni medicinski pregled koji se obavlja u fabrici, a sindikat se i dalje bori da im osigura i druga dodatna prava. Ovi početni koraci čine deo šire nacionalne kampanje koju koordinira Sveindijsko veće Coca-Colinih radnika, koja uključuje u svojih 10 tačaka *Jedinstvene nacionalne povelje zahteva*: "Regulisanje statusa ugovorenih i povremenih radnika."

Ostvarivanje ovih prava nije važno isključivo u smislu ekonomskih povlastica i pravednosti. Ono podiže nivo sindikalne svesti među povremenim radnicima i podstiče članove sindikata na akciju u vezi sa zapošljavanjem privremenih radnika. Ovo također prisiljava kompaniju na priznanje da povremeni radnici imaju pravo na sindikalno predstavljanje i da je sindikat u potpunosti sposoban da ih predstavlja. Učlanjivanje povremenih radnika u sindikat kako bi mogli biti obuhvaćeni kolektivnim ugovorom, uz ostvarivanje punih prava, naš je dugoročni cilj.

Od povremenog ka stalnom

Organizovanje kako bi se ostvario stalni status za povremene radnike

IUF-ova podružnica Swire Pića (Hong Kong) Opšti sindikat zaposlenih, koji predstavlja 350 radnika pri Swire Coca-Cola Hong Kong (SCCHK), nedavno je izborila stalni status za 130 povremenih radnika.

Nakon 5 godina uzastopne borbe protiv povremenog rada i zahtevanja regulisanja statusa za povremene radnike, sindikalna kampanja ojačala je 2004. godine. U toku šestomesečnog razdoblja sindikat je organizovao niz sastanaka i potpisivanja peticija, prikupivši potpise više od 90% 400 ne-stalnih radnika zaposlenih u SCCHK-ovoj fabrici. Otprilike polovina od 600 radnika zaposlenih isključivo u proizvodnji nisu stalni. Ključni deo strategije sindikata bio je organizovanje ne-stalnih radnika, koje je predstavljao u pregovorima s upravom jednako kao i radnike koji plaćaju sindikalnu članarinu.

Kao uvod u pregovaranje o godišnjoj plati za 2005. godinu, sindikat je organizovao okupljanje članova van tvornice kako bi pokazao svoju nameru izmene statusa povremenih zaposlenja, a potom je predao službenu pritužbu SCCHK-ovom Odelu za ljudske resurse, zajedno s peticijom. Uprava je odgovorila obećanjem kako će regulisati status svih povremenih radnika u fabrici, počevši sa 130 radnika kojima je stalni status bio odmah osiguran. Jedan od vođa ovog pokreta usmerenog na organizovanje povremenih radnika, koji je sam bio zaposlen na povremenoj osnovi i kojem je bio uskraćen redovni status više od 4 godine, sada je član izvršnog odbora pomenutog sindikata i dalje vodi borbu za dobijanje potpune regulacije statusa svih ostalih povremenih radnika.

Pregovaranje o stalnom statusu za povremene radnike

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

1. novembra 2004. godine, IUF-ova podružnica Ceylon trgovački sindikat (CMU) potpisala je novi kolektivni ugovor s Coca-Cola pićima u Siri Lanki koji ima (retroaktivno)

Sredstvo za organiziranje članova sindikata

dejstvo od 1. jula 2004. do 30 juna 2006. godine. CMU predstavlja i službenike i radnike u proizvodnji, odnosno ukupno 240 članova, uključujući 22 povremena radnika. Ovo predstavlja 80% svih zaposlenika u Biyagama fabrici.

Po tom ugovoru, polovina povremenih radnika će dobiti stalni status do januara 2006.godine, a preostala polovina će postati stalni do januara 2007. godine.

Tekst relevantne tačke u ugovoru glasi:

Poslodavac će i dalje zapošljavati dvadeset i dve (22) osobe na povremenoj osnovi. Kako bi se zadovoljili zahtevi fabričkih kadrova te osobe će dobiti 10% i 15% povišice na postojeće plate..., na istoj osnovi koja to jamči stalno zaposlenicima koje obuhvata ovaj ugovor. [...] Nadalje, poslodavac je pristao da prihvati 11 povremenih radnika u stalni kadar u januaru 2006. godine. Ostalih 11 povremenih radnika će biti primljeno u stalni kadar u januaru 2007. godine podložno provođenju plana o širenju kompanije.

Iako brojčano mali, ovaj sindikat se aktivno borio za prava ovih povremenih radnika, uključujući i njihovo pravo na učlanjivanje u sindikat. Osiguravajući im pravo na status stalnog radnog odnosa u toku sledeće 2 godine, sindikat je efikasno zaustavio dalje zapošljavanje radnika na privremenoj osnovi. Nadalje, ova pobjeda predstavlja važan presedan u industriji hrane i pića u Sri Lanki.

Kada regulacija statusa povremenih radnika postane prioritet nacionalne sindikalne strategije: dovodeći je na nivo fabrike/tvrtke

U Koreji, zaustavljanje daljeg zapošljavanja povremenih radnika postao je strateški prioritet sindikata. Ne-stalni radnici sada čine nekih 60 posto radne snage, a vlada uvodi zakonodavne promene koje će omogućiti još veću upotrebu ne-stalnih zaposlenja. Nacionalna centrala, Korejska konfederacija sindikata (KCTU), podstakla je svoje podružnice da u svoje kolektivno pregovaranje uključe "regulaciju" statusa neredovnih radnika na svojim radnim mestima kao osnovni element u borbi protiv neo-liberalne globalizacije.

U kolektivnim pregovaranjima s Coca-Colinom Korejskom punionicom boca (CCKBC) koja su zaključena u julu 2004. godine, CCKBC radnički sindikat izborio je stalni status za 55 podugovorenih radnika zaposlenih u toj kompaniji, 12 od kojih je dobilo stalni status odmah u julu po okončanju pregovora, a za dodatnih 43 osiguran je stalni status u novembru.

U prapratnom ugovoru koji je dodat kolektivnom ugovoru potpisanom 20. jula 2004., tačka o 'Ne-stalnim radnicima glasi:

Kompanija mora da uloži najveće napore kako bi postepeno direktno zaposlila i regulisala status svojih ne-stalnih zaposlenika. Kompanija bi trebala da počne sa zapošljavanjem ne-stalnih zaposlenika koje je Sindikat predstavljao tko kolektivnog pregovaranja 2004. godine ...i koji su prošli postupak odabira...

Još dodatnih 5 radnika naknadno su dodani popisu 50 nestalnih radnika o kojima govori ugovor te im je time zagaranovan stalni status. U isto vreme, kompanija je pristala da omogući otvorenu raspravu o regulaciji statusa povremenih radnika.

Sredstvo za organiziranje članova sindikata

Kao deo opsežnije KCTU-ove bitke protiv povremenog zapošljavanja, sindikat ne samo da je uspeo da izbori stalna radna mesta za 55 povremenih/podugovornih radnika, već je i postavio primer za buduće zahteve kolektivnog pregovaranja.

Pregovori o pravu na nadzor nad situacijom

Osim što je uspeo da se izbori za ograničenja i da se odupre nesigurnim oblicima zapošljavanja, sindikat takođe mora pažljivo da nadzire sva nova zapošljavanja kako bi osigurao da se postignuti dogovor poštuje. U slučaju AMWU-a kolektivni ugovor s Nestleom u Australiji došlo je do ostvarenja posebne klauzule pomoću koje sindikat može da nadzire i izveštava o postojećim oblicima zapošljavanja kao i svim novim zapošljavanjima. Klauzula glasi:

Privremeni radnici, povremeni radnici i radnici s nepunim radnim vremenom su potrebni da bi se održalo fleksibilno i efikasno poslovanje i da bi se zadovoljile fluktuirajuće potrebe za proizvodom. Potreba za korišćenjem takvim oblika zapošljavanja nadziraće se i o njoj će se izveštavati od strane sindikata unutar svakog postrojenja jednom svaka tri meseca. Poslodavac je obavezan da osigura i raspravlja o informacijama, uključujući, ali ne samo, (i) precizne podatke o prirodi i opsegu poslova koje je potrebno obaviti, te (ii) razlozima zbog kojih je potrebno povremeno zapošljavanje radnika, a ne zapošljavanje s nepunim radnim vremenom, stalno ili privremeno zapošljavanje kod poslodavca.

Zaustavljanje zapošljavanja izvana (outsourcing) na njegovom izvoru

Jedno od prvih radnih mesta koja se traže izvana su ona koja se smatraju pomoćnim poslovima: npr. čišćenje, spremanje hrane, obezbeđenje. U velikom broju zemalja traženje radnika za te aktivnosti se pojavilo toliko davno da su ljudi i zaboravili da su radnici koji obavljaju takve poslove jednom bili naše kolege i članovi našeg sindikata. Broj trgovačkih društava koja kompanijama nabavljaju stručne kadrove u 'građevinskim uslugama' i radnike koji rade na povezanim poslovima u stalnom je porastu, a njihovi materijali za oglašavanje navode razliku između 'perifernog' i 'središnjeg' biznisa što je vrlo uverljivo i donekle zavodljivo. No, i dalje možemo naići na radne organizacije u kojima usluge pružaju u njima zaposleni radnici dok se sindikati bore da zadrže takvo stanje.

Već niz godina radnici u postrojenju Nestlea u Lavovu (Ukrajina) imaju problema sa svojom kantinom – fabrika je toliko velika, a vreme pauze za odmor toliko kratko da dok stignu do kantine već moraju nazad na posao. Međutim, umesto da se reši stvarni problem poboljšanjem organizacije rada i rada kantine, Nestle je predložio njeno zatvaranje i postavljanje hladnjaka i mikrotalasne pećnice za više od 1,500 radnika! Sledeća briljantna ideja kompanije je bila ugovaranje posla s posebnom firmom koja bi dostavljala hranu što je izazvalo nezadovoljstvo među radnicima zabrinutim zbog kvaliteta i sigurnosti hrane kao i poslova svojih kolega koji su kuvali i posluživali hranu.

Sindikat je preuzeo slučaj 'dobre hrane' za radnike u postrojenju i bobu radi očuvanja radnih mesta u kantini i upustio se u pregovore s kompanijom. Radnici postrojenja su sa žarom podržali zadržavanje kantine unutar fabrike, no Nestle im je rekao da nigde u svetu nema kantine za svoje radnike. Sindikat je obavešten iz drugih postrojenja Nestlea da to nije istinita tvrdnja i nakon što je otkrio da firma koju je Nestle hteo da uposli zapravo ni ne postoji, nastavio je s otporom prema unajmljivanju te ključne usluge i na kraju postigao svoj cilj. Kantina je zadržana, a problem vezan uz nedovoljno

Sredstvo za organiziranje članova sindikata

vremena rješavaće se promenom načina serviranja hrane. Dalje mere predviđene su nakon zajedničke procene sindikata i uprave.

Borba protiv zapošljavanja izvana u slučaju kantine postavila je važna pitanja za sindikate. Neki mogu reći da je bilo uključeno 'samo' 8 radnika. No sindikat je jasno razumeo svoju obavezu odbrane radnih mesta i prava tih radnika kao članova sindikata kao i zaštitu širih interesa članova sindikata uopšte. Kao što smo videli u 1. i 2. delu, zapošljavanje vanjskih radnika u slučaju kantine često znači samo početak novih vrsta nesigurnih radnih mesta. Da se ništa nije preduzelo, ubrzo bismo videli kako su poslovi članova sindikata zamenjeni radnicima izvana ili povremenim oblicima zapošljavanja.

To zastrašujuće povremeno zapošljavanje ne započinje samo u kantini već i drugim uslugama kao što su obezbeđenje i čišćenje. Na Filipinima je Organizacija radnika Magnolia (MELO) unutar fabrike sladoleda Nestlea 'Aurora' u Quezon Cityju, pokrenula tužbu protiv kompanije zbog korišćenja obezbeđenja izvana, a što su obično bili poslovi članova sindikata. Sindikat se suprotstavio fleksibilnom korišćenju dvaju čuvara od strane uprave koji su dobili dodatne poslove vanjskih i unutrašnjih kurira, poslove koje su do tada obavljali članovi sindikata. Sindikatu je bilo jasno da fleksibilno korišćenje izvana zaposlenih čuvara znači samo početak dugoročnog plana zamenjivanja članova sindikata radnicima s nesigurnim oblicima zapošljavanja. Danas u nekoliko odellenja fabrike sladoleda 'Aurora' radi 33 radnika s nesigurnim radnim mestima, uključujući Upravu za nabavke, dve osobe u Odeljenju za informisanje, financije, prodaju i marketing, skladišta Odeljenje za upravljanje ljudskih resursima.

Kada je sindikat u postrojenju Cargill u gradu Efremov u Rusiji saznao za planove o vanjskom zapošljavanju obezbeđenja i otpuštanju 47 čuvara, pokrenuo je pravni postupak i javnu kampanju. Plan vanjskog zapošljavanja obezbeđenja prema kojem čuvari dolaze iz Moskve, sindikat je shvatio kao početak puno većeg plana vanjskog zapošljavanja. Kao odgovor, sindikat je usvojio strategiju u dva koraka:

- 1) sindikat je pokrenuo postupak na sudu, tvrdeći da razlog otkaza nije gubitak radnih mesta već predavanje radnog mesta drugom pravnom licu (odnosno, vanjsko zapošljavanje)
- 2) sindikat je pokrenuo javnu kampanju protiv Cargill zbog ovog problema

Iako pravni postupak nije mogao ići dalje jer je sud odbio da prihvati argumentaciju sindikata da je zamena čuvara nezakonita, javna kampanja se pokazala kao izrazito efikasna. Prvog marta 2003. sindikat je pozvao na proteste zbog odluke vanjskog zapošljavanja obezbeđenja kojem se pridružilo više od 300 ljudi. S obzirom na veličinu grada Efremova, radi se o značajnoj podršci.

Na kraju sindikat ipak nije mogao da zaustavi zapošljavanje izvana. No, javna kampanja je imala dugoročni učinak. Nakon javnih protesta uprava više nikada nije predložila vanjsko zapošljavanje. Tako je putem javne kampanje sindikat uspeo da interveniše i zaustavi 'zastrašujuću pojavu nesigurnih radnih mesta koja je trebala da počne sa čuvarima, a završi ugrožavanjem sigurnosti radnih mesta članova sindikata. Osim toga, ova borba je predstavljala jednu od prvih javnih akcija protiv vanjskog zapošljavanja u Rusiji. Rezultat je bila veća osvešćenost javnosti o novoj strategiji uprave čime se dugoročno doprinelo suzbijanju nesigurnih oblika zapošljavanja.

DEO 4: Zaključak

Sindikati su se uspešno suprotstavljali trendu sve većeg broja nesigurnih oblika zapošljavanja, osvajali su važne pobjede u siromašnim, ali i u razvijenim zemljama. Sindikati posvuda mogu iz toga izvući iskustva i razne ideje, inspiraciju za dalji rad, praktične modele, uključujući specifičan jezik koji se koristi u kolektivnom pregovaranju. Radnici i njihovi sindikati- lokalno, nacionalno, međunarodno mogu dalje razvijati svoje kapacitete upravo iz takvih borbi. Te pobjede su važne zbog još jednog praktičnog razloga: uprava nam govori da se nešto radi na taj način svuda, pa onda nema ni smisla boriti se. Ove borbe pokazuju da nigde NIJE isto: protiv nesigurnih oblika rada se može boriti i oni se mogu ukloniti, uvodeći veću sigurnost i bolje uslove rada.

Sindikati su uspešno odgovarali na sve veću opasnost nesigurnih oblika rada intervenišući u ranim fazama njegovog uvođenja, putem pregovora i mobilisanjem svojih članova. Videli smo i primere sindikata gde su sindikati uspešno odbacili postojeće oblike nesigurnog rada tako što su se obratili radnicima koji su im izloženi i počeli ih učlanjivati u sindikat. U oba slučaja jasno je da su te promene – kao bilo koje promene koje se uvode na radnom mestu – predmet pregovora, a da bi do njih došlo sindikat mora manifestovati svoju najveću pregovaračku moć.

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

Deklaracija iz Manile o globalnim pravima radnika zaposlenim u Nestleu, koju su usvojile firme pod okriljem Nestlea gde IUF ima svoje članove u decembru 1999., eksplicitno upućuje na pravo sindikata na informisanje potrebno za pregovore o promenama na radnom mestu:

3. Svi radnici Nestléa imaju pravo na razumno obaveštenje o promenama i savetovanje preko sindikata o posledicama uvođenja novih tehnologija u radnu sredinu.

5. Svi radnici Nestléa imaju pravo na siguran i dostojanstven rad. Mere restrukturiranja moraju se prethodno pregovarati s predstavnicima sindikata.

7. Svi radnici Nestléa imaju pravo preko svojih sindikalnih predstavnika na punu informaciju o poslovanju kompanije te mogućnost dijaloga s osobama koje u kompaniji donose odluke.

Strategije opisane u 3. dijelu takođe pokazuju važnost solidarnosti kao organizacijskog načela. Ona nije ograničena samo na jedinstvo i određenje članova sindikata u borbi protiv zapošljavanja izvana i povremenog zapošljavanja. Iziskuje takođe širu solidarnost s radnicima koji rade na nesigurnim radnim mestima. Umesto da te radnike tretiraju kao opasnost za svoja radna mesta i radne uslove, sindikalisti moraju preduzeti usklađene napore kako bi organizovali i mobilisali upravo radnike s takvim radnim mestima i kako bi unapredili zajedničke zahteve prema upravi. Solidarnost koja podupire sindikalne strategije postojala je u svakom slučaju kada su se sindikati uspjeli odupreti zapošljavanju izvana i povremenom zapošljavanju. Takođe je važno prepoznati globalni opseg takvih borbi, te potrebu za globalnom sindikalnom organizacijom. Strategije uprave koje žele nametnuti nesigurne oblike zapošljavanja i otpor sindikata čine globalni proces. Globalna koordinacija takvih borbi putem IUF-a omogućava sistemsku razmenu

Sredstvo za organiziranje članova sindikata

informacija i 'najboljih praksi', te kolektivni napredak u globalnim strategijama i taktikama. Oslanjajući se na svoje globalno članstvo, IUF je bio sposoban da ostvari konkretnu solidarnost i podršku sindikalnim borbama što je bilo krucijalno za njihov uspeh. Globalna mreža solidarnosti omogućava da svaka pobeda bude zapažena, omogućavajući drugim sindikalistima dalji uspeh prilikom rešavanja sličnih problema, a koristeći se sličnim strategijama i taktikama, te daljom izgradnjom prikupljenog iskustva u cilju razvijanja novih strategija i novih oblika borbe. Budući da je globalno došlo do porasta broja nesigurnih radnih mesta u industriji hrane i pića, i budući da su transnacionalne korporacije najagresivnije u primeni takvih novih strategija zapošljavanja, nužno je osigurati da sindikalni odgovori budu globalno koordinisani, jačajući se međusobno i izgrađujući globalni blok koji može zadržati zapošljavanje izvana i povremeno zapošljavanje svuda u svetu.

IUF i globalno uvažavanje sindikata

Korporativna uprava transnacionalnih korporacija kao što je Nestlé poziva se na pravo donošenja globalnih strateških odluka koji imaju posledice po radnike posvuda, a da pri tome odbija da preuzme globalnu odgovornost za posledice takvih odluka. Odgovornost za industrijske odnose uvek se gura na regionalni, nacionalni ili nivo postrojenja. Tako kompanija dobija maksimalnu fleksibilnost uz minimalnu odgovornost. U završnoj analizi, odbacivanje i uklanjanje nesigurnih oblika rada tražiće pregovaranje o fiksnom, stalnom zapošljavanju na nivou kompanije. To zavisi od sposobnosti sindikata da pregovara na međunarodnom nivou. Sredstvo za takve pregovore je globalna sindikalna federacija za sektor hrane i pića, tj. IUF.

IUF je jak onoliko koliko su jaki njegovi članovi. Ako želimo da bilo koja transnacionalna kompanija prizna IUF i sedne s njim za pregovarački sto, članovi sindikata moraju biti aktivni, moraju saradivati s IUF-om u regijama i na međunarodnom nivou. Redovna komunikacija s regionalnim i međunarodnim sekretarima glavni je deo izgradnje efikasne globalne sindikalne kampanje protiv nesigurnih oblika rada.

Sledeće poglavlje, **5. deo**, nudi neke preporuke za 'prve korake' koje mogu preduzeti sindikalisti u borbi protiv zapošljavanja izvana i nesigurnih oblika rada. Predviđen kao praktični vodič, predstavlja ključna pitanja, popis pitanja i strategiju kao pomoć u pripremi kampanja protiv nesigurnih oblika zapošljavanja.