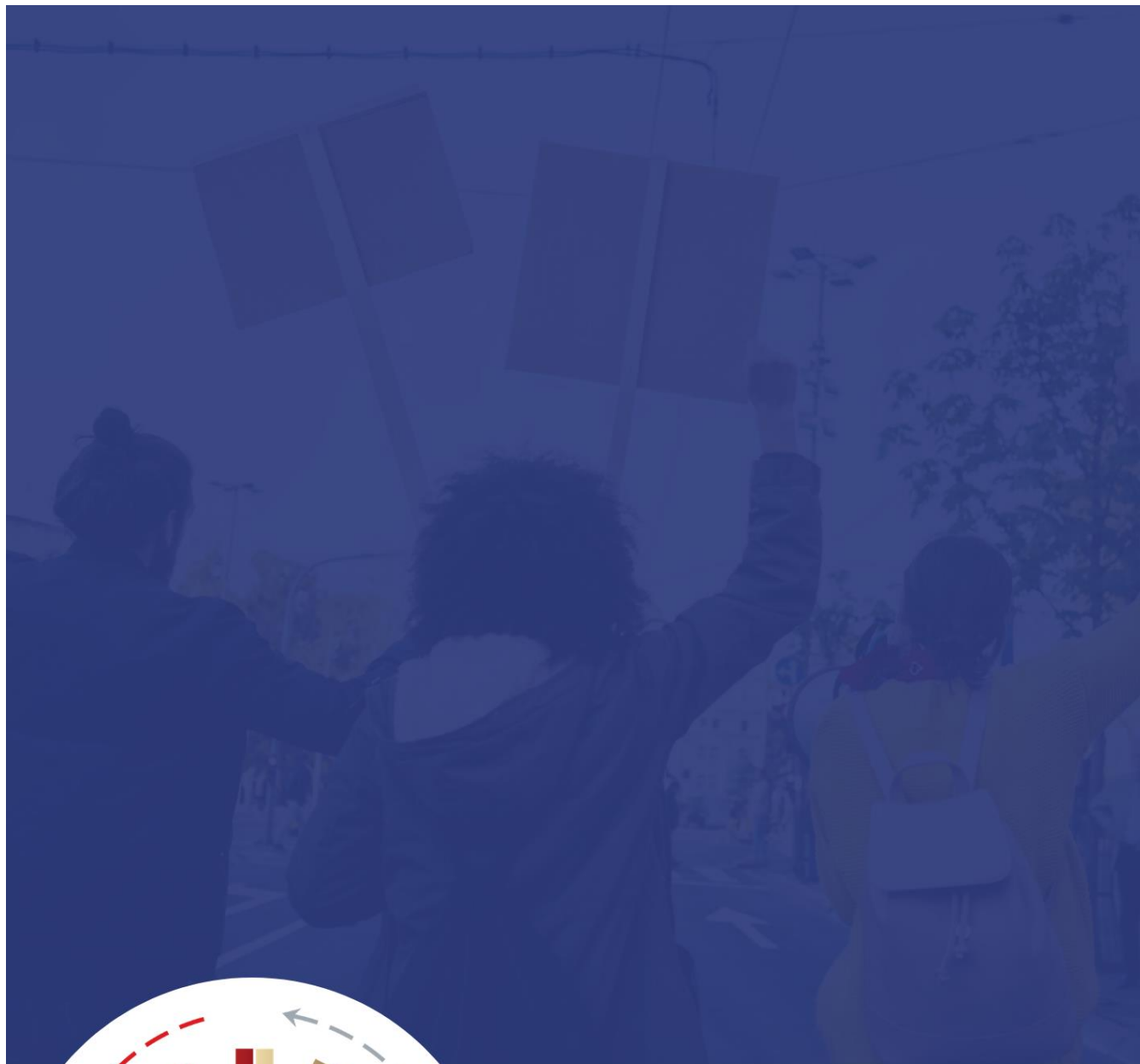




Prekarni rad u Srbiji

-IZVEŠTAJ IZ ISTRAŽIVANJA-

Sarita Bradaš



FCD FONDACIJA
CENTAR ZA
DEMOKRACIJU



Sverige

Sadržaj

Uvod.....	2
Prekarni rad - percepcija sindikata.....	3
Položaj radnika u Srbiji.....	3
Položaj sindikata u Srbiji	5
Prekarizacija rada i odgovor sindikata	7
Prekarnost na tržištu rada iz ugla poslodavaca	13
Položaj radnika i sindikata u preduzećima i ustanovama.....	16
Uslovi za rad sindikata.....	17
Položaj i uslovi rada zaposlenih.....	22
Prekarni rad u Srbiji – stanje u zdravstvu, prosveti i nevladinom sektoru.....	26
Dostojanstven vs. prekarni rad.....	27
Procena ekstrinzičnih, interakcijskih i intrinzičnih aspekata rada	27
Zadovoljstvo poslom i psihološko blagostanje	36
Ostvarivanje radnih i socijalnih prava	39
Sindikati - kako ih vide zaposleni	39
Percepcija stanja u društvu.....	41
Završna razmatranja.....	44

Decembar 2019.

Uvod

U okviru projekta Radna prava su naša prava prošle godine je sprovedeno istraživanje o prekarnom radu na tržištu rada Srbije¹. Analiza prekarnosti izvršena je na osnovu četiri dimenzije prekarne zaposlenosti: vremenske (neizvesnost trajanja posla), organizacione (ograničena kontrola nad poslom), socijalne (ograničena pravna i socijalna zaštita) i ekonomske (neadekvatnost prihoda). Na osnovu dostupnih statističkih podataka utvrđena je raširenost prekarne zaposlenosti u Srbiji na sve četiri ispitane dimenzije:

- ✓ Porast broja i učešća zaposlenih u preкарnim oblicima rada, pre svega radnika zaposlenih na određeno vreme i na privremenim i povremenim poslovima kao i ranjive zaposlenosti.
- ✓ Manjak kontrole zaposlenih nad radnim procesom, radnim vremenom i smenskim radom, tempom rada, zdravstvenim i bezbedonosnim aspektom rada.
- ✓ Trećini zaposlenih u Srbiji uskraćena su radna prava i/ili prava iz socijalnog osiguranja
- ✓ Četvrtina zaposlenih u Srbiji ugrožen je finansijski i materijalno. Polovina zaposlenih je jedina osoba koja je zaposlena u domaćinstvu.

Istraživanje sprovedeno ove godine ima za cilj da kroz terensko istraživanje dublje ispita pojavu prekarnosti na tržištu rada Srbija kao i mogući odgovor sindikata na narastajuću prekarnost u Srbiji. U tu svrhu sprovedeno je kvantitativno i kvalitativno istraživanje U okviru kvantitativnog istraživanja dizajnirani su upitnici za zaposlene i za predstavnike sindikalnih organizacija te prikupljeni podaci od zaposlenih u tri sektora delatnosti (zdravstvo, obrazovanje i nevladin sektor) kao i od predstavnika sindikalnih organizacija (zdravstvo i socijalna zaštita, industrija, prosveta, građevinarstvo, saobraćaj i telekomunikacije). U okviru kvalitativnog istraživanja sprovedeni su strukturirani intervjui sa predstavnicima granskih sindikata i organizovane dve fokus grupe – sa poslodavcima i sindikatima².

¹ Sarita Bradaš: Prekarnost na tržištu rada Srbije; Fondacija Centar za demokratiju, 2018.

² U tekstu koji sledi citati naših sagovornika/ca napisani su kurzivom.

Prekarni rad - percepcija sindikata

U toku jula i avgusta 2019. godine sprovedeni su strukturirani intervjui sa 16 predstavnika/ca sindikata na nacionalnom nivou: UGS Nezavisnost (6), Savez samostalnih sindikata Srbije (5), Sindikat lekara i farmaceuta Srbije (2), Konfederacija slobodnih sindikata (1), Sindikat pravosuđa Srbije (1) i Samostalni sindikat poštanih radnika (1), iz sektora zdravstva, građevinarstva, prosvete, industrije, kulture, pravosuđa, vojske i telekomunikacija. U oktobru mesecu organizovana je u saradnji sa Savezom samostalnih sindikata Vojvodine fokus grupa sa osam učesnika. Sa predstavnicima sindikata smo razgovarali o ključnim problemima zaposlenih i sindikata, trendovima u sindikalizovanosti radnika a posebno mladih, saznanjima sindikalnih predstavnika o raširenosti prekarnosti unutar njihove delatnosti i mogućnostima za organizovanje prekarnih radnika.

Položaj radnika u Srbiji

Razgovarajući o problemima zaposlenih u Srbiji sa sindikalnim predstavnicima/ama stiće se utisak da su mnogi od problema radnika u Srbiji u 21. veku zapravo problemi sa kojima su se radnici i sindikati suočavali krajem 19. veka. Generalno, problemi zaposlenih su: nesigurnost radnog mesta, nizak nivo zarada, teškoće u sindikalnom organizovanju, loša efikasnost sudova, neredovnost isplate zarade, ugrožena bezbednost i zdravlje na radu (53 pogibije na radu prošle godine), nefunkcionisanje pravne države. Biti zaposlen danas u Srbiji ne znači zaštitu od siromaštva: „Radni odnos nije garant da ste izašli iz siromaštva dok je ranije rad osiguravao izlazak iz siromaštva.“

U industriji i građevinarstvu privatizacija se navodi kao osnovni uzrok navedenih problema. Stotine hiljada radnika je izgubilo posao. „Privatizacija nije donela nova radna mesta, ljudi su ostajali bez zarada po godinu dana pa kad dođe zarada, kakva takva, dobro je. Umesto razvijene privrede dobili smo „šraf ekonomiju“, najlošije smo plaćeni industrijski radnici u Evropi, od 230 do 350 evra, mnogo je neplaćenog prekovremenog rada, isplaćuju se minimalne zarade a ono preko se isplaćuje na ruke“.

U procesu tranzicije nestala je gotovo sva građevinska operativa, desetine hiljada zaposlenih u javnim preduzećima su ostali bez posla nakon stečaja. „Nakon toga su nastale mini kompanije koje služe kao perionice novca jer to se u građevini najbrže radi, to su ključni uzroci koji su doveli do toga da imamo agencijsko zapošljavanje, ili je bio interes da se naše tržište prepusti stranim kompanijama.“. Ključni problem zaposlenih u građevinarstvu su rad na crno, niske zarade, nesigurnost radnog mesta, ugrožena bezbednost i zdravlje na radu, nedovoljna stručnost, mali broj preostalih građevinskih radnika, iscrpljenost radnika što dovodi do povreda na radu, neisplaćene zarade i nepovoljna starosna struktura. Naši sagovornici procenjuju da u građevinarstvu oko 40% radnika radi na crno. Sindikati su godinama „upozoravali da će niske zarade, to jest velika gramzivost vlasnika i poslodavca voditi do toga da će se sve manje ljudi baviti građevinom, to je na sceni kod nas uveliko.“

Rasprostranjeno mišljenje da su sindikati saučestvovali u privatizaciji i stali na stranu države demantuje naš sagovornik: „Kada je sve privatizovano, mi smo bili protiv toga, pa su onda oni rekli – čekajte vi ste zaostavština socijalizma, pa vi sad branite ovde, šta fali radnicima u Nemačkoj, zašto naši radnici ne bi bili kao radnici u Nemačkoj? I nama radnici kažu, stvarno zašto ne bi. A onda kad se desilo ono što se desilo, 500.000 ljudi je ostalo bez posla, nama kažu zašto ih niste zaštitili. To su večite zamene teza.“

Država se percipira kao faktor koji doprinosi prekarizaciji, nesigurnom i nedostojanstvenom radu, pre svega politikama privlačenja stranog kapitala, ali i tolerisanjem kršenja prava ili oslobađanjem od poreskih obaveza. Ona time ugrožava domaće privrednike, a želja stranih poslodavaca za što većim profitom i konkurentnošću na tržištu, dovodi do daljeg „smanjenja prava radnika zbog konkurencije sa drugim ne - EU zemljama u okolini.“ „Država stvara ambijent za niske zarade“, „Šalje se poruka investitorima da imamo obrazovanu i jeftinu radnu snagu“, „Zarada nije dovoljna za dostojanstven život.“ Poslodavci često krše prava radnika bez posledica, uz okretanje glave inspekcije rada. Npr. ne poštuje se „uredba za stranog poslodavca da mora da isplati minimalnu zaradu, + 20 %. Poreska inspekcija ne radi svoj posao, a kada ponekad i dođe poslodavcima se više isplati platiti kazne nego poštovati zakon.“

Ključni problemi zaposlenih u javnom sektoru rezultat su prema mišljenju naših sagovornika, racionalizacije i zabrane zapošljavanja koja je „prostor zloupotrebe političkog uticaja i plodno tle za korupciju.“ Racionalizacija nije sprovedena na osnovu analiza o određenoj funkciji, postojećoj i potrebnoj strukturi zaposlenih kao i stepenu potrebnog razvoja. Posle više od pola decenije njenog važenja, ona je postala veći problem od onoga zbog koga je uvedena. „Ključni problemi su potpuno vezani za politiku, na čelo su stavljeni ljudi po partijskom principu, sa zelenim svetlom da „srede“ situaciju što podrazumeva bahati odnos prema zaposlenima. To prevazilazi i odnose u privatnim firmama“, „Ranije je bilo jedan po zaslugama jedan po vezi, a sada oba po vezama i to jakim, teškim političkim vezama.“

Zabrinjavajuća je situacija u zdravstvu koja je započela smanjenjem doprinosa na obavezno zdravstveno osiguranje usled čega su se prihodi Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje smanjili za oko 16% tako da „sa manjim prihodima ne možemo da funkcionišemo, jer smo svi kao građani izgubili pravo na stomaloško osiguranje osim u hitnim slučajevima, sve to moramo da platimo. Deo kolega je izgubio radna mesta, neki nisu našli mesta u privatnom sektoru.“

Racionalizacija javnog sektora ima posledice na dostupnost i kvalitet javnih usluga pre svega u zdravstvu i obrazovanju, ali i u pravosuđu. Sve je nepovoljnija starosna struktura zaposlenih, nema pripreme kadrova zbog zabrane zapošljavanja, veliki broj zaposlenih je u nesigurnim/prekarnim oblicima angažovanja (rad na određeno vreme, rad preko agencija, privremeni i povremeni poslovi) koji baš kada se osposobe da rade posao dobiju otkaz, a na njihovo mesto dolaze novi koje treba obučiti. Zdravorazumski možemo da zaključimo da ako godinama na određenim poslovima rade izvršioci na određeno vreme onda postoji potreba za tim radom koja se ne rešava zapošljavanjem na određeno vreme ili još manje angažovanjem na

povremenim i privremenim poslovima. Zabrana zapošljavanja je otvorila prostor za politički uticaj i korupciju.

„Veliki problem predstavlja broj zaposlenih na određeno vreme u produženom trajanju, odnosno i duže od deset godina. U pravosuđu radi 1.500 zaposlenih na određeno vreme, a postoje slobodna i sistematizovana radna mesta za 750. Prošle godine smo radili na izmeni zakona, izmenili ga baš zbog zaposlenih na određeno vreme tako da je moguće sprovesti interni konkurs i promeniti njihov status u stalni radni odnos, ali su rukovodioci pravosudnih organa – predsednici sudova i javni tužioci, iako im je glavni posao da štite prava građana, pa i svojih zaposlenih, potpuno nezainteresovani za probleme zaposlenih. Bez obzira na to što imaju pravilnike sa upražnjenim radnim mestima i, bez obzira na to što su dobili saglasnost na te pravilnike, oni sada ne sprovode interne konkurse čekajući novu saglasnost od Ministarstva pravde.“

U strahu od gubitka posla, završetka ili neprodužavanja ugovora uz pretnje da mogu biti lako zamenjeni, radnici „dobrovoljno“ prihvataju da rade „mimo pravila Kolektivnog ugovora i internih akata preduzeća, zbog straha od šikane, interesa ili neznanja.“

Međutim, neki od naših sagovornika misle da se problem narastajuće prekarizacije treba posmatrati u globalnom kontekstu i kao sistemski problem. „Mi smo deo jednog globalnog sistema koji mi kao mala država ne možemo to da zaustavimo. Ja očekujem da ovakvo vreme ne može da ostane. Čitav svet je polarizovan. Imamo ekstremno bogate i one siromašne, neko ko da 5000 za šišanje pudlice, a neko nema deci da da za ručak. Dobro evo moj prijatelj je predsednik sindikata u Geteburgu, tamo radnici imaju 2000 evra platu najmanje. Ja ako odem tamo neću pokvariti ništa sigurno, radnici će i dalje imati platu 2000. A da li će radnici imati toliku platu ovde kada on dođe? Ne zavisi od čoveka, zavisi od sistema!“ „Mi nismo ostrvo, kod nas se sve dešava ono što se dešava u okruženju. A pogledajte šta se sve dešava – utrkuju se u trci prema dnu. Bez neke promene na globalnom nivou mi možemo samo da kukamo.“

Položaj sindikata u Srbiji

Sindikati u Srbiji se sve više suočavaju sa problemima u radu kao i organizovanju zaposlenih u sindikate. Prepreke u funkcionisanju sindikata postavlja sa jedne strane država kroz legislativu i odsustvo institucionalnog odgovora u slučaju kršenja kolektivnih prava, a sa druge strane poslodavci kroz uskraćivanje prava na sindikalno organizovanje, zastrašivanje i pretnje upućene sindikalnim predstavnicima i radnicima.

Sindikalni predstavnici izdvajaju tri ključna problema u radu sindikata: smanjenje stope sindikalizovanosti, nisku pokrivenost kolektivnim ugovorima i smanjenje poverenja u sindikate.

Naši sagovornici ukazuju na snažne pritiske na sindikat tako da se stiče utisak da je pravo sindikalno organizovanje tek „formalna sloboda sindikalnog organizovanja jer ljudi dobijaju otkaze kada iniciraju sindikalno udruživanje“. Zakon o radu iz 2014. godine ograničava

sindikavno organizovanje samo na zaposlene u radnom odnosu i na taj način uskraćuje ovo pravo radno angažovanim suprotno odredbama Ustava Republike Srbije koji svima garantuje slobodu sindikalnog udruživanja.

Nemoć sindikata čini ga sve manje privlačnim za nove članove uz prisutno dugogodišnje osipanje kako članstva tako i broja organizacija sindikata: „*Sindikat se percipira kao nemoćan u odnosu na partije.*“ Pored raširene apatije, uslovi u kojima radnici rade demotivisu ih za sindikalno delovanje. „*Zašto je teško u građevinarstvu da se napravi sindikat? Pa neće ljudi jednostavno, ljudi su apatični pa neće ni da uđu u sindikat. Teško je da nađu ko će da se bavi tim sindikalnim stvarima. Ljudi su na terenu po deset sati, samo im još i sindikat fali.*“

Pasivizacija, povlačenje i osipanje članstva rezultat su raznih oblika zastrašivanja od premeštanja članova sindikata na druge lošije poslove, na druge lokacije, pa do otpuštanja članova sindikata koji su učestvovali u štrajkovima. „*Svakom obliku sindikalnog organizovanja koji nije u mainstreamu najbrutalnije se otvoreno pretilo, ucenjivanjem otkazom ako se ne isključi iz sindikata.*“, „*Imamo pritiske na članove sindikata da izađu iz sindikata i osnuju svoje podobne sindikate.*“. Država u nekim slučajevima stigmatizuje sindikate i otvoreno staje na stranu poslodavaca. „*Kritika poslodavca i države posmatra se kao izdaja; kad god krenete nešto da radite izdajete interese zemlje pogotovo u kritici stranih investitora. Za vreme štrajka u FIAT premijerka staje na njihovu stranu.*“, „*Veliki problem pravi pre svega država, kada privlači strane kompanije/strateške partnere i obećava da neće imati problema sa zaposlenima odnosno uslovljava se okruženje bez sindikata. To se konkretno našem sindikatu dogodilo u preduzeću Jura iz Leskovca, gde smo imali pokušaj formiranja sindikata, a koji je završen povlačenjem našeg rešenja, iz razloga što je našem povereniku pretio otkaz ugovora o radu.*“

Osipanje članstva, strah od posledica za učestvovanje u akcijama sindikata, rezultira smanjenjem sindikalnih fondova koji su neophodni za aktivnosti. Niske plate dodatno utiču na finansijsku neefikasnost sindikata. „*Nizak nivo zarada ne može da obezbedi štrajkačke fondove koji bi omogućili efikasne štrajkove*“,

Izмене radnog zakonodavstva, pored toga što su kroz deregulaciju i fleksibilizaciju uzrokovale širenje prekarnih oblika rada koji postaju pravilo, a ne izuzetak, dovele su i do oduzimanja pregovaračke moći sindikatu. „*Nama je problem definicija zaposlenog u Zakonu o radu jer kaže da je zaposleni lice u radnom odnosu, znači lice sa ugovorom o radu, i kolektivni ugovor se odnosi na sve zaposlene. Znači na ljude u radnom odnosu. I sada mi tu imamo to zakonsko ograničenje da nam se kolektivni ugovor zapravo ne odnosi na ljude koji su radno angažovani ili volontere po samom zakonu.*“ „*Osnov svega da bismo zaštitili naše radnike je kolektivni ugovor koji je izbačen izmenama Zakona o radu. Protiv kolektivnog ugovora su strane privredne komore, naše privredne komore i NALED kao glavna prepreka kolektivnim ugovorima.*“

Prekarizacija rada i odgovor sindikata

Kada govore o pojavi prekarnosti naši sagovornici su uvereni da je to veoma raširena pojava ali ističu da niko nema o tome tačne podatke ili ih sa namerom ne objavljuje. *„Stalno baratamo sa nekim ciframa ali nemamo ništa zvanično, ja mislim da je prekaran rad i rad za minimalnu zaradu obuhvata oko 300.000 ljudi. Ako tome dodate ljude iz agencija dolazimo skoro do polovine zaposlenih radnika u prekarnom odnosu. Čak i u javnom sektoru, prekanost je poprimila ogromne razmere“.*

Uzroke prekarizacije rada u javnom sektoru intervjuisani vide u zabrani zapošljavanja. Nakon odlaska zaposlenih koji su bili u radnom odnosu na neodređeno vreme, primaju se radnici sa ugovorima na određeno vreme ili sa ugovorima o privremenim i povremenim poslovima što predstavlja kršenje odredbi Zakona o radu. Pod izgovorom racionalizacije smanjuje se broj radnika sa stabilnim ugovorima, a raste broj onih sa prekarim ugovorima pri čemu se ovi ugovori produžavaju iz godine u godinu. Činjenica da je toliko dugo na tim poslovima potreban izvršilac govori da nije reč o privremenoj potrebi i takav radni odnos, po zakonu, mora prerasti u radni odnos na neodređeno vreme. Sve prisutnije zapošljavanje preko agencija u javnim preduzećima je alibi za privatne poslodavce jer: *„ako u EPS-u i Pošti zapošljavate preko agencija naravno da privatni investitori tako zapošljavaju, a kad budu odlazili imaće minimalne troškove.“*

U privatnom sektoru uzrok prekarizacije i njenog stalnog rasta vidi se *„gramzivost kapitala koji tera na apsolutno minimiziranje svih troškova,“* kao i *„računanje da se kratkoročno ovde zadrže. FIAT i Bambi i Koka Kola i oni zapošljavaju na taj način“.*

Prekarizacija rada u zdravstvu ima neke specifičnosti u odnosu na druge sektore: *„Mladi lekari godinama volontiraju bez ikakvih prava, a drugi dobijaju poslove. Zatim volonterske specijalizacije, radite za džabe a plaćate specijalizaciju. Ljudi u Evropi ne mogu da veruju da tako nešto može da postoji, to je kao da rob plaća stan i hranu u robovlasničkom društvu. Pa do ugovora o radu na određeno vreme, uglavnom na tri meseca. Po zakonu nakon dve godine trebalo bi da pređu u trajni radni odnos, što se u relanosti skoro nikad ne desi. Na sve to imate privremene i povremene poslove, sve na mesec dana, pa vas vraćaju i vraćaju. Zamislite da u takvim uslovima treba da formirate porodicu“.*

Posledice prekarnog rada po pojedinca i porodicu, a time i društvo su pogubne: *„Zaposleni na određeno vreme žive na određeno vreme, odnosno dok traje ugovorni odnos. Ne mogu da planiraju dalju budućnost, ona je neizvesna, ne mogu da dobiju kredit, ne mogu da zasnuju porodicu.“*

Nesigurnost i dalje raste. Zakon o agencijskom zapošljavanju prema rečima naših sagovornika neće doprineti zaštiti zaposlenih preko agencija. Postoji bojazan da će to biti dalje pogoršanje situacije jer u raspravi o ovom zakonu nije postignuta saglasnost. Ovaj vid zapošljavanja izaziva velike probleme: *„Ako neko radi preko agencije i nešto mu se desi mi ne znamo ko je*

odgovoran, Odredbe zakona o radu ne štite radnike od otpuštanja, a ono je lakše na prekarne radne ugovore iz agencija.“

Plate ovako zaposlenih su veoma niske i ovakav način angažovanja predstavlja eksploataciju radne snage. *„Postoje zaposleni preko agencija unajmljeni za održavanje higijene u pravosudnim organima i ono što znam jeste da ih agencije plaćaju mizerno, ispod minimalne zakonom garantovane zarade, iako pravosudni organi „masno“ plaćaju te agencije. Za pravosuđe bi bilo jeftinije da tu kategoriju zaposlenih ima u svom sistemu“*.

Prekarni oblici rada utiču i na bezbednost na radu, ali i na porodični život. *„Povećan je broj povreda na radu. Na osnovu analize koju je ovaj sindikat uradio povrede na radu u 2018, u odnosu na 2017, uvećane su za 50%. Rad od jutra do sutra, pa tako svaki dan u mesecu ima za posledicu da radnici nemaju nikakav lični život, vreme za sebe porodicu, prijatelje. Mladi nemaju vremena da se zabave, nađu partnere da stvaraju porodicu. Neadekvatne zarade ih primoravaju da rade „prekovremeno“ iako mnogi poslodavci to ne plaćaju“*.

Naši sagovornici smatraju da ne postoji kategorija zaposlenih koja nije izložena prekarnom radu. Ugroženi su svi, od najobrazovanijih do onih sa najnižim kvalifikacijama. *„Svi su izloženi prekarnosti, osim funkcionera“*. Ipak, kao grupe koje su u većem riziku izdvajaju se žene, mladi i stariji. I ta prekarnost ima svoje varijetete u odnosu na grupe zaposlenih: *„Generalno više žene, vezano za volontiranje su mladi, a za pretnje otkazima i izloženost mobingu su uglavnom stariji“*.

U kategoriji mladih ističe se ugroženost onih koji rade preko omladinskih zadruga. Ta prekarnost kod mladih je uzrokovana i njihovom neinformisanošću o radnim pravima, ali, pre svega, time što su *„prinudjeni zbog velike nezaposlenosti da prihvate poslove za koje su skoro duplo manje plaćeni od kolega na određeno ili neodređeno vreme“*. U zdravstvu i pravosuđu mladi godinama volontiraju sa svim obavezama bez ikakvih prava. *„Puno ljudi radi i volontira u državnim institucijama, pre svega mislim na sud i zdravstvo. I pored tog nekog odliva radne snage, ajde pravnici zaista ne odlaze na žalost, ali zdravstveni radnici odlaze i tu ljudi volontiraju i to dugo. U sudovima presude pišu pripravnici volonteri. Naš pravosudni sistem počiva na pripravicima volonterima. Naš pravni sistem počiva na besplatnoj radnoj snazi najmlađih i najobrazovanijih ljudi u ovoj državi.“* Takva vrsta angažovanja suprotna je odredbama Zakona o volontiranju koje zabranjuju volontiranje kojim se zamenjuje rad zaposlenih u radnom odnosu³.

Žene iz istih razloga, egzistencijalne prinude, prihvataju prekarne uslove rada pri čemu su dodatno diskriminisane nižim zaradama od muškaraca.

Posebno su ugroženi radnici na crno, sezonski radnici, radnici na online platformama, ljudi koji rade od kuće: *„Ova kategorija „zaposlenih“ nema apsolutno nikakvu zaštitu i sigurnost, počevši od socijalnog osiguranja, godišnjeg odmora, dnevnog i nedeljnog odmora, toplog obroka, putnih*

³ Zakon o volontiranju, "Sl. glasnik RS", br. 36/2010, član 8., stav 2

troškova, bezbednosti i zdravlja na radu, bolovanja, sindikalnog organizovanja, plaćanja prekovrenog rada, itd.“

Fleksibilizacija rada (rad od kuće, freelancing) prema mišljenju intervjuisanih predstavlja zamku gde se iza „slobode“ krije prekarnost. To su poslovi koji pružaju *„lažni komfor i kratkoročni benefit, promovisanje individualnosti koja uništava solidarnost.“* To je suština ideje razgradnje osnovnog principa i suštine sindikalnog delovanja. Individualizacija dovodi do otuđenja i podložnosti manipulaciji i izrabljivanju. Po završetku posla/projekta je pitanje šta dalje, hoće li se dobiti novi posao, i to je tačka u kojoj poslodavac diktira sve uslove rada, a to uvek čini u svoju korist.

Stariji radnici su posebno ranjivi. Ukoliko ostanu bez posla nemaju gotovo nikakve šanse da pronađu novi jer poslodavci preferiraju mlađu radnu snagu. Mnogi od njih ne rade u svom zanimanju, budući da su fabrike u kojima su radili nestale i zato prihvataju bilo kakve poslove.

U nemogućnosti da nađu posao u struci mnogi su prinuđeni da rade van svoje struke. Razvojna i investiciona politika države nije zasnovana na potencijalima kojima raspolažemo već je diktirana zahtevima investitora za najmanje složenim poslovima. Tako jedan od naših sagovornika kaže *„Zato se na gradilištima često dešava da imate raznih struka, tu su radnici od pekara, pravnika, učitelja i to je potpuno nesiguran posao, čak i da dođe do prekvalifikacije pitanje je koliko će se dugo zadržati, sama nesigurnost rada ide do toga da vam ne plate ni zaradu“.*

Posebno ugroženi su radnici u građevinskom sektoru i to *„fizički radnici, putari ali i asfalteri i mašinisti. To su radnici koji rade dan-noć, a da im se prekovremeni rad uglavnom ne plaća. Imamo, takođe, zloupotrebu preraspodele radnog vremena. Nažalost to je između ostalog i posledica nefunkcionisanja institucija sistema.“*

Prema mišljenju intervjuisanih nema sektora u kome nije prisutna prekarnost. Pri tome prekarnost narasta u javnom sektoru bilo da je reč o kulturi, zdravstvu ili prosveti, sada *„postaje normalno da nemate obezbeđen posao na neodređeno“.*

Svi intervjuisani govore da je prekarizacija onemogućila rad sindikata. *„Jer tamo gde je prisutna takva vrsta rada vi nemate mogućnost da pridete zaposlenima, oni su nevidljivi, sem ako se sami ne prijave, i da na bilo koji način formirate sindikalnu organizaciju“.* Prekarnost zahteva drugačije, alternativne forme organizovanja, jer je sve teže organizovati radnike, i *„sve teže je biti radnik pa onda i član sindikata.“*

Posledice prekarnosti, po mišljenju anketiranih, su veoma ozbiljne. Očigledno je da su izmene zakonodavstva doprinele kako daljoj prekarizaciji tako i onemogućavanju sindikata da se organizuje i uspešno brani prava radnika. Tako se navodi da *„po našim zakonima član sindikata može biti samo zaposleni, a zaposleni, po definicij Zakona o radu, je onaj koji ima ugovor na određeno i neodređeno vreme. Takođe, ne znamo kod koga trebamo da pravimo sindikat, da li kod onoga koji angažuje radnike (agencija) ili kod korisnika poslodavca“.* Stotine hiljada ljudi

koji rade u prekarnim oblicima rada, ne mogu da nađu zaštitu ni na jednoj strani a sindikati, bar za sada, samo traže mogućnosti alternativnog organizovanja.

Prekarizacija vodi smanjivanju članstva, sve manjem poverenju u sindikat, sve “tanjim” sindikalnim fondovima „*Sve je nesigurno, čak i kad uspemo da se neko učlani može brzo da izgubi posao.*“. Prekarizacija prema mišljenju naših sagovornika ima i šire društvene posledice od kojih se najviše apostrofiraju siva ekonomija kao i odliv više desetina hiljada ljudi godišnje u inostranstvo, po pravilu stručnih, sposobnih i mladih jer samo takvi mogu naći posao u drugim zemljama.

“Posledice su da gubite članstvo, sami ljudi gube vid zaštite, država gubi milione na osnovu neuplaćenih poreza i doprinosa za zaposlene, ponekad mi se čini da država namerno dopušta crnu zonu zato što nema građevinskih radnika, ali ne razumem to popuštanje kada su u pitanju poslodavci jer ogroman odliv sredstava ide kroz sivu zonu ako nemate prijavljene radnike.”

Na nivou sindikalnog pokreta u Srbiji ne postoji zajednička strategija kako se boriti protiv prekarnog rada i njegovih posledica, kako po radnike tako i po delovanje sindikata. Izdvajaju se dva pristupa sindikata kao odgovor na narastajuću prekarizaciju rada. Sa jedne strane, uvodi se individualno članstvo u granskim sindikatima, sa druge strane, ostaje se na dosadašnjem pristupu da se kroz učestvovanje u raspravi o novim zakonima deluje na poboljšanju zakonskih odredbi i pored saznanja o tome koliko je taj metod do sada bio (ne)efikasan. *“Prva linija na kojoj bi sindikat trebalo da pomogne je prilikom donošenja zakona. Jer vidite da se donose van procedure i po hitnim postupcima, i to je prva linija na kojoj bi mi trebalo da dobijemo. Tu na žalost gubimo.”* Mišljenje je da se moraju iznaći rešenja za ljude koji su *“ugroženi, ljude koji su prestravljeni; beznađe je u mlađim i strah u starijim kategorijama”*. Sve je to *„zbog konglomerata katastrofalnih grešaka u zakonima, neprihvatanja naših mišljenja. Ništa se ne može uraditi na pojedinačnim slučajevima, tu mora sistemski da se iznađe rešenje“*. Ključnom se čine izmene odredbi postojećeg Zakona o radu i usklađivanje sa međunarodnim standardima. *„Prvo da se izmeni ona odredba u zakonu o radu ko može biti član sindikata. To prvo da bude ili da se menja definicija zaposlenih. Jer tu smo mi u totalnom neskladu sa međunarodnim konvencijama. Jer mi već sada možemo da se pozivamo na Zakone o ratifikaciji konvencija i da budemo u okvirima zakona. Mi imamo konvencije MOR koje smo ratifikovali pre 30 – 40 godina koje kažu da radnik ima pravo na sindikalno organizovanje bez obzira na osnov a te konvencije imaju veću pravnu snagu od bilo kog zakona u našem pravnom sistemu. One su odmah ispod ustava. Eto jedna akcija sindikata gde bi se prvo omogućilo da svi mogu da budu članovi sindikata.*

Među ovim mišljenjima ističe se jedno sa očekivanjem da se prekarizacija može prevazići *„tako što, pre svega, država mora da shvati da ako ona ne kreira takvo okruženje, njega neće ni biti. Ako država u sopstvenim ustanovama ima prekarni rad najgore vrste, zašto bi se onda i privatni poslodavci libili toga. Država mora da prestane da se bavi privremenim i povremenim*

poslovima, koji su najgori oblik prekarnog rada. Ali, to je najbolji način partijskog zapošljavanja“.

Jedan od načina borbe protiv ovakvog rada u građevinarstvu je pritisak na inspeksijske organe kako bi se sprečio rad na crno: *„Odgovor sindikata je da na sva zvona, posebno u saradnji sa inspektoratom, gde god saznamo za rad na crno, podnesemo zvanični zahtev da se izađe na teren.“* Ali, problem je u tome što se *„država samo deklarativno zalaže protiv rada na crno; određeni ministri govore protiv rada na crno, ali broj inspektora je premali. Mi tražimo 10 godina unazad sindikalnog inspektora, koji bi besplatno radio, a nama se namerno to ne dozvoljava“.*

Neki sindikati su uspjeli da spreče agencijsko zapošljavanje kroz kolektivni ugovor: *„U kolektivnom ugovoru u zdravstvu smo uradili da ne može da se koristi rad preko agencija zato što je to u zdravstvu neprimereno, to smo ugradili u kolektivni ugovor“.*

Pritisak sindikata na nivou preduzeća još jedan je način borbe protiv prekarnog rada: *„Mladi ljudi koji su radili preko deset godina preko omladinske zadruge. Početkom ove godine smo postigli da svi mladi koji su radili preko omladinskih zadruga budu prevedeni na neodređeno“.*

Svi intervjuisani su svesni problema prekarnog rada, a većina pokušava ili razmišlja o načinima organizacije prekarnih radnika/ca kako bi ih zaštitili kroz osnivanje udruženja, sprovođenje edukacija, podsticanje svesti o udruživanju. *„Razmatramo pitanje osnivanja posebnog sindikata u koji bi mogli da se učlane svi prekarni radnici - radnici na crno, honoraraci, zaposleni na ugovorima o privremenim i povremenim poslovima, zaposleni preko agencija za zapošljavanje“.* Pored toga, prekarizacijom se nudi mogućnost individualnog učlanjivanja. Ipak, prekarizacija se širi i zahvata sve veći broj zaposlenih. *“Svakoga dana dobijamo novi vid prekarnog zaposlenja i eksploatacije. Alternativno organizovanje je imperativ i iziskuje široku debatu gde bi videli da li sindikat kao organizacija uopšte može da odgovori na problem prekarizacije. Potrebno je dobro razmisliti o svemu, šta je moguće zakonski a šta bi moglo underground”.*

Za vraćanje poverenja nužne su promene u samom sindikatu i svakodnevni rad na terenu. *„Da bi pokrenuli malo ljude to mora da bude kontinuirani javni rad na više nivoa tokom cele godine. Stalno biti prisutan, iz dana u dan. Ja se stalno stavljam u poziciju radnika, šta bih očekivala od nekog za kim bih sutra pošla u protest. Poverenje se ne stiče jednim govorom ili jednim pozivom, već višegodišnjim kontinuiranim radom. Ljudi su najviše osetljivi na najviše sindikalne lidere, jer su imali priliku da ih vide u medijima. Ako u tim ljudima vide energičnost, srčanost, spremnost na žrtvu i borbu, za takvim čovekom će i poći neko.“* „Mislili da su zakoni jako važni, naravno, ali bi paralelno sa promenama zakona trebalo ići na robovsku borbu na terenu. Da se svaki dan obide jedna sindikalna organizacija, da se napravi raspored, kako god, gde god, u kojim god uslovima, u kafani, u firmi, pošto mi imamo još uvek dobru infrastrukturu na terenu.“

Pored toga što treba da povrate poverenje radnika sindikati treba da zadobiju poverenje javnosti solidarišući se sa onima koji su najviše ugroženi. „Ove ljude što sada izbacuju po osnovu Zakona o izvršenju i obezbeđenju, izbacuju ih iz kuća i stanova zbog duga od par stotina evra jer im to dozvoljava zakon. Recimo to su stvari gde sindikat treba da prepozna svoju ulogu i ne mora niko da nas zove, niti mora biti naš član. Prosto sindikat je došao da podrži. Kada jedna organizacija stane iza jednog čoveka, prvo nema šanse da ne probije neku medijsku blokadu, drugo nema šanse da obični ljudi u tome ne vide dobro.“

Sindikati nisu bili dovoljno glasni kada je u Srbiji pre trideset godina započela tranzicija u kojoj je stotine hiljada industrijskih radnika ostalo bez posla, a sindikati su ostali bez svog najjačeg uporišta. To je bio početak dezorganizacije radništva i ubrzanog slabljenja moći sindikata. Danas je sindikalno članstvo koncentrisano u javnom sektoru koji se našao na udaru mera štednje i pod pretnjom privatizacije. Sindikatima u Srbiji desilo se isto ono što se desilo sindikatima postsocijalističkih zemalja u procesu tranzicije⁴: gubljenje institucionalne podrške, gubitak ogromnog broja članova zbog zatvaranja državnih preduzeća ili smanjivanja broja zaposlenih u njima, odsustvo sindikata u preduzećima nastalim direktnim stranim ulaganjima kao i u malim i srednjim preduzećima, gubitak poverenja zbog saučesništva rukovodstva sindikata u procesu restrukturiranja i racionalizacije.

Predstavnici sindikata sa kojima smo razgovarali svesni su narastajuće prekarnosti, njenih uzroka i praksi: fleksibilizacije radnog zakonodavstva, mera štednje, stranačkog klijentelizma, zloupotrebe radne regulative, odsustva reakcija inspekcije u slučaju kršenja zakona, nezajažljive pohlepe za profitom smanjivanjem troškova rada. Naši sagovornici imaju jasan uvid u posledice prekarnosti kako za radnike, tako i za sindikate: urušavanje individualnih i kolektivnih prava, stres na poslu, nemogućnost planiranja budućnosti kao i slabljenje moći sindikata. Ne manje važno je da sindikati razumeju psihološke posledice prekarnosti. Prekarnost otuđuje radnike, dovodi ih u situaciju da se individualno bore za opstanak budući da su iz dana u dan usmereni na ostvarenje egzistencijalnih potreba. Prekarni rad ubija solidarnost koja je temelj svakog udruživanja, pa tako i sindikalnog.

Nakon dijagnoze stanja, sledi veći posao – rešavanje problema. Sindikati treba da odgovore na izazove u pogledu regrutovanja, zastupanja i mobilisanja članstva, a da bi to ostvarili potrebne su promene kako u načinu sindikalnog organizovanja tako i u načinu delovanja. Pri tome, treba imati na umu da sa druge strane nisu samo poslodavci već i država.

⁴ Bernaciak, M. Gumbrell-McCormick, R. i Hyman, R. *Sindikati u Evropi - Inovativni odgovori na teška vremena*; Fondacija Friedrich Ebert, kancelarija u Beogradu, 2014.

Prekarnost na tržištu rada iz ugla poslodavaca

Fokus grupa kojoj je prisustvovalo devet predstavnika preduzeća i Unije poslodavaca Vojvodine, organizovana je u saradnji sa Unijom poslodavaca Vojvodine. Namera nam je bila da saznamo kakva su mišljenja i stavovi poslodavaca o prekarnom radu, učestalosti prekarnih oblika rada u praksi, razloge za korišćenje nestandardnih oblika zaposlenja kao i kakve su posledice nesigurnog zaposlenja za preduzeće, odnosno kako to utiče na poslovanje.

Naši sagovornici su saglasni u oceni da je prisutno veliko i prekomerno zapošljavanje preko agencija. Agencijsko zapošljavanje je prisutno i u javnim i u privatnim preduzećima. *„U NIS-u poslodavci na taj način žele da sebi osiguraju profit i ne bi da ulaze u stabilnije oblike angažovanja radnika.“*

Prisutna je svest o zloupotrebama u zapošljavanju preko agencija. *„One koriste subvencije i zatvaraju se posle dve godine, kada radnici angažovani u preduzeću, dobijaju otkaz, i odatle idu u drugu agenciju, a onda se ponovo zapošljavaju na dve godine“.* Zapošljavanje preko agencija motivisano je ostvarivanjem profita kroz smanjivanje troškova rada *„Dešava se da ljudi samo prestanu da rade bez ikakvog nagoveštaja. Promena njihovog statusa je nagla, tu trpe i porodice. Mislim da se sve svodi na prokleti novac, nivo zarade agencije mnogoje veći nego zarade radnika, tu se koriste subvencije, taj dohodak se preliva na agencije.“*

Razloge za zabrinjavajući rast prekarnih oblika rada poslodavci vide u poslovnom ambijentu koji kreira država, a koji je povoljan samo za odabrane, bliske režimu. Takav „ambijent“ stvara niz problema koji „običnim“ preduzećima onemogućavaju uspešno poslovanje jer su izloženi nelojalnoj konkurenciji.

Veliki problem za poslodavce predstavlja nedostatak radnika. Po njihovom mišljenju jedan od razloga za to su velike migracije u susedne zemlje, Mađarsku i Hrvatsku ali i u druge evropske zemlje. *„Ljudi se obuče za posao i onda odu u inostranstvo“.* *„Na tržištu rada nema slobodne radne snage, i da želimo da je platimo, nema je u ponudi“.* *„Ne mogu da shvatim da Privredna komora drži promociju nekih tamo firmi iz Nemačke koje angažuju naše radnike da idu u inostranstvo da rade, a mi ih nemamo, a oni reklamiraju!?“*

Sa druge strane u nemogućnosti da regrutuju radnike preko konkursa neki poslodavci nalaze rešenje u angažovanju preko omladinske zadruge: *„Problem je što ljudi često odbijaju posao. Na selekciji za maloprodajni objekat u Novom Sadu od 15 ljudi, 14 je odustalo zbog niske plate. Onda smo počeli da angažujemo bukvalno decu, i maloletnu i punoletnu, koja su voljna da preko leta rade preko omladinskih zadruga i studente koji, da bi zadržali status redovnih studenata, ne mogu da zasnuju radni odnos.“*

Nedostatak radnika, pogotovu iskusnih i kvalifikovanih, koji odlaze u inostranstvo, je sigurno ključni problem ili uslov za opstanak firme. Teško da firma bez takvih radnika može da bude

konkurentna i da opstane na tržištu. Međutim, indikativno je da poslodavci iako dijagnostikuju dobro razloge zašto ne mogu da zadrže ili obezbede nove radnike (nesiguran ugovor o radu i plata) ne traže rešenja u tom pravcu. Čak i neoliberalni „zdravorazumski“ nazor govori da bi se zadržali radnici rešenje je u pristojnoj plati i sigurnijim oblicima radnog angažovanja. Odgovor na ovaj paradoks leži u uslovima pod kojima poslodavci posluju, zapravo u privrednom ambijentu koji im onemogućava da budu poslovno uspešni i da mogu da iz ostvarenih prihoda obezbede pristojne plate i sigurne oblike zapošljavanja.

Prisutna je neekonomska favorizacija određenih poslovnih subjekata bliskih vladajućim političkim strukturama: „*Moraš da budeš u sistemu ili te vlasti, ili da budeš preporučen. Mi ne možemo ni na jednom tenderu da dobijemo posao iz razloga što je taj profil, politički, mnogo bitniji nego oni što rade kvalitetno. Ja u mom gradu, gde živim ni jedan posao ne mogu da dobijem na tenderu, jer sam nekonkurentan, jer je moja cena velika, u odnosu na one koji rade na crno, koji rade lošije. Moram da imam cenu sata najmanje 340 din po satu da bih 80% te cene vratio radniku i platio poreze i doprinose.*“

Poslodavci u previsokim porezima i doprinosima, parafiskalnim nametima i njihovoj nepredvidljivosti vide glavni razlog sopstvene ekonomske nesigurnosti koja zatim za posledicu ima nesigurnost radnika.

„*Mi ne možemo da ih skupimo, stalno novi izviru, došli smo do brojke od 490 parafiskalnih nameta. Biznis plan ne možete da napravite, vi ne znate šta će se izmisliti, šta će biti novi namet. Vi to kad pričate vlastima oni su jako začuđeni, uopšte ne shvataju kako firma može da izdrži te namete koje ne zna ni da planira.*“

„*Tu sam u nekom socioekonomskom savetu opštine gde sede ljudi totalno neuki, nestručni nezainteresovani, samo za mandat od 4 godina. Politika je nenormalno uplivala, neverovatno je nerazumevanje za poslodavca, cilj im je samo da donesu što više nameta, da nas disciplinuju. Gde god da se okrenete neko vas saplete.*“ „*Mi smo neprijatelji, neprijatli budžetu i državi i oni se tako prema nama ponašaju.*“

„*Znate kako čistoća obračunava odnošenje smeća u Novom Sadu? Po kvadratu. Ja recimo imam hladnjaču od 400 kvadrata u kojoj je temperatura -20, koja ne pravi ništa, ne može niko da uđe sem da uzme nešto i istrči napolje. Ja moram da platim 400 kvadrata.*“

Prisutno je mišljenje da bi smanjivanje nameta preduzećima značajno poboljšalo položaj radnika jer bi omogućilo povećanje zarada sa jedne strane, a predvidljivost poslovanja bi sa druge strane omogućila stalne, sigurnije oblike radnog angažovanja.

„*Stojimo u jednom začaranom krugu: radnika nema, poslodavac ne može da da više od 40.000 a sindikat kaže pa dajte mu 100.000. Ma, da, pa naravno, da postoji ambijent koji to dozvoljava i poslodavac bi želeo da mu da 100.000. To ja stalno pokušavam da kažem, nismo mi zlikovci koji*

neće da daju više od 30.000, postoji ambijent koji uslovljava koliko vi možete da date. Ja mislim da su porezi i doprinosi najveća stavka za spoticanje u tom sporazumu“.

Imajući u vidu sve navedene probleme sa kojima se poslodavci suočavaju u poslovanju deluje kao da su u začaranom krugu. Potrebni su im radnici, dobri, iskusni, kvalifikovani; svesni su da moraju da im daju adekvatnu zaradu ali, u postojećim uslovima poslovanja zbog ogromnih obaveza prema državi i zbog nelojalne konkurencije, to ne mogu da učine. Sa druge strane, svedoci su prakse da su određene firme favorizovane i takve dobijaju poslove na tenderu, pod povlašćenim uslovima. Istovremeno, dok se poslodavci opterećuju novim nametima strani investitori dobijaju niz pogodnosti - subvencije, besplatno zemljište, oslobađanje od poreza i sl. Prema mišljenju naših sagovornika, država podstiče antagonizam između poslodavaca i radnika.

„Vruć krompir se baca poslodavcima. Zavadi pa vladaj, i napravi da ti nisi kriv. Ova država ima fiskalna davanja, ali njima nisu svi podjednako opterećeni. Da se ne bi videlo ko je kriv i gde je problem, ona stalno miri poslodavce sa radnicima i izigrava dobrotvora koji hoće radnicima da učini ali eto poslodavci su ti koji neće da daju. A suština je u tome što su oni pokrali ovu državu. Društveno uređenje mora da se menja, i način upravljanja državom suštinski mora da se promeni jer ovo više ne funkcioniše“.

„Razmatrajući ovu problematiku prekarnog rada mi pričamo o socijalnoj pravdi. Ali, uticaj politike je ključan, mi možemo da pričamo o socijalnoj pravdi, dok jasan politički stav ne bude da država bude nosilac zaštite građana i poslodavaca, a ne mi poslodavci, nema rešenja.“

Za poslodavce, učesnike u fokus grupi, vidljive su negativne posledice nesigurnih oblika zapošljavanja po organizaciju. *„Radnik koji je navikao da ima nestabilan oblik angažovanja nikad ne može biti lojalan, on je navikao, to je možda i prirodno, da se bori za svoj opstanak, ali to nije dobro za organizaciju“.*

Nesporo je, na osnovu mišljenja poslodavaca na ovoj fokus grupi, da je prisutan rastući, i u neopravdanoj meri, prekarni rad i da on ugrožava i egzistenciju radnika ali i opstanak preduzeća u kome radi. Sa druge strane, očigledno je da je država doprinela, i dalje doprinosi, širenju prekarnih oblika rada, podržavajući tako „svoje“ poslodavce i strane investitore. Kroz zakonsku regulativu i postupke javnih nabavki stvara se poslovni ambijent koji je sa jedne strane destimulativan za mikro, mala i srednja preduzeća, ali je sa druge strane stimulativan za velike igrače i one bliske vlastima.

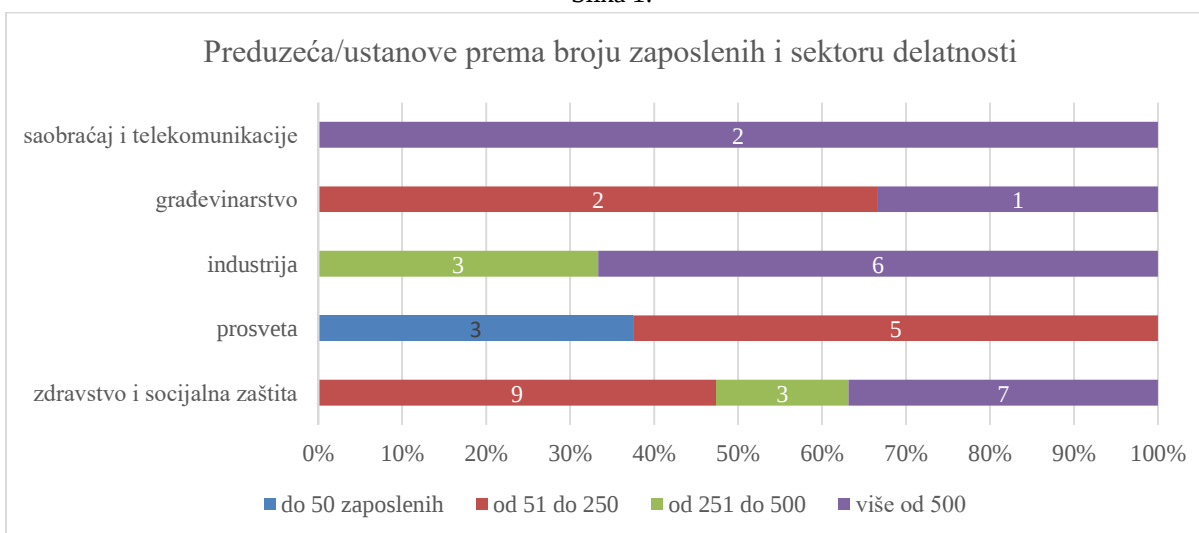
Prekarnost radnika i prekarnost nepovlašćenih poslodavaca je najmanji zajednički sadržalac od kojeg treba poći u socijalnom dijalogu. Sindikati i poslodavci umesto da igraju po scenariju države koja ih suprotstavlja treba da zajednički deluju protiv praksi koje idu na štetu i jednih i drugih.

Položaj radnika i sindikata u preduzećima i ustanovama

U saradnji sa predstavnicima granskih sindikata sprovedeno je ispitivanje predstavnika/poverenika sindikalnih organizacija u preduzećima/ustanovama u sektorima zdravstva i socijalne zaštite (19), industrije (9), prosvete (8), građevinarstva (3), saobraćaja i telekomunikacija (2). Upitnik kojim su ispitani uslovi u kojima rade sindikati te percepcija sindikalnih predstavnika o uslovima rada i pravima zaposlenih popunio/la je 41 sindikalni predstavnik/ca (13 žena i 28 muškaraca) iz sledećih sindikata: UGS Nezavisnost (22), Savez samostalnih sindikata Srbije (10), Industrijski sindikat Srbije (6), Sloga (2), Sindikat PTT Srbije (1).

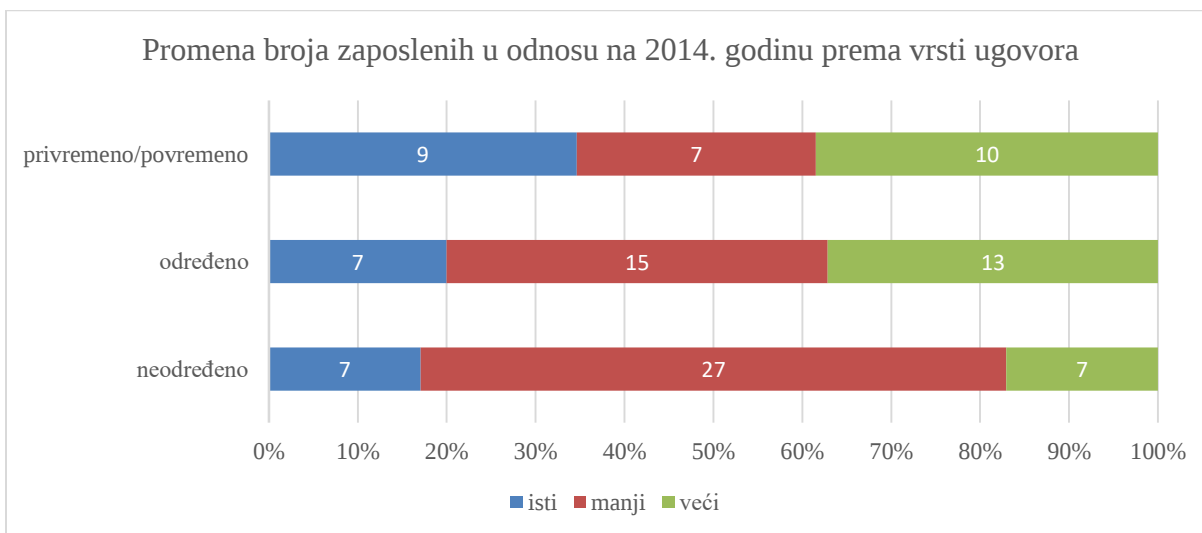
U ispitanim preduzećima/ustanovama zaposleno je 51.407 ljudi i to na neodređeno 44.881 (87,3%), na određeno 5.481 (10,7%), a angažovanih na privremenim i povremenim poslovima je 1.045 (2%). Struktura zaposlenih prema veličini subjekta i sektoru delatnosti prikazana je na slici 1.

Slika 1.



U najvećem broju preduzeća/ustanova (66%) došlo je do smanjenja broja zaposlenih sa ugovorima na neodređeno vreme (slika 2) pri čemu je smanjenje broja stalno zaposlenih najprisutniji u sektoru zdravstva. U odnosu na 2014. godinu kod blizu 40% preduzeća/ustanova povećan je broj zaposlenih na određeno vreme i radno angažovanih na privremenim i povremenim poslovima. Razloge za smanjenje broja zaposlenih na neodređeno vreme sindikalni predstavnici objašnjavaju zabranom zapošljavanja u javnom sektoru usled čega nije moguće popuniti radna mesta koja su upražnjena odlaskom u penziju ili odlaskom u inostranstvo pre svega zaposlenih u zdravstvu.

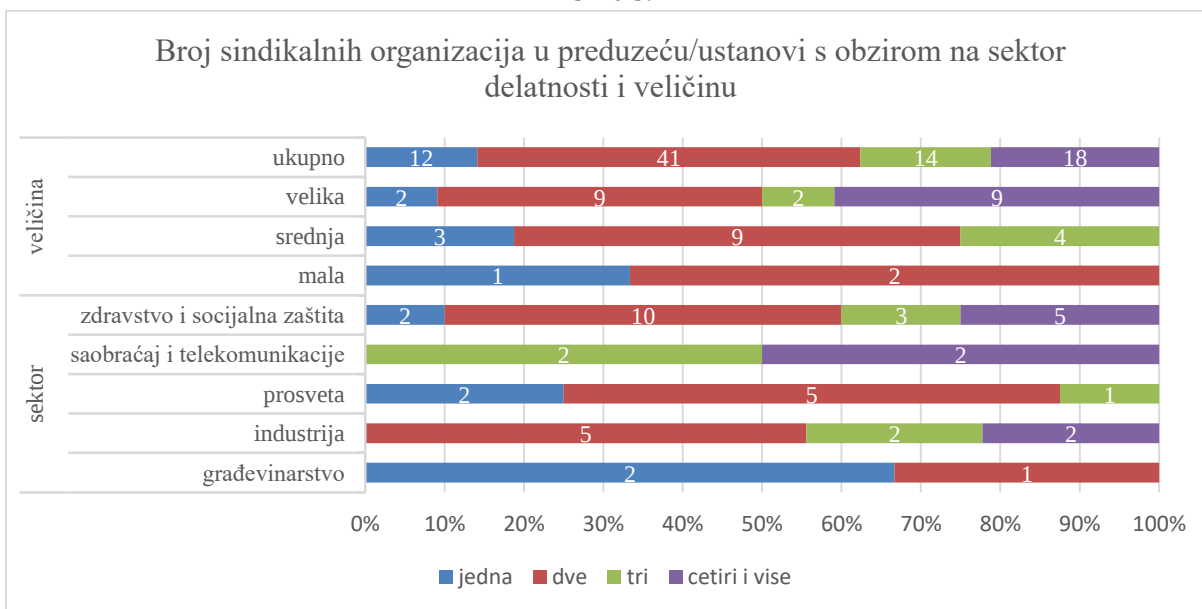
Slika 2.



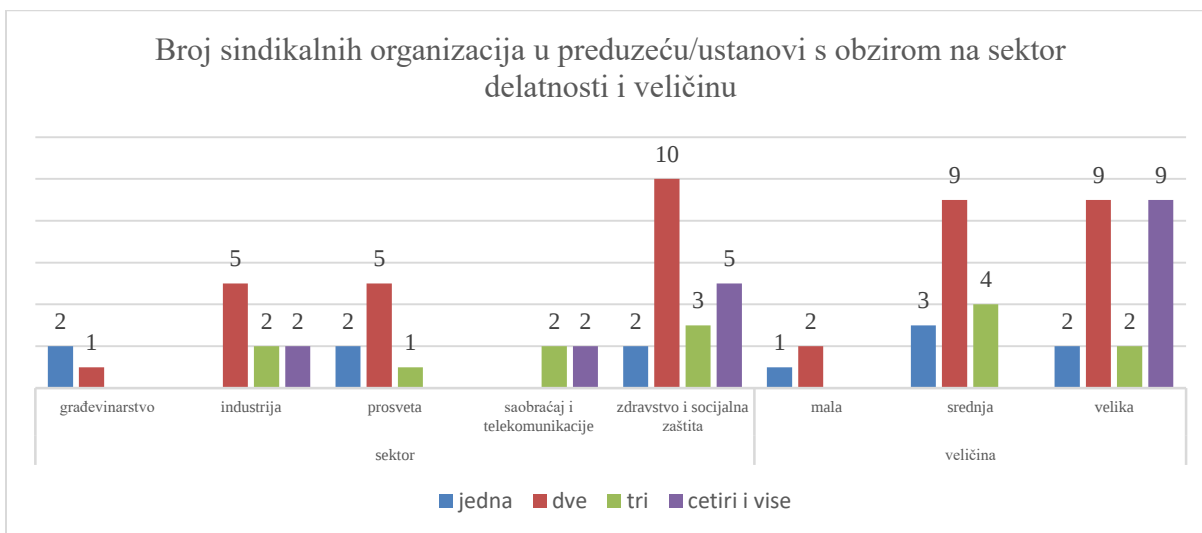
Uslovi za rad sindikata

Fragmentiranost sindikalne scene prisutna na nacionalnom nivou, karakteristična je i za naš uzorak bez obzira na veličinu preduzeća/ustanove i bez obzira na sektor delatnosti (slika 3). U polovini preduzeća/ustanova deluju dve sindikalne organizacije, a petina ima četiri i više sindikalnih organizacija.

Slika 3.



Slika 4.



Većina (58%) sindikalnih predstavnika ima dobru saradnju sa drugim sindikalnim organizacijama unutar preduzeća/ustanove, a saradnja je tim bolja što je sindikalna konkurencija manja (slika 5). Sindikati bolje sarađuju u preduzećima/ustanovama koje imaju manji broj sindikalnih organizacija. Razloge za odsustvo saradnje i/ili lošu saradnju sa drugim sindikatima predstavnici sindikata objašnjavaju time što su drugi sindikati osnovani od strane rukovodstva kako bi se dovela u pitanje reprezentativnost već postojećih sindikata ili je rukovodstvo sindikata blisko sa poslovođstvom.

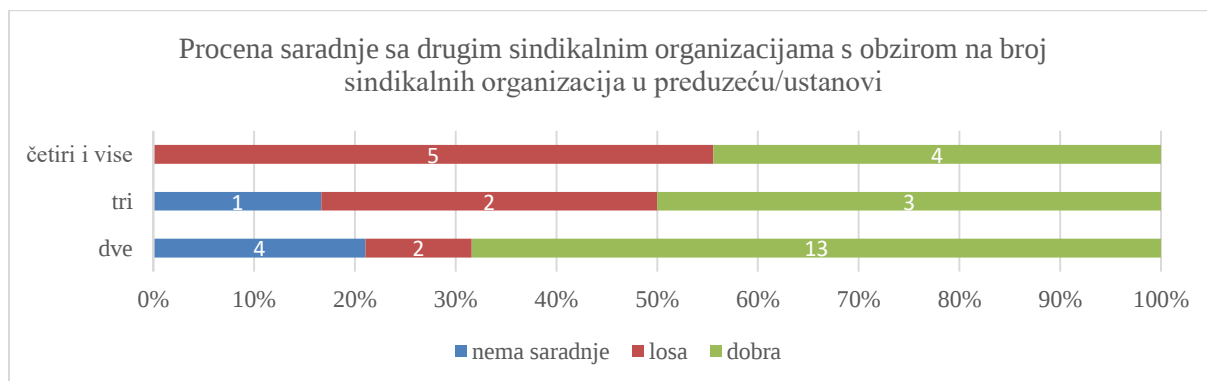
„Drugi sindikat je oformljen od strane rukovodstva kao opozicija reprezentativnom sindikatu, i kao podrška rukovodstvu u svrhu razjedinjenja članstva, bez stvarne brige za probleme članstva.,,

„Druga dva sindikata imaju predsednike koji su produžena ruka direktora.“

„Rukovodstvo škole je više naklonjeno prema nekim sindikatima, a prema drugima manje.“

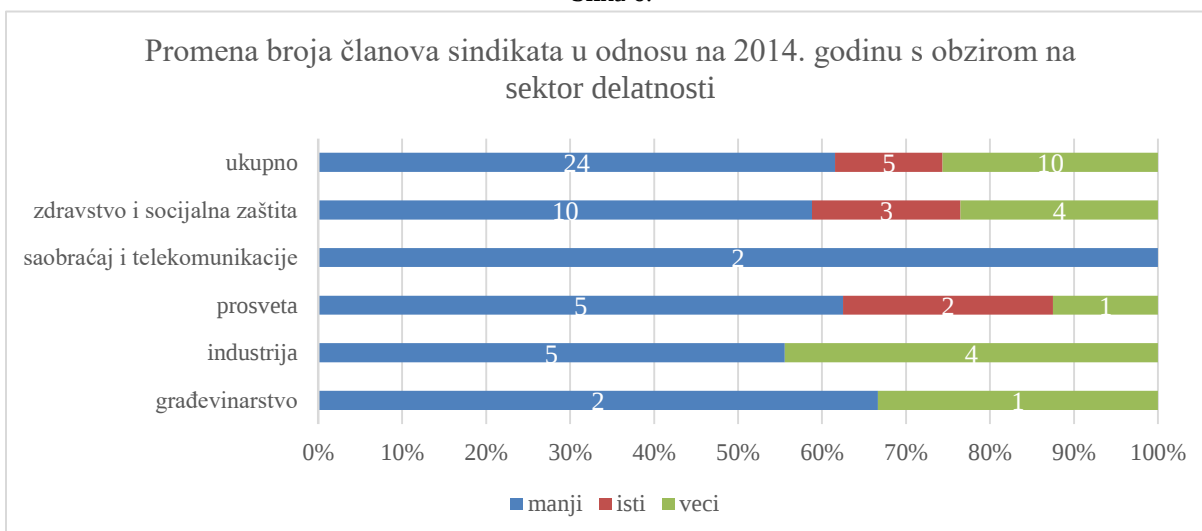
Pored navedenog, odsustvo saradnje ispitanici objašnjavaju uzajamnom netrpeljivošću sindikalnih centrala na republičkom nivou, odsustvom podrške pri organizovanju štrajka, ličnim interesima predstavnika pojedinih sindikata i pokušajima „otimanja“ članova.

Slika 5.



U većini ispitanih preduzeća/ustanova prisutan je trend smanjenja sindikalizovanosti (58,5%) dok je kod četvrtine došlo do porasta broja članova sindikata (slika 6). Većina ispitanika navodi kao razlog za smanjenje broja članstva smanjivanje broja zaposlenih do kojeg je došlo zbog odlaska u penziju, odlaska u inostranstvo, proglašenja tehnoloških viškova. Pored navedenog, do smanjenja broja članova dolazi zbog nezadovoljstva članstva delovanjem sindikata i/ili rukovodstva sindikata, prelaska u novoosnovane sindikate, ucene od strane rukovodstva, nepoverenje u sindikate uopšte, nezainteresovanosti mladih za sindikalni rad. Slučajevi povećanja broja članova objašnjavaju se boljom organizovanošću sindikata, uključivanjem novih radnika, većim nezadovoljstvom zaposlenih i rastućom samovoljom direktora kao i mogućnošću dobijanja pozajmnice ili plaćanja troškova lečenja od strane sindikata.

Slika 6.



U većini ispitanih preduzeća/ustanova u prethodnih pet godina došlo je do neke od organizacionih promena značajnih za radnike, a samim tim i za njihove predstavnike (slika 7).

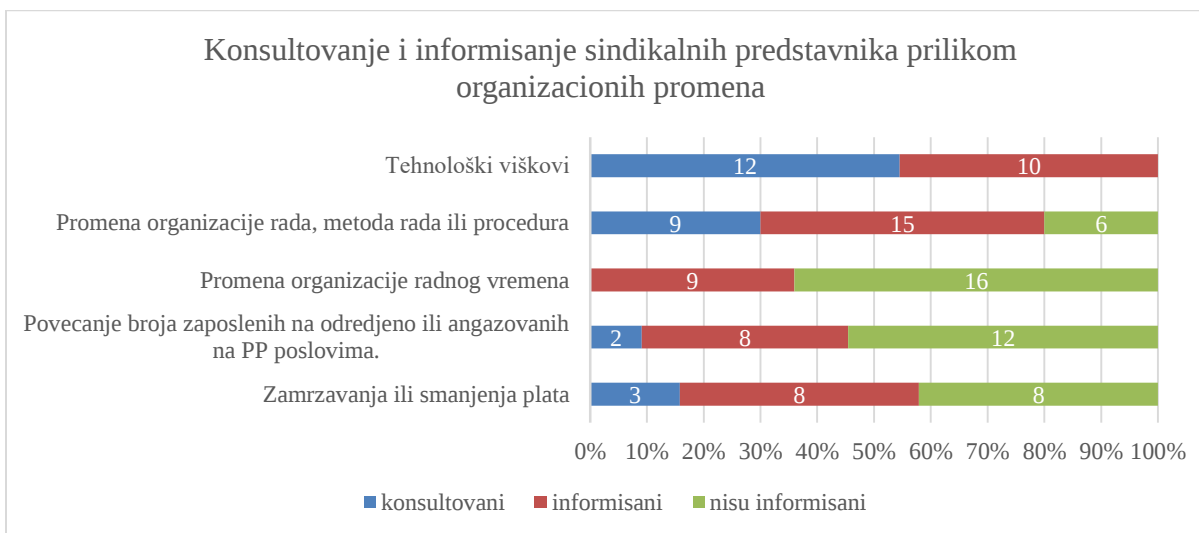
Do promena u organizaciji rada, metodama rada ili procedurama došlo je u 79% ispitanih preduzeća/ustanova, do promene u organizaciji radnog vremena (smenski rad, rad noću, rad vikendom i sl.) kod 69% ispitanih, do povećanja broja zaposlenih na određeno ili angažovanih na privremenim i povremenim poslovima kod 65%, tehnološki viškovi su proglašeni u 58% preduzeća/ustanova dok su zarade smanjene u polovini ispitanih preduzeća/ustanova. Iako su 2014. godine zarade zaposlenih u javnom sektoru smanjene, a tek 2019. godine su ukinute odredbe o smanjenju zarade, 62,5% sindikalnih predstavnika iz prosvete i 47% predstavnika iz zdravstva odgovara da u prethodnih pet godina nije došlo do smanjenja zarada.

Slika 7.



Budući da sve navedene organizacione promene utiču na status i uslove rada zaposlenih za očekivati je da sindikalni predstavnici budu konsultovani od strane rukovodstva. Međutim, to nije slučaj za većinu preduzeća/ustanova kod kojih je u prethodnih pet godina došlo do neke od organizacionih promena (slika 8). U većini preduzeća/ustanova sindikalni predstavnici su konsultovani prilikom proglašenja tehnoloških viškova što je razumljivo budući da postoji zakonska obaveza poslodavca da prilikom proglašenja viškova pribavi mišljenje sindikata. Međutim uprkos postojanju zakonske obaveze u 45% preduzeća/ustanova sindikalni predstavnici su samo informisani. Ni jedan sindikalni predstavnik nije konsultovan kod promene organizacije radnog vremena, 64 % nije bilo ni informisano u tom slučaju. Prilikom povećanja broja zaposlenih na određeno ili radno angažovanih većina sindikalnih predstavnika nije imala informaciju o tome (55%) dok je 36% samo informisano. Uprkos tome što su predstavnici sindikata prilikom organizacionih promena konsultovani tek u petini slučajeva na pitanje da li se rukovodstvo konsultuje sa sindikatом prilikom organizacionih promena 44% ispitanih odgovara potvrdno.

Slika 8.



Sindikalni predstavnici su podeljeni u proceni saradnje (slika 9) sa rukovodiocima preduzeća/ustanove na rešavanju pitanja vezanih za položaj radnika (ostvarivanje prava, uslovi rada...) – polovina saradnju procenjuje kao dobru i odličnu, a polovina kao lošu i veoma lošu. Ne postoje značajne razlike u proceni saradnje u odnosu na sektor delatnosti i veličinu preduzeća/ustanove. Lošu saradnju ispitanici objašnjavaju nezainteresovanošću rukovodstva, lošom komunikacijom, ignorisanjem zahteva sindikata, nepoštovanjem zakona i kolektivnog ugovora.

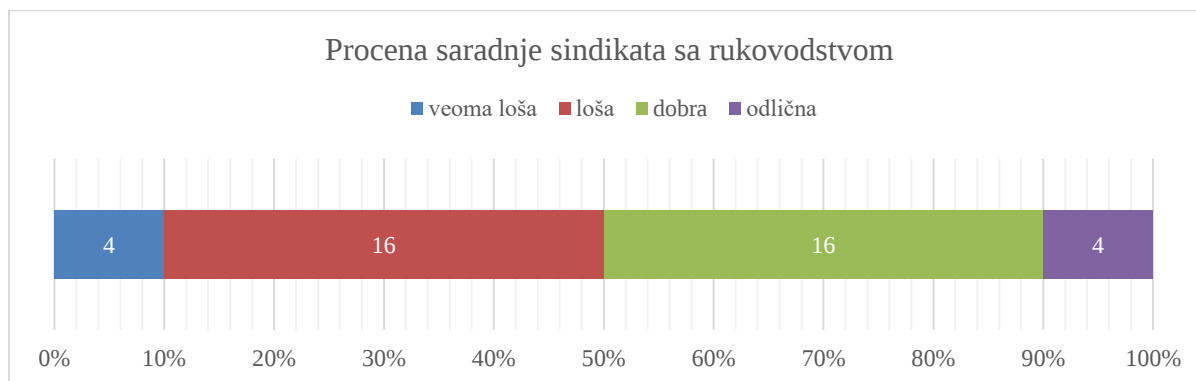
„Ne vrednuje se rad i uspešnost, ne plaća se prekovremeni-dežurstva ni pripravnost, na položajima su uglavnom oni bez znanja i ličnih resursa za taj rad.“

„Problem je što je naša kompanija multinacionalna tako da pravila i kodeksi se primenjuju kao u svim kompanijama osim vrednovanja rada – zarade su srpske.“

„Retko se izlazi u susret zahtevima za poboljšanje uslova rada, pravdajući se nepovoljnom finansijskom situacijom.“

„Svaki predlog od strane Sindikata se omalovažava, a predsedniku Sindikata je predloženo da bi i u profesionalnom smislu napredovao, da nema tu funkciju. Konstantno se zaposlenima skreće pažnja da bi mogli ostati i bez ovoga što imaju, ako se pobune oko bilo čega.“

Slika 9.



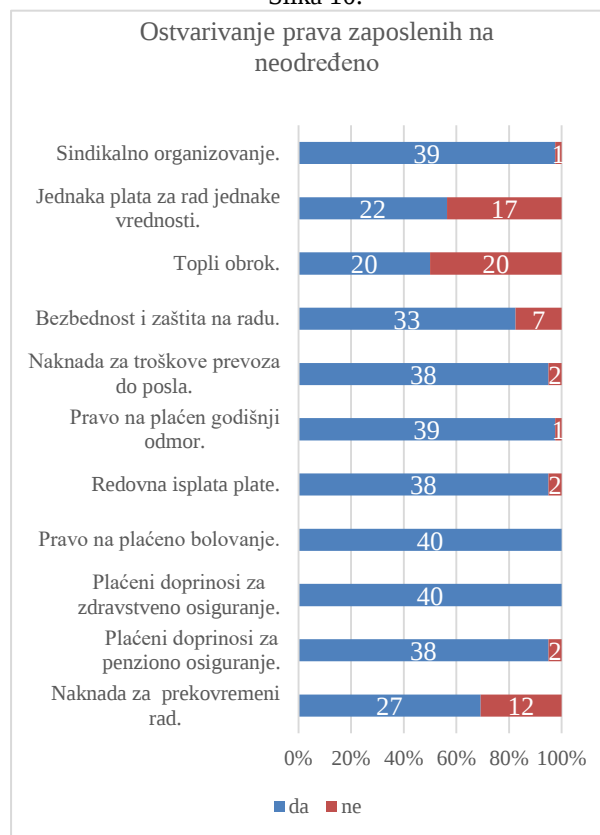
Položaj i uslovi rada zaposlenih

Radnici sa različitim ugovorima ne ostvaruju jednako prava iz radnog odnosa i prava iz socijalnog osiguranja (slika 10, 11 i 12) pri čemu ne postoji značajna razlika između zaposlenih koji imaju ugovor o radu (na neodređeno i određeno). Pravo na topli obrok ne ostvaruju zaposleni na neodređeno u 50% preduzeća/ustanova iz uzorka, a to pravo ne ostvaruju zaposleni na određeno u 39% ispitanih preduzeća/ustanova. Prekovremeni rad nije plaćen zaposlenima na neodređeno u 31%, a zaposlenima na određeno u 39% preduzeća/ustanova. Zakonom garantovano pravo na jednaku zaradu za rad jednake vrednosti ne ostvaruju zaposleni na neodređeno u 44% i zaposleni na određeno u 36% preduzeća/ustanova iz uzorka.

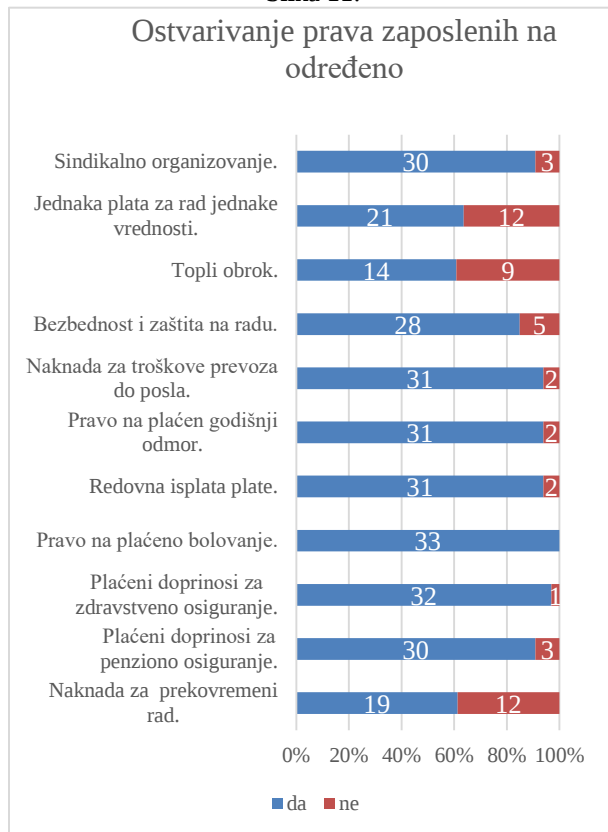
Zakonska neuređenost prava angažovanih van radnog odnosa u praksi dovodi do toga da uprkos tome što imaju iste obaveze kao i zaposleni ne ostvaruju većinu prava. U većini preduzeća/ustanova radnici angažovani na privremenim i povremenim poslovima ne ostvaruju pravo na plaćen godišnji odmor (76%), naknadu za prekovremeni rad (71%), pravo na plaćeno

bolovanje (65%), jednaku platu za rad jednake vrednosti (65%), topli obrok (59%) i pravo na sindikalno organizovanje (59%).

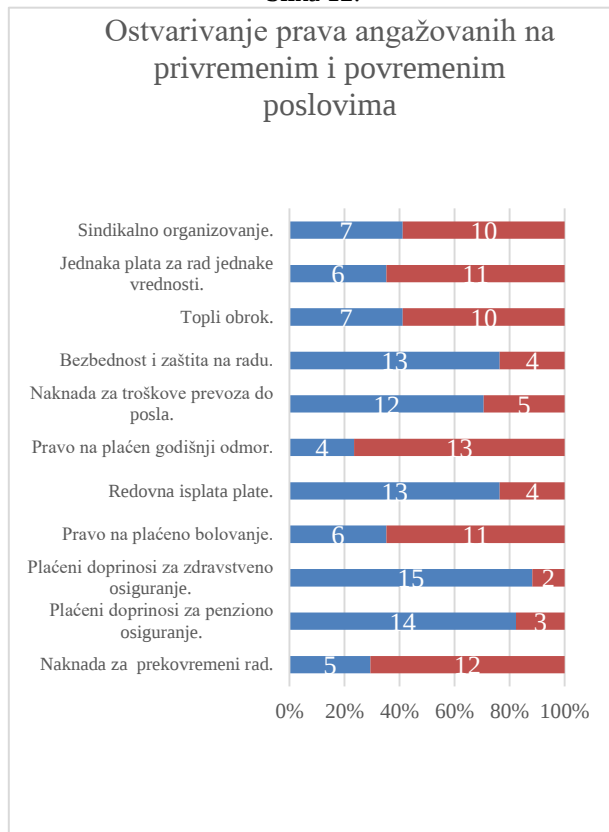
Slika 10.



Slika 11.



Slika 12.

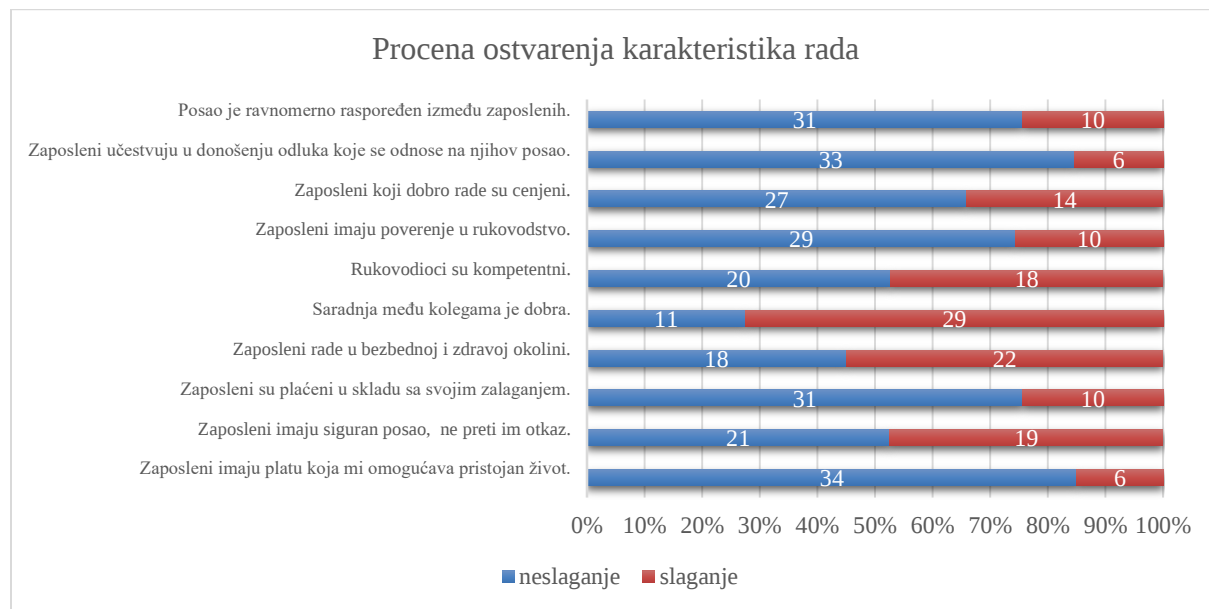


Predstavnici sindikalnih organizacija su procenjivali u kojoj meri karakteristike posla omogućavaju zaposlenima da zadovolje egzistencijalne potrebe (zarada koja omogućava pristojan život, siguran posao na kojem im ne pretil otkaz, bezbedna i zdrava radna okolina i pravedna zarada koja je u skladu sa doprinosom zaposlenih na poslu), socijalne potrebe (međuljudski odnosi i rukovođenje) i psihološke potrebe (mogućnost napredovanja, participacija u odlučivanju i priznanje za dobro obavljen posao). Karakteristike posla koje su ispitane u vezi su sa zadovoljstvom poslom i ukazuju na kvalitet zaposlenja odnosno mogućnost zadovoljavanja standarda dostojanstvenog rada.

Procena većine sindikalnih predstavnika (85%) je da zaposleni primaju zaradu koja im ne omogućava pristojan život pri čemu troje od četvoro ispitanih smatra da zarade nisu pravedne jer zaposleni nisu plaćeni u skladu sa svojim zalaganjem. Iako većina zaposlenih ima stalan posao (ugovor na neodređeno vreme) više od polovine ispitanih (53%) smatra da posao radnika nije siguran. Bezbednu i zdravu radnu okolinu nemaju zaposleni u 45% ispitanih preduzeća/ustanova. Najbolje ocenjeni aspekt su međuljudski odnosi: 73% predstavnika sindikata smatra da zaposleni imaju dobar odnos sa kolegama. Međutim, zaposleni nemaju poverenje u rukovodstvo smatra tri četvrtine ispitanih, a više od polovine rukovodiocce smatra nekompetentnim. Na mogućnosti zadovoljenja psiholoških potreba zaposlenih značajno utiče proces rukovođenja. Ukoliko su rukovodioci nekompetentni u planiranju, organizovanju, vođenju, upravljanju ljudskim resursima

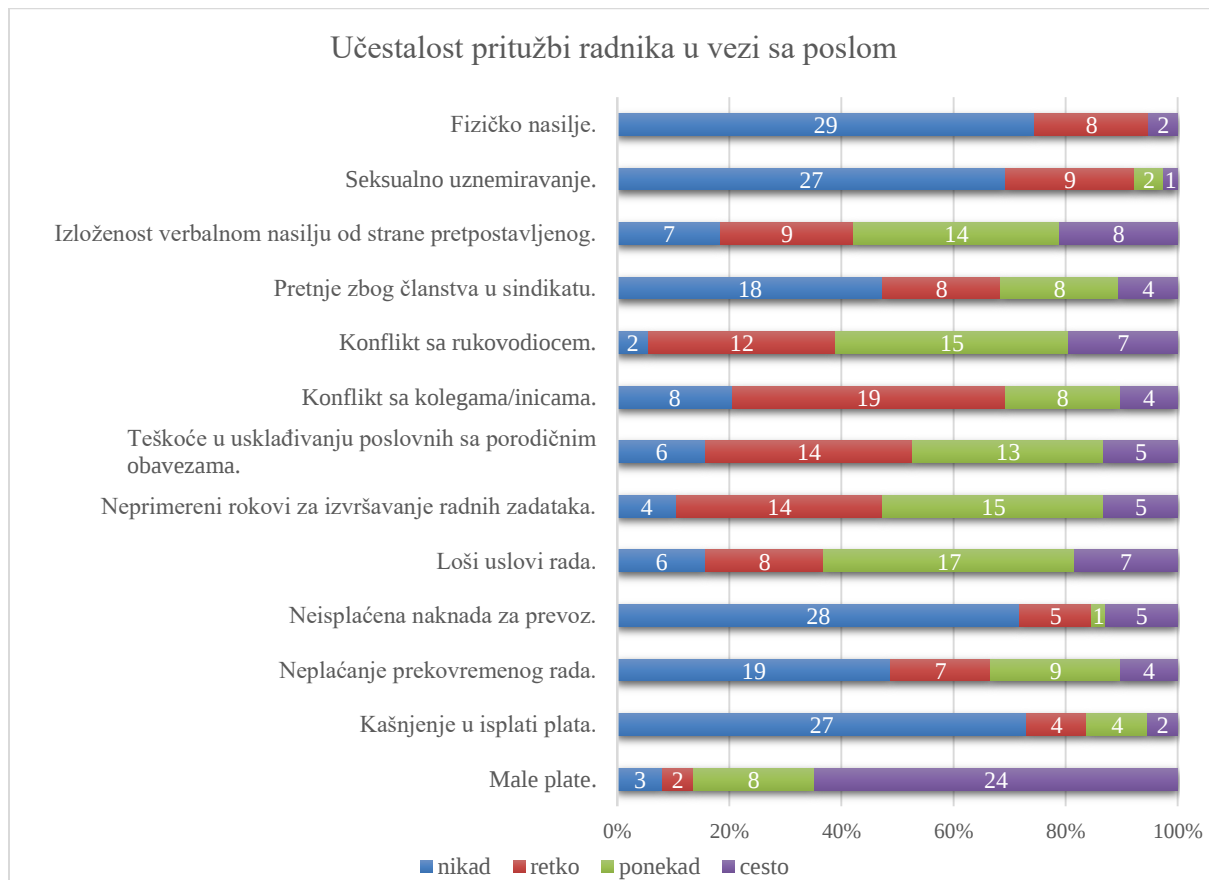
ili praćenju to će ostaviti posledice ne samo na organizaciju već i na zaposlene. Tako su procene o niskoj participaciji zaposlenih, neravnomernoj opterećenosti, lošim uslovima u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu te odsustvu priznanja za dobar rad posledice su lošeg rukovođenja.

Slika 13.



Uprkos tome što u proceni većine aspekata rada, sindikalni predstavnici procenjuju visok stepen osujećenja u sve tri funkcije rada (ekonomskoj, socijalnoj i psihološkoj) učestalost pritužbi zaposlenih sindikatu (slika 14) je veoma niska osim u slučaju pritužbi na male plate. Moguće objašnjenje navedenog fenomena nalazimo u tome da radnici ne doživljavaju sindikat kao organizaciju koja je delotvorna u rešavanju njihovih problema vezanih za posao.

Slika 14.



U prethodnih pet godina sindikati se suočavaju sa smanjenjem broja zaposlenih koje za posledicu ima i slabljenje sindikata. Smanjenju moći sindikata doprinele su i izmene zakonodavstva koje su dovele do urušavanja prava i radnika i sindikata. Više nego ikada potrebna je solidarnost – solidarnost sindikata sa radnicima i međusindikalna solidarnost.

Prekarni rad u Srbiji – stanje u zdravstvu, prosveti i nevladinom sektoru

U okviru kvantitativnog istraživanja dizajniran je upitnik za zaposlene i prikupljeni su podaci od zaposlenih u tri sektora delatnosti - zdravstvu, obrazovanju i nevladinom sektoru. Izbor sektora je izvršen kako bismo utvrdili kakvo je stanje u pogledu sigurnosti zaposlenih (vremenske, ekonomske, socijalne i organizacione) sa jedne strane u javnom sektoru koji se smatra najsigurnijim i sa druge strane u nevladinom sektoru koji je projektno finansiran a samim tim po prirodi finansiranja nesiguran.

Zaposleni u prosveti i nevladinom sektoru su popunjavali on-line upitnik, dok su upitnici zaposlenima u zdravstvu distribuirani preko Sindikata lekara i farmaceuta Srbije i UGS Nezavisnost. Istraživanje je sprovedeno na prigodnom uzorku od 500 zaposlenih i to 305 zaposlenih u zdravstvu, 111 zaposlenih u prosveti i 84 zaposlena u nevladinom sektoru. Zbog razlika u veličini poduzoraka svi podaci će biti prikazani odvojeno za svaki sektor.

Podaci o osnovnim socio-demografskim karakteristikama ispitanika prikazani su u tabeli 1. U sva tri poduzorka žene čine većinu, mladih je najmanje u zdravstvu gde je tek jedan/na od deset mladih od 34 godine, a najviše mladih je u nevladinom sektoru (46%). Na ovakvu starosnu strukturu u javnom sektoru svakako utiče zabrana zapošljavanja što nam pokazuju podaci o zaposlenima u prosveti: iako je trećina zaposlenih u prosveti mlađa od 34 godine njih samo 24% ima ugovore na neodređeno vreme. Većina zaposlenih u sva tri poduzorka ima završeno visoko obrazovanje pri čemu završene studije drugog stepena (master, specijalističke ili integrisane ima 51% ispitanih). U prosveti sa završenim osnovnim studijama je 82%, a u nevladinom sektoru 60% ispitanika.

Tabela 1. Socio-demografske karakteristike uzorka

		Zdravstvo (N=305)	Prosveta (N=111)	NVO (N=84)
Pol	muško	27%	7%	26%
	žensko	63%	93%	74%
Godine	do 34	9,4%	34,2%	46,4%
	35 - 49	45,6%	47,8%	33,4%
	preko 50	45,0%	18%	20,2%
	prosečna starost (u godinama)	48	41	39
Obrazovanje	osnovnoškolsko	1.0%		
	srednje	29.6%	0.9%	8.3%
	studije prvog stepena	14.8%	82.0%	59.5%
	studije drugog stepena	50.7%	13.5%	25.0%
	studije trećeg stepena	3.9%	3.6%	7.1%

Dostojanstven vs. prekarni rad

Dostojanstven rad, prema jednoj od psiholoških teorija,⁵ treba da omogući zaposlenom da zadovolji egzistencijalne, socijalne i psihološke potrebe, to je rad koji zaposlenog ispunjava zadovoljstvom i doprinosi blagostanju pojedinca.

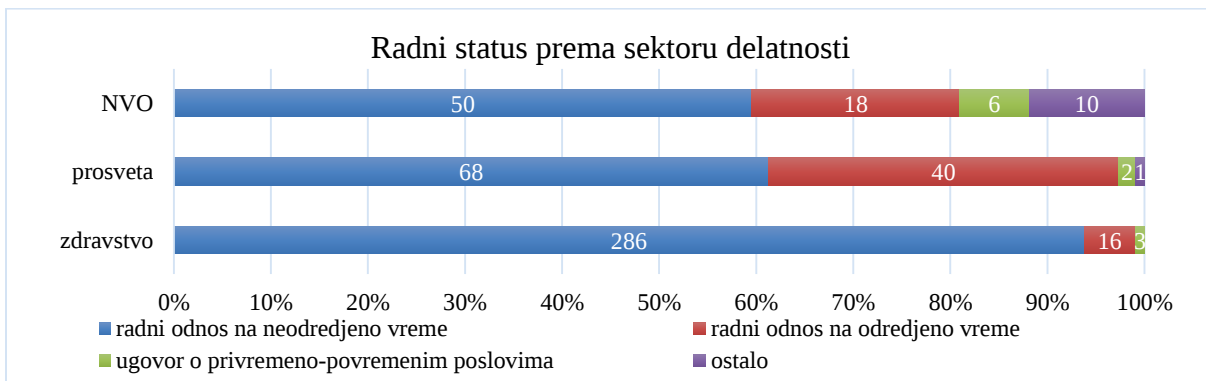
Procena ekstrinzičnih, interakcijskih i intrinzičnih aspekata rada

Sigurnost posla, adekvatna zarada te bezbedna i zdrava radna okolina predstavljaju ekstrinzične aspekte rada koje su u vezi sa okolnostima u kojima se posao obavlja. Ostvarenje ekstrinzičnih aspekata rada neophodno je da bi pojedinac zadovoljio egzistencijalne potrebe.

Sigurnost trajanja posla posmatrali smo preko objektivnih i subjektivnih pokazatelja sigurnosti budući da je subjektivna percepcija izuzetno značajna za psihološko blagostanje zaposlenih, a ujedno je i pokazatelj kvaliteta posla.

Većina zaposlenih u sva tri poduzorka ima ugovore na neodređeno vreme: u zdravstvu 94%, u prosveti 61,3%, a u nevladinom sektoru 59,5% (slika 15). Više od trećine zaposlenih u prosveti i petine u nevladinom sektoru radi sa ugovorima na određeno vreme. Među onima koji rade na određeno vreme duže od zakonskog ograničenja (dve godine) na sadašnjem poslu je 58% ispitanika u prosveti i 56% u nevladinom sektoru.

Slika 15.

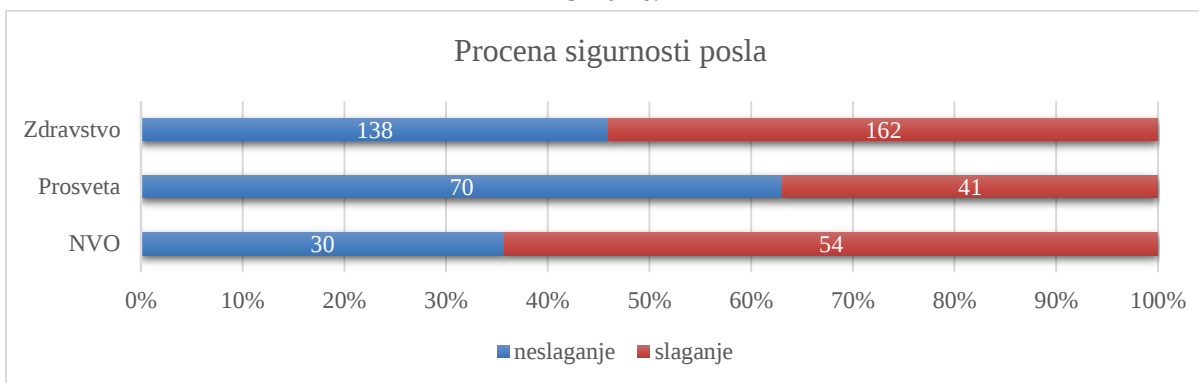


Subjektivna procena sigurnosti posla (slika 16) nije u skladu sa radnim statusom ispitanika u zdravstvu i prosveti. Zaposleni u zdravstvu i prosveti svoj posao smatraju nesigurnijim nego zaposleni u nevladinom sektoru. Iako u zdravstvu 94% ispitanika ima ugovore na neodređeno vreme tek nešto više od polovine (54%) smatra da je njihov posao siguran i da im ne preti otkaz. Zaposleni u prosveti su najmanje sigurni u izvesnost zaposlenja pa tako dve trećine ispitanika

⁵ Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. & Autin, K. L. (2016). *The Psychology of Working Theory*; Journal of Counseling Psychology, 2016, Vol. 63, No. 2, 127–148; American Psychological Association

procenjuje da je njihov posao neizvestan iako ih samo trećina ima ugovore ograničenog trajanja. Moguće objašnjenje ovog paradoksa nalazimo u reformi javnog sektora koja se ne temelji na analizi stanja već je prevashodno usmerena na smanjenje troškova. Neskrivena je namera države da kroz promenu načina finansiranja doprinesu prebacivanju zaposlenosti iz javnog u privatni i nevladin sektor kao i da prenesu deo javnih usluga na privatni sektor⁶. Zaposleni u zdravstvu su veoma svesni da će mnoge od njih privatizacija zdravstva ostaviti bez posla. Sa druge strane, među zaposlenima u prosveti sve više je onih kojima se iz godine u godinu smanjuje norma časova. Subjektivna procena sigurnosti posla u nevladinom sektoru u skladu je sa njihovim radnim statusom.

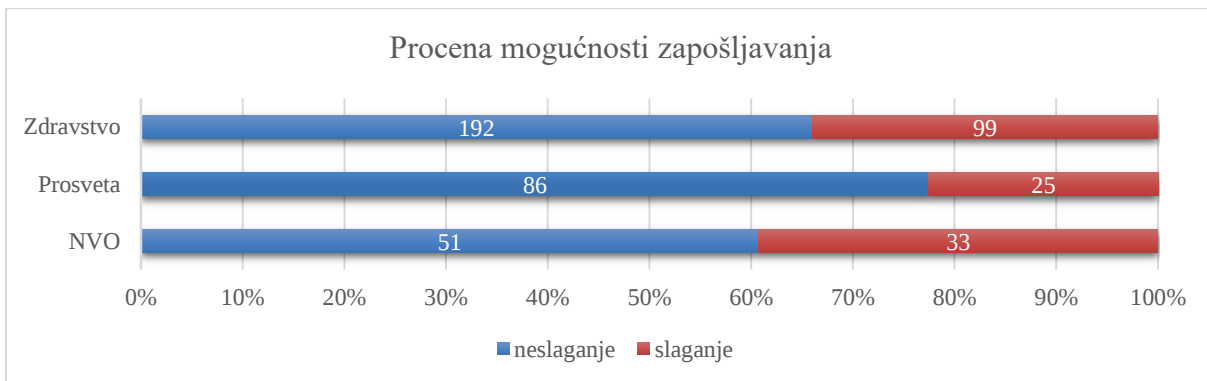
Slika 16.



Kako ispitanici procenjuju mogućnost da pronađu novi posao sa sličnom platom ukoliko izgube sadašnji posao prikazano je na slici 17. Većina ne veruje da bi mogli da pronađu posao sa sličnom platom i to njih 77% u prosveti, 66% u zdravstvu i 61% u nevladinom sektoru. Procene o sopstvenoj zapošljivosti uslovljene su procenom o tražnji na tržištu rada kao i ličim iskustvom dolaska do posla. Do sadašnjeg posla preko konkursa je došlo 54% ispitanih u zdravstvu, 40% u prosveti i 37% u nevladinom sektoru. Dok je u zdravstvu konkurs bio glavni način zapošljavanja u prosveti i nevladinom sektoru to je direktan kontakt sa poslodavcem (50% i 40% respektivno).

⁶ Ministarstvo uprave i lokalne samouprave (2015) *Pozicioni dokument – Moderna država racionalna država*; str. 10; dostupno na <https://pescanik.net/wp-content/uploads/2015/06/Pozicioni-dokument-Moderna-drzava-racionalna-drzava.pdf>

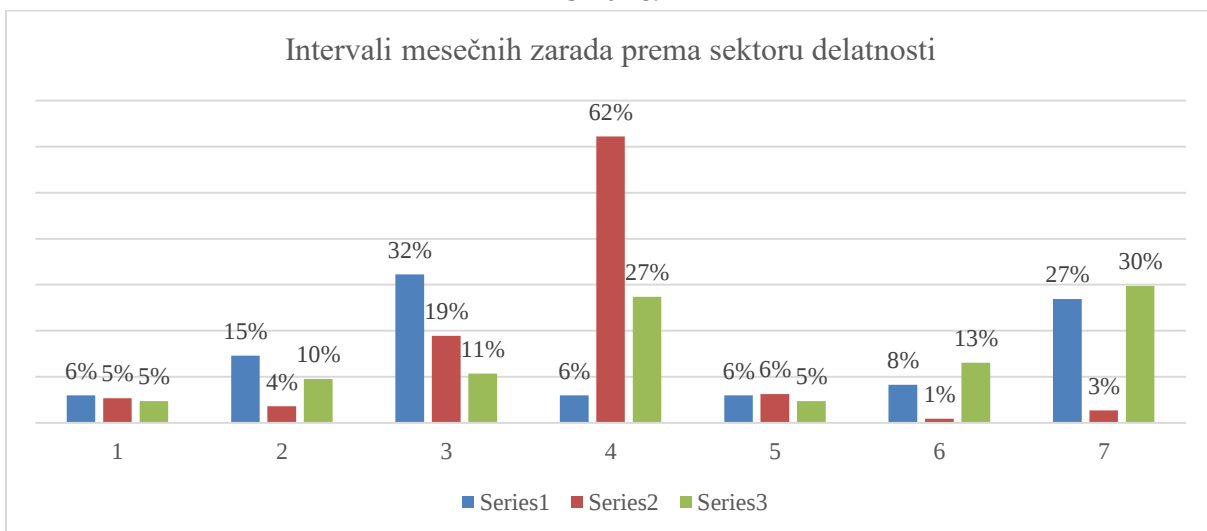
Slika 17.



Izvesnost zaposlenja je usko povezana sa izvesnošću prihoda. Posao je najvažniji izvor prihoda za većinu ljudi i osnova za obezbeđenje sopstvene ali i egzistencije porodice, kvaliteta života i životnog standarda. Kakve su zarade, da li su njihove zarade dovoljne za pristojan život njih i njihovih porodica, te kakav je životni standard ispitanika istražili smo na osnovu objektivnih pokazatelja (visina mesečne zarade) i subjektivnih pokazatelja (adekvatnost zarade i mogućnost domaćinstva da sastavi kraj sa krajem).

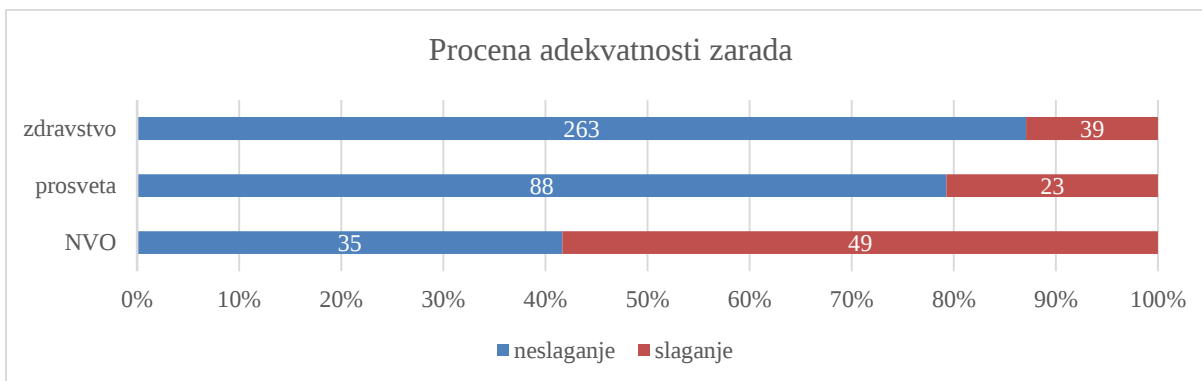
Većina ispitanika zaposlenih u prosveti (62%) prima zaradu u visini republičkog proseka. Među zaposlenima čije zarade su ispod republičkog proseka je polovina ispitanika koji rade u zdravstvu, 28% onih koji rade u prosveti i 26% zaposlenih u nevladinom sektoru. Zaradu čija je visina iznad prosečne zarade u Srbiji u našem uzorku prima polovina zaposlenih u nevladinom sektoru, 41% zaposlenih u zdravstvu i svaki deseti zaposleni u prosveti. (slika 18)

Slika 18.



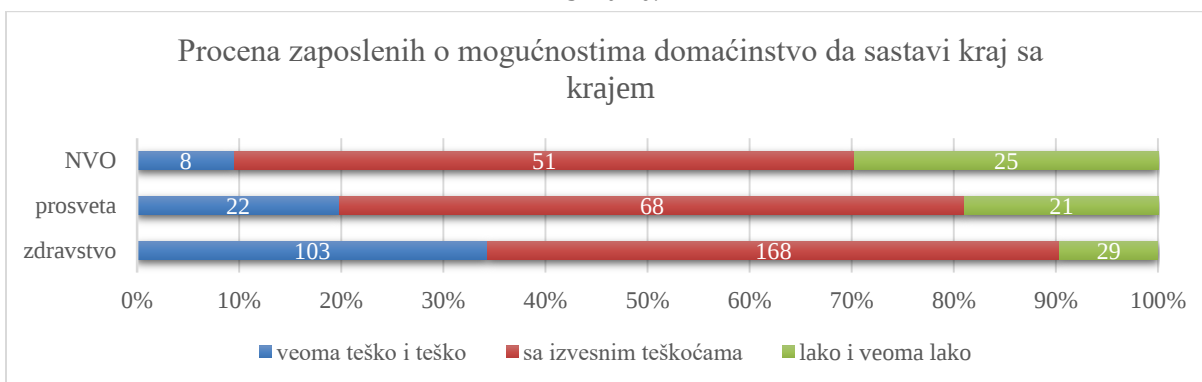
Podaci o tome u kojoj meri zarade koje primaju omogućavaju zaposlenima da priušte pristojan život prikazani su na slici 19. Zarade smatra adekvatnim većina zaposlenih u nevladinom sektoru (58%) te značajno manje zaposlenih u prosveti (21%) i zdravstvu (13%).

Slika 19.



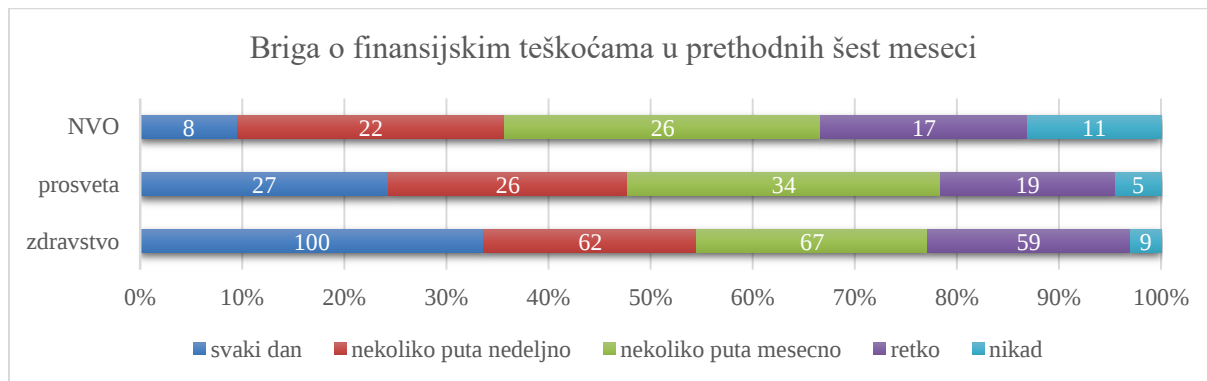
Uprkos tome što su u našem uzorku najzastupljeniji visokoobrazovani (99% u prosveti, 92% u nevladinom sektoru i 69% u zdravstvu) koji imaju i bolje zarade, većina zaposlenih u sva tri poduzorka procenjuje da njihova domaćinstva imaju izvesnih teškoća da sastave kraj sa krajem. Domaćinstva u kojima živi trećina zaposlenih u zdravstvu i petina zaposlenih u prosveti veoma teško i teško sastavljaju kraj sa krajem. Bez teškoća svoje potrebe zadovoljavaju domaćinstva kod 30% zaposlenih u nevladinom sektoru, petine zaposlenih u prosveti i desetine zaposlenih u zdravstvu.

Slika 20.



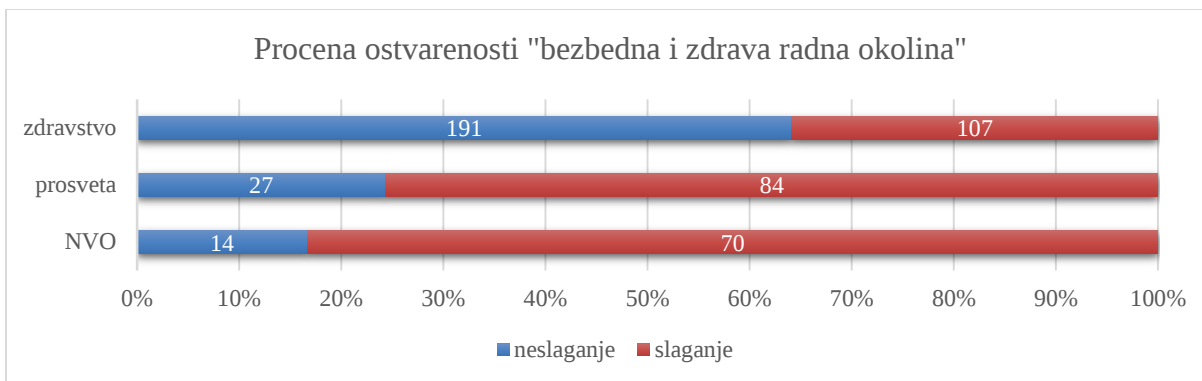
Nemogućnost da zadovolje svoje i potrebe porodice utiče i na mentalno zdravlje. U prethodnih šest meseci većina ispitanika je brinula o finansijskim teškoćama (slika 21). Zbog finansijskih teškoća brinulo je 55% ispitanika u zdravstvu, 46% u prosveti i 36% u nevladinom sektoru.

Slika 21.



Pored sigurnosti posla i adekvatne zarade, treći ekstrinzični aspekt rada je bezbedna i zdrava radna okolina (slika 22). Mnogobrojna istraživanja medicine rada i psihologije rada pokazala su da loši uslovi rada negativno utiču zdravlje i psihološku dobrobit⁷. Dve trećine ispitanika u zdravstvu procenjuje da radi u lošim uslovima. Mnogo bolje uslove rada imaju zaposleni u prosveti i nevladinom sektoru.

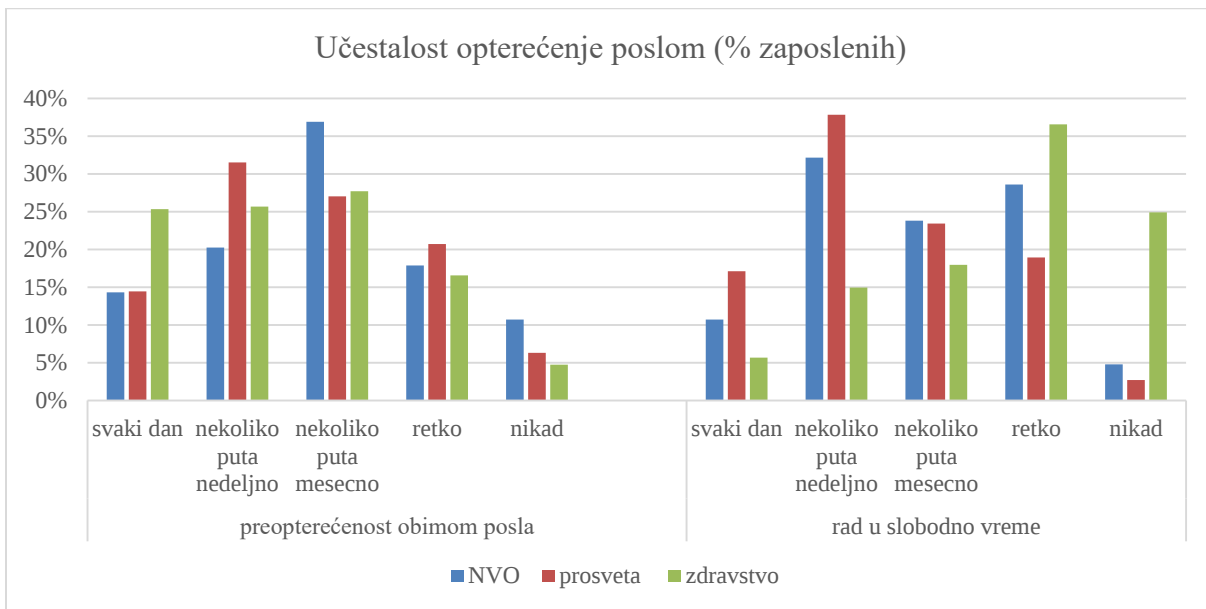
Slika 22.



Međutim kada se pogledaju podaci o opterećenosti poslom dobija se nešto nepovoljnija slika uslova rada u nevladinom sektoru i prosveti. Svaki dan ili nekoliko puta nedeljno obimom posla je bila preopterećena trećina ispitanih u nevladinom sektoru, 46% u prosveti i polovina ispitanih u zdravstvu. Svakodnevno ili nekoliko puta nedeljno posao kući nosi i radi u slobodno vreme 43% zaposlenih u nevladinom sektoru, 55% u prosveti i petina zaposlenih u zdravstvu.

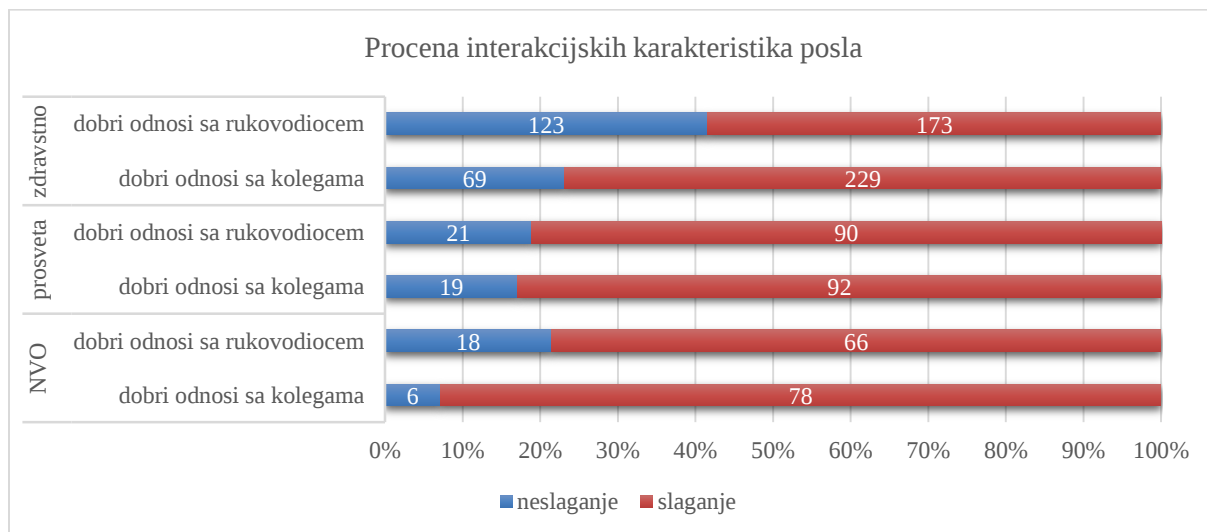
⁷ Prema Šverko, B. *Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i alijenacija*, u Kolesarić, V., Krizmanić, M. i Petz, B., *Uvod u psihologiju*, 1991. Zagreb: Prosvjeta, str. 17–56.

Slika 23.



Interakcijske karakteristike posla ispitane su na osnovu dva indikatora – odnosa sa kolegama, odnosa sa rukovodiocima (slika 24). U sva tri poduzorka većina ispitanika procenjuje kao dobre svoje odnose sa kolegama i rukovodiocem, sa tim da su odnosi sa kolegama bolje procenjeni u odnosu na odnose sa rukovodiocima kod ispitanih u zdravstvu i nevladinom sektoru.

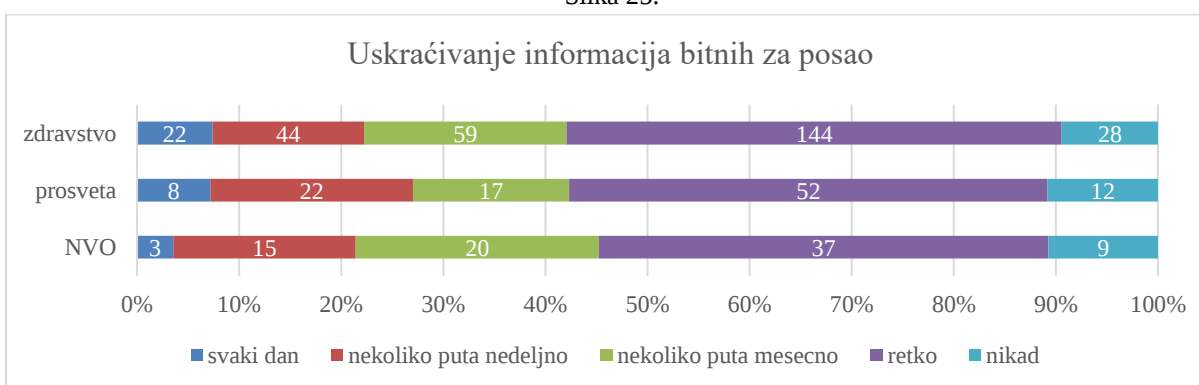
Slika 24.



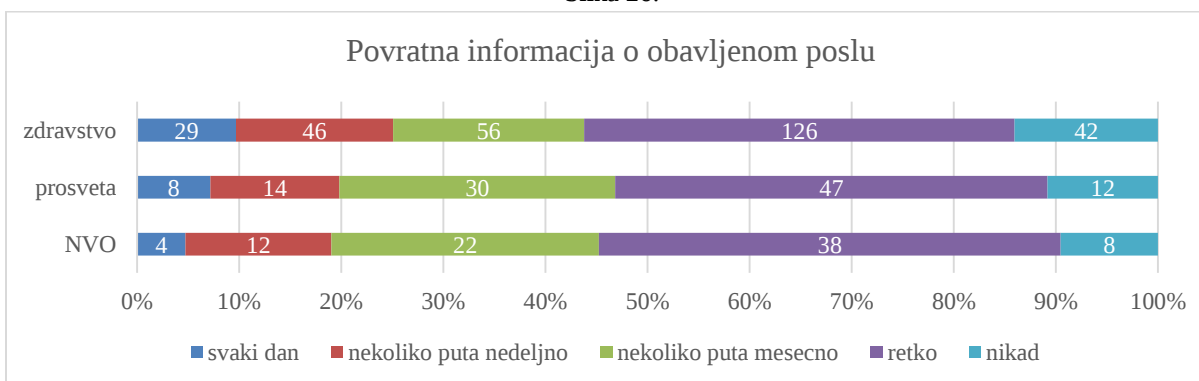
Detaljniju sliku o interakcijskim aspektima smo dobili tražeći od ispitanika da procene učestalost pojava važnih za dobre odnose na poslu (slika 25 - 29). Uskraćivanje informacije bitnih za

uspešno obavljanje posla iskusilo je (svakodnevno, nekoliko puta nedeljno ili mesečno) 45% zaposlenih u nevladinom sektoru te dvoje od pet zaposlenih u prosveti i zdravstvu. Povratnu informaciju o tome kako su obavili posao retko ili nikad ne dobija više od polovine zaposlenih u sva tri sektora. Nepravедno ophођење na poslu osetilo je (svakodnevno, nekoliko puta nedeljno ili mesečno) 45% zaposlenih u zdravstvu, 41% u zdravstvu i 37% u nevladinom sektoru. Neopravdanog kritici od strane pretpostavljenog/e bilo je izloženo (svakodnevno, nekoliko puta nedeljno ili mesečno) 27% ispitanika u zdravstvu, 23% u prosveti i 14% u nevladinom sektoru. Sa verbalnim nasiljem (vika, uvrede, pretnje...) na poslu iskustvo ima 74% ispitanika u zdravstvu, 58% u prosveti i 38% u nevladinom sektoru⁸. Navedeni podaci ukazuju na psihosocijalne rizike koji su prisutni kod značajnog broja ispitanika, a koji mogu da dovedu do narušavanja mentalnog i emocionalnog blagostanja.

Slika 25.

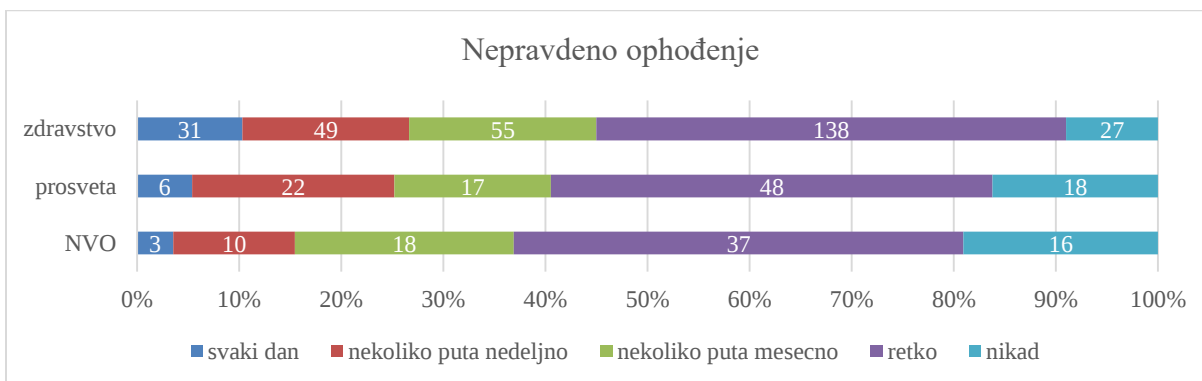


Slika 26.

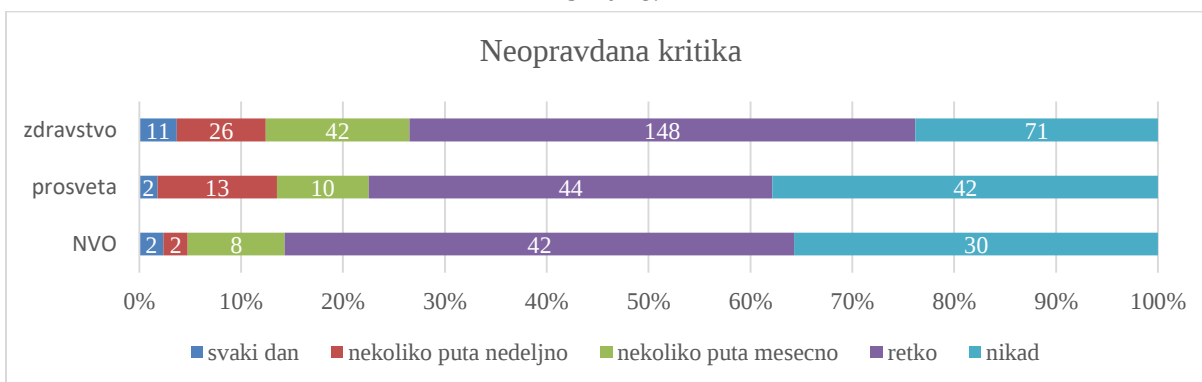


⁸ Polazeći od principa nulte tolerancije na nasilje ukupan skor je izračunat za odgovore: svaki dan, nekoliko puta nedeljno, nekoliko puta mesečno i retko.

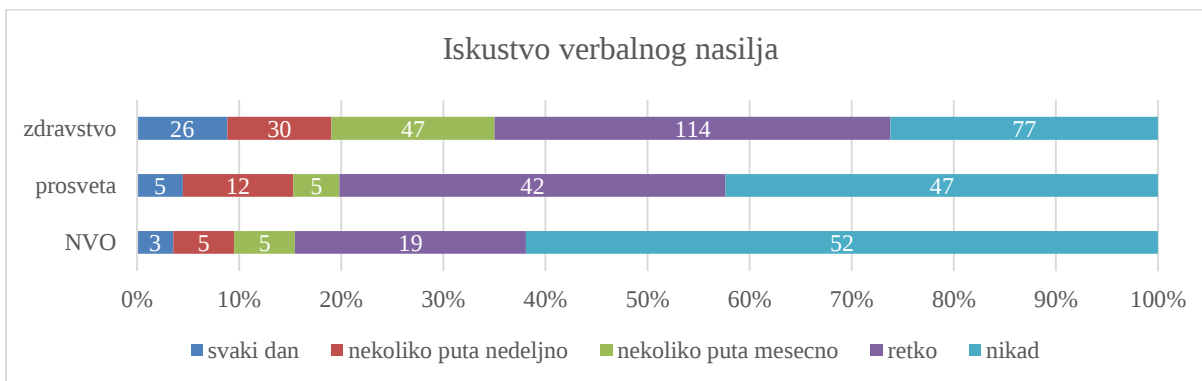
Slika 27.



Slika 28.



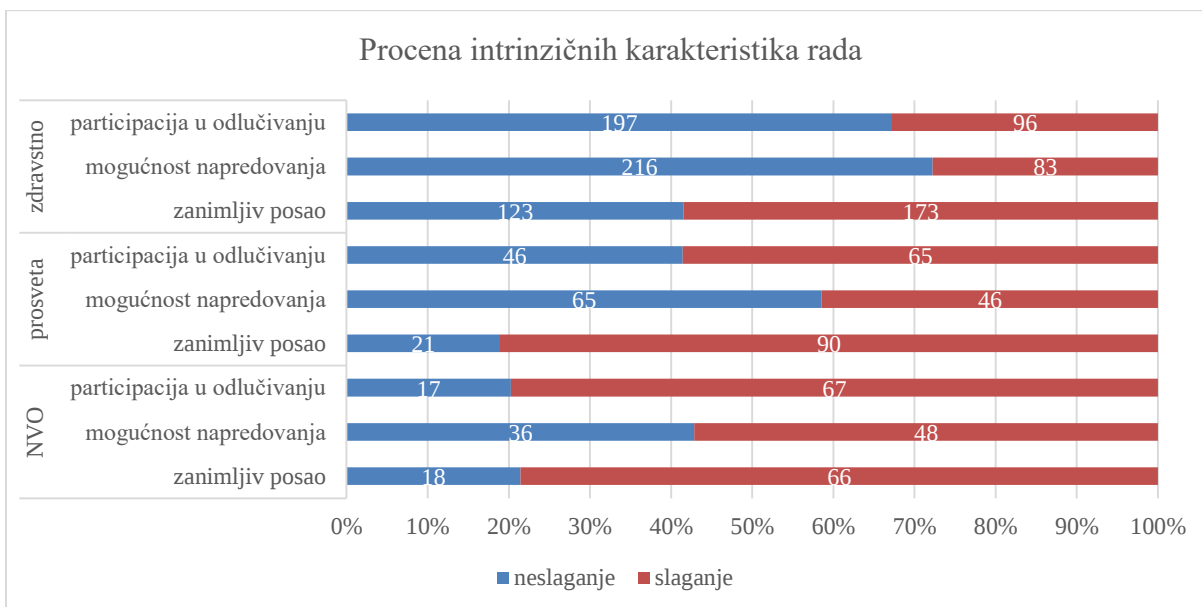
Slika 29.



Intrinzični aspekti rada su procenjeni na osnovu tri pokazatelja: mogućnosti napredovanja, participacije u odlučivanju i zanimljivosti/izazovnosti posla (slika 30). Najveće osujećenje u intrinzičnim aspektima rada iskazuju zaposleni u zdravstvu, dok većina ispitanika u nevladinom sektoru procenjuje ostvarenim sva tri aspekta rada. Najniži stepen ostvarenosti u sva tri poduzorka ima aspekt napredovanja – u zdravstvu 72% ispitanika na svom poslu nema mogućnost napredovanja, u prosveti 58%, a u nevladinom sektoru 43%. Mogućnost učestvovanja

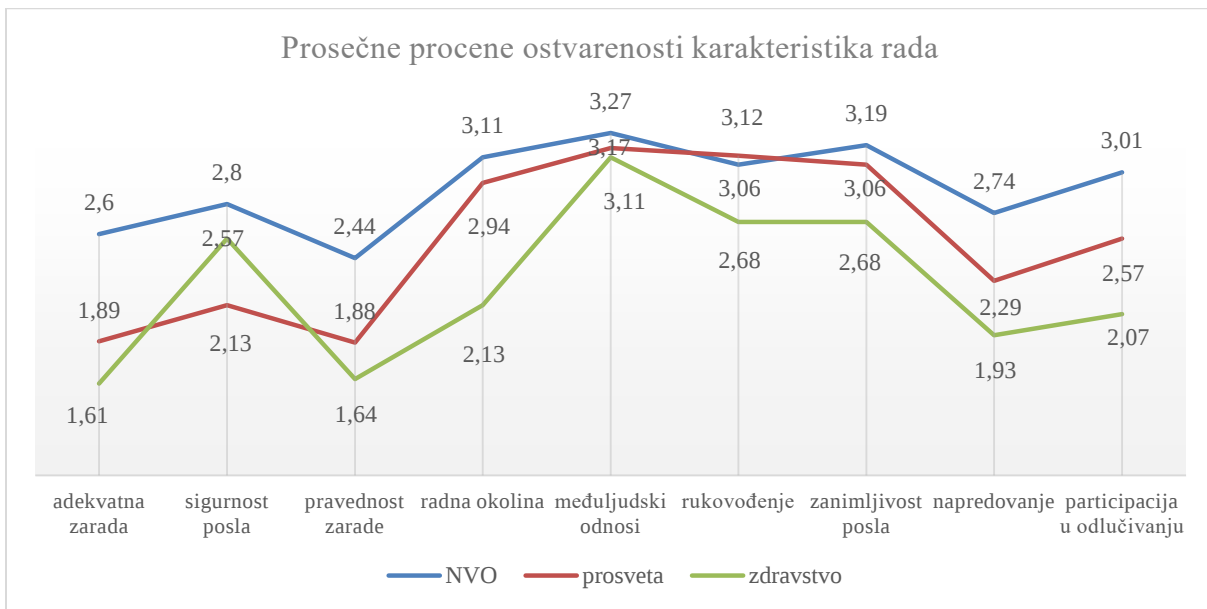
u donošenju odluka koje su vezane za njihov posao ima trećina zaposlenih u zdravstvu, 58% u prosveti i 80% u nevladinom sektoru. Najbolje procenjeni aspekt u svim sektorima je zanimljivost posla – četiri petine zaposlenih u prosveti i nevladinom sektoru te 59% u zdravstvu procenjuje da ima zanimljiv i izazovan posao.

Slika 30.



Prosečne procene za svih devet karakteristika rada prikazane su na slici 31. Najviši stepen osujećenja je u ostvarivanju onih karakteristika rada koje treba da doprinesu zadovoljenju egzistencijalnih potreba (zarada koja omogućava pristojan život, pravednost zarade i sigurnost posla) dok su najboljim procenjeni interakcijski aspekti rada (odnosi sa kolegama i rukovodiocima). Zaposleni u nevladinom sektoru su relativno visoko procenili većinu karakteristika: bolje su plaćeni, svoj posao smatraju sigurnijim, rade u boljim uslovima, veće su im mogućnosti napredovanja, imaju veću kontrolu nad svojim poslom i imaju zanimljivije poslove. Zaposleni u zdravstvu imaju najniži kvalitet radnog života i u odnosu na zaposlene u prosveti, a naročito nevladinom sektoru: iskazuju visok stepen osujećenja potreba kako ekstrinzičnih, tako i intrinzičnih - adekvatnost i pravednost zarade, radne uslove, participaciju u odlučivanju i perspektive napredovanja.

Slika 31.

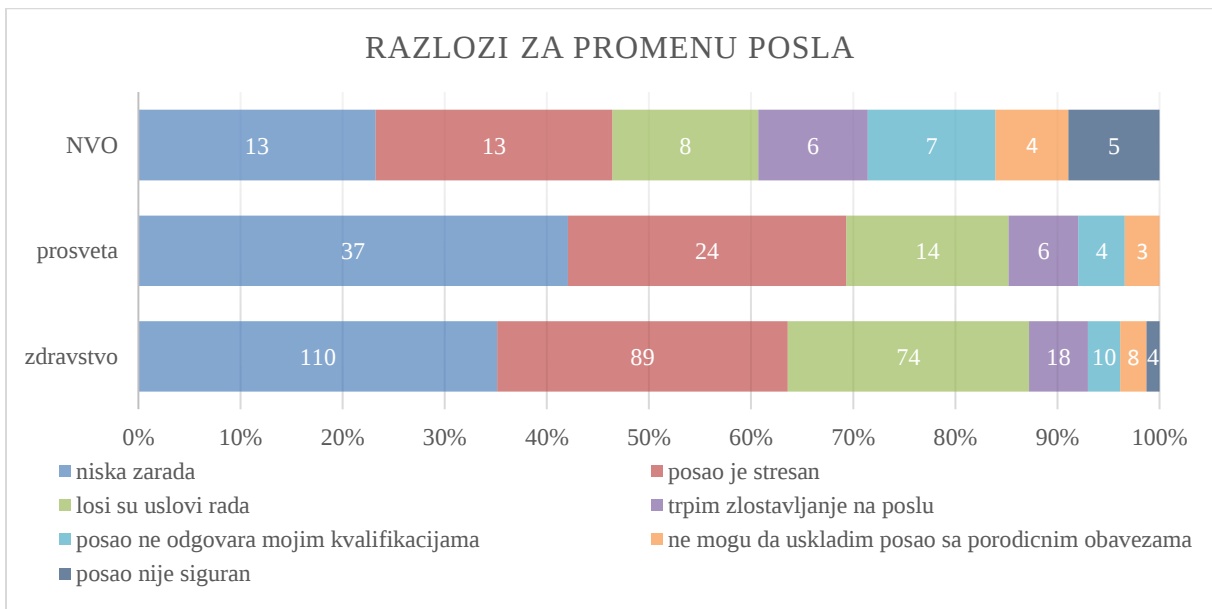


Procene karakteristika posla osim što ukazuju na nizak kvalitet radnog života zaposlenih u zdravstvu i prosveti te nemogućnost zadovoljenja kako ekstrinzičnih, tako i ekstrinzičnih potreba ukazuju i na prekarnost na sve četiri dimenzije. Svoj posao procenjuje nesigurnim i znatan deo zaposlenih koji imaju ugovore na neodređeno. Ekonomsku nesigurnost iskazuje većina ispitanika procenjujući svoje zarade nedovoljnim za pristojan život i neusklađenim sa svojim doprinosom na poslu. Nizak nivo participacije i nemogućnost napredovanja upućuju na organizacionu dimenziju prekarnosti. Neostvarivanje zakonom garantovanih prava na naknadu za prekovremeni rad, topli obrok te bezbednu i zdravu radnu okolinu upućuje na socijalnu dimenziju prekarnosti.

Zadovoljstvo poslom i psihološko blagostanje

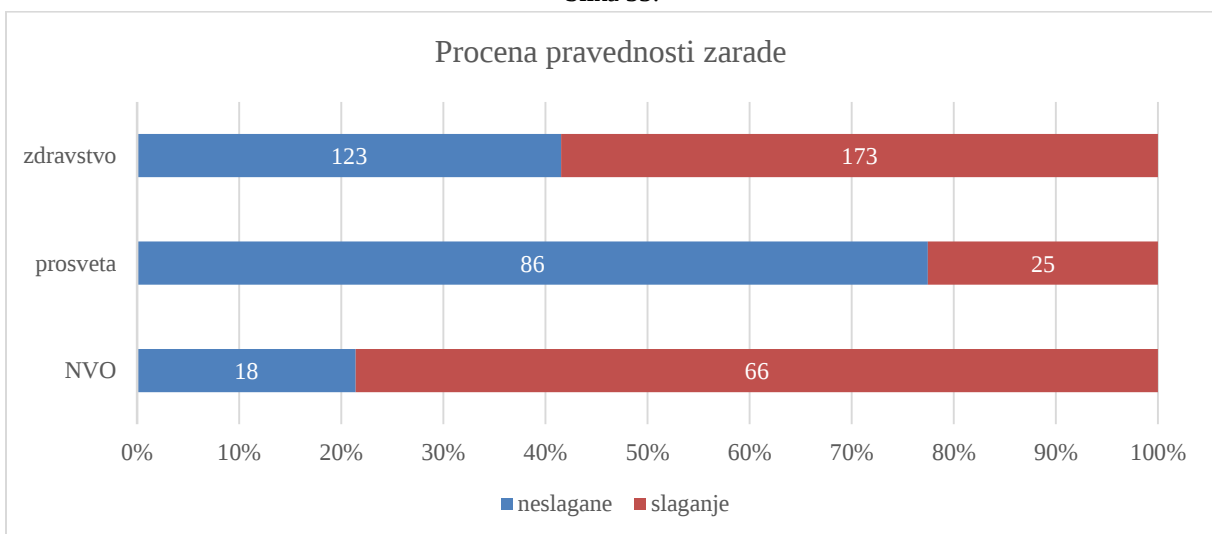
Želju da promeni posao iskazuje značajan broj ispitanika – 48% zaposlenih u prosveti, 44% zaposlenih u zdravstvu i 39% zaposlenih u nevladinom sektoru. Namera da promeni posao upućuje na nezadovoljstvo postojećim poslom, a među faktorima koji utiču na želju da se posao promeni (slika 32) su u sva tri poduzorka na prvom mestu niske zarade pri čemu je taj motiv najizraženiji kod zaposlenih u prosveti (42%) u odnosu na zdravstvo (35%) i nevladin sektor (23%). Na drugom mestu učestalosti razloga za promenu posla je izloženost stresu sa 28% u zdravstvu, 27% u prosveti i 23% u nevladinom sektoru. Loši uslovi rada su razlog za promenu posla koji je najizraženiji u zdravstvu (26%), a nešto manje u prosveti (16%) i nevladinom sektoru (14%). Zlostavljanje na poslu češće se navodi kao razlog u nevladinom sektoru (11%) nego u prosveti (7%) i zdravstvu (6%).

Slika 32.



Percepcija pravednosti zarade, odnosno procene pojedinca da je plaćen u skladu sa svojim zalaganjem bitno utiče na zadovoljstvo poslom. Ukoliko pojedinac smatra svoju zaradu nepravednom, uz nezadovoljstvo, jača i želja da se posao napusti. Prema nekim autorima⁹ neravnoteža između uloženog napora i dobijene plate dovodi do pojave stresa na poslu. U prosveti 77% ispitanika smatra da njihova zarada nije u skladu sa zalaganjem na poslu, a u zdravstvu njih 42%. Percepcija pravednosti zarada je najviša u nevladinom sektoru gde 79% ispitanika smatra da primaju zarade u skladu sa svojim doprinosom poslu (slika 33).

Slika 33.

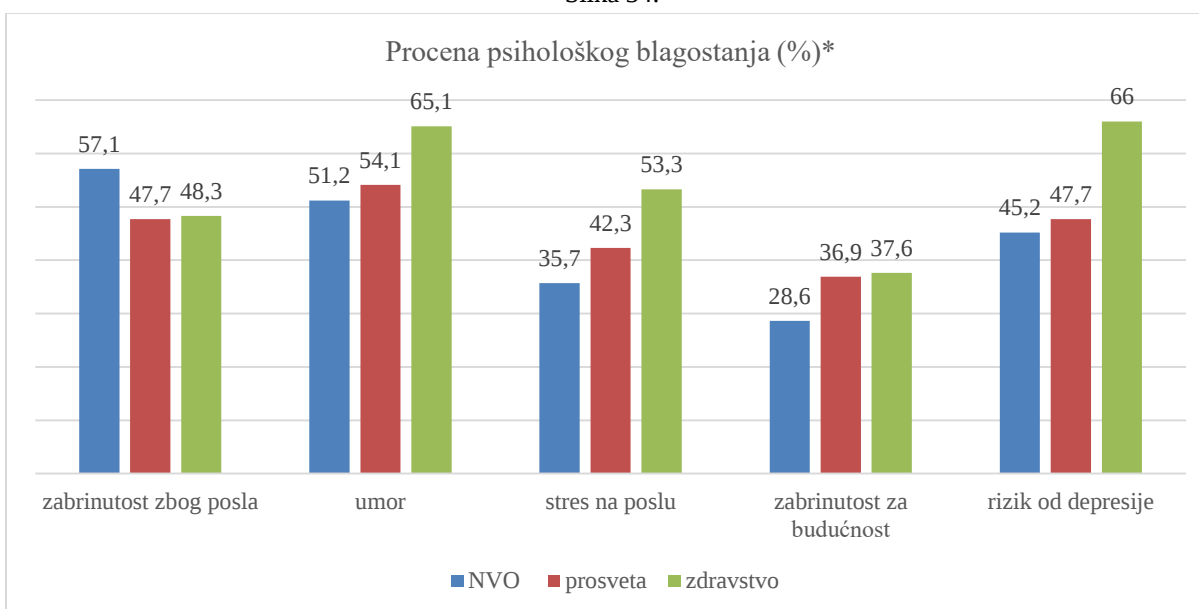


⁹ Siegrist, J. (1996) *Adverse health effects of high effort – low reward conditions at work*; Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 1, pp. 27–43

Nemogućnost zadovoljavanja egzistencijalnih socijalnih i psiholoških potreba za posledicu ima narušavanje psihofizičkog zdravlja zaposlenih. Kako bismo procenili psihološko blagostanje zaposlenih koristili smo pet indikatora. Prvi indikator se odnosi na stepen zabrinutosti zbog posla kada zaposleni nije na poslu. Drugi indikator se odnosi na umor zbog posla koji sprečava pojedinca da se posveti porodici i prijateljima. Treći indikator se odnosi na doživljavanje stresa na poslu, a četvrti na zabrinutost za svoju i budućnost porodice. Peti indikator je procenjen na osnovu upitnika Svetske zdravstvene organizacije Indeks blagostanja (WHO-5) koji procenjuje subjektivno psihološko blagostanje. Upitnik je sastavljen od pet tvrdnji koje se procenjuju na šestostepenoj skali. Sirovi skor (moguće vrednosti od 0 do 25) koji ima vrednost nižu od 13 ukazuje na loše mentalno blagostanje i rizik od depresije¹⁰.

Podaci o indikatorima psihofizičkog zdravlja prikazani su na slici 34. Zbog posla i kada nisu na poslu zabrinuta je većina ispitanika zaposlenih u nevladinom sektoru i blizu polovine zaposlenih u prosveti i zdravstvu. Blizu dve trećine zaposlenih u zdravstvu nije u mogućnosti da se posveti porodičnim obavezama ili druženju sa prijateljima jer su umorni zbog posla kao i više od polovine ispitanika zaposlenih u prosveti i nevladinom sektoru. Stres na poslu najčešće su doživeli zdravstveni radnici (53%), slede zaposleni u prosveti (42,3%) i nevladinom sektoru 35,7%. Riziku od depresije izloženo je čak dve trećine zaposlenih u zdravstvu i 48% zaposlenih u prosveti i 45% zaposlenih u nevladinom sektoru. Navedeni podaci su u skladu sa prethodnim nalazima – zaposleni u zdravstvu koji imaju najlošiji kvalitet radnog života izveštavaju o slabijem mentalnom zdravlju.

Slika 34.



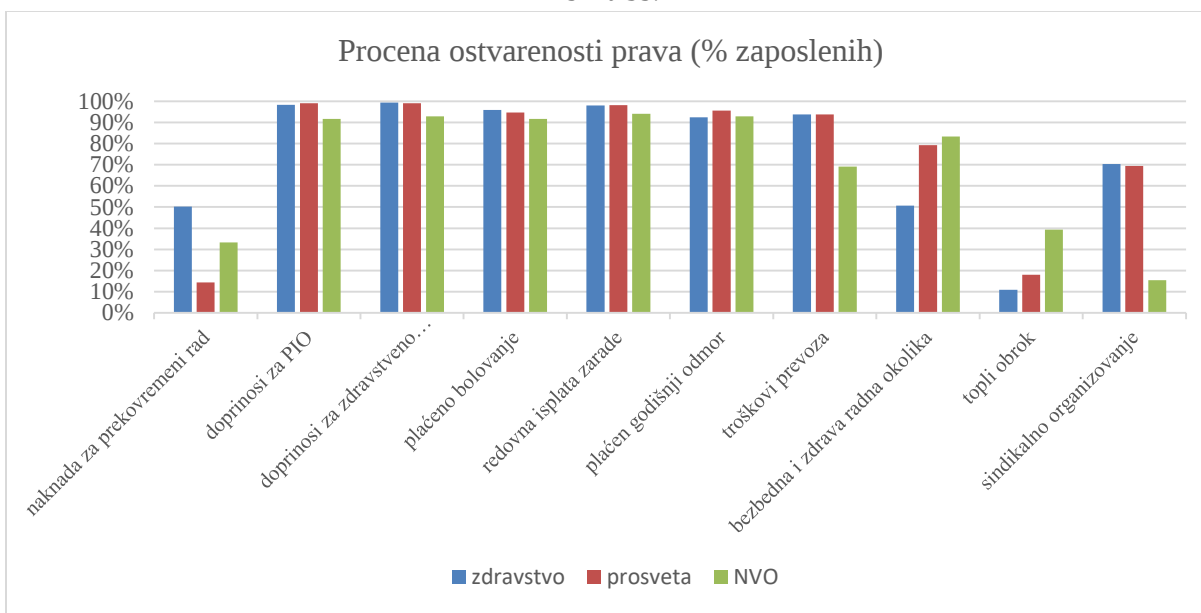
*Napomena: Za prva četiri indikatora prikazan je procenat ispitanika koji su dali odgovore o učestalosti svaki dan i nekoliko puta nedeljno.

¹⁰ Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S. and Bech, P. (2015), *The WHO-5 well-being index: A systematic review of the literature*, *Psychotherapy and Psychosomatics*, Vol. 84, No. 3, pp. 167–176.

Ostvarivanje radnih i socijalnih prava

U kojoj meri zaposleni ispitanici ostvaruju zakonom garantovana prava prikazano je na slici 35. Prava iz socijalnog osiguranja (penziona i zdravstveno) ostvaruju svi ispitanici u prosveti i zdravstvu, a ova prava su uskraćena svakom desetom zaposlenom u nevladinom sektoru. Naknadu za troškove prevoza ne dobija 31% ispitanika u nevladinom sektoru. Naknadu za prekovremeni rad prima polovina zaposlenih u zdravstvu, trećina u nevladinom sektoru i 14% ispitanika u prosveti. U bezbednoj i zdravoj okolini radi tek polovina ispitanika u zdravstvu. Pravo na sindikalno organizovanje ne ostvaruje 31% ispitanika u zdravstvu i prosveti i 85% u nevladinom sektoru. Naknadu za topli obrok ne dobija devet od deset ispitanika u zdravstvu i prosveti.

Slika 35.

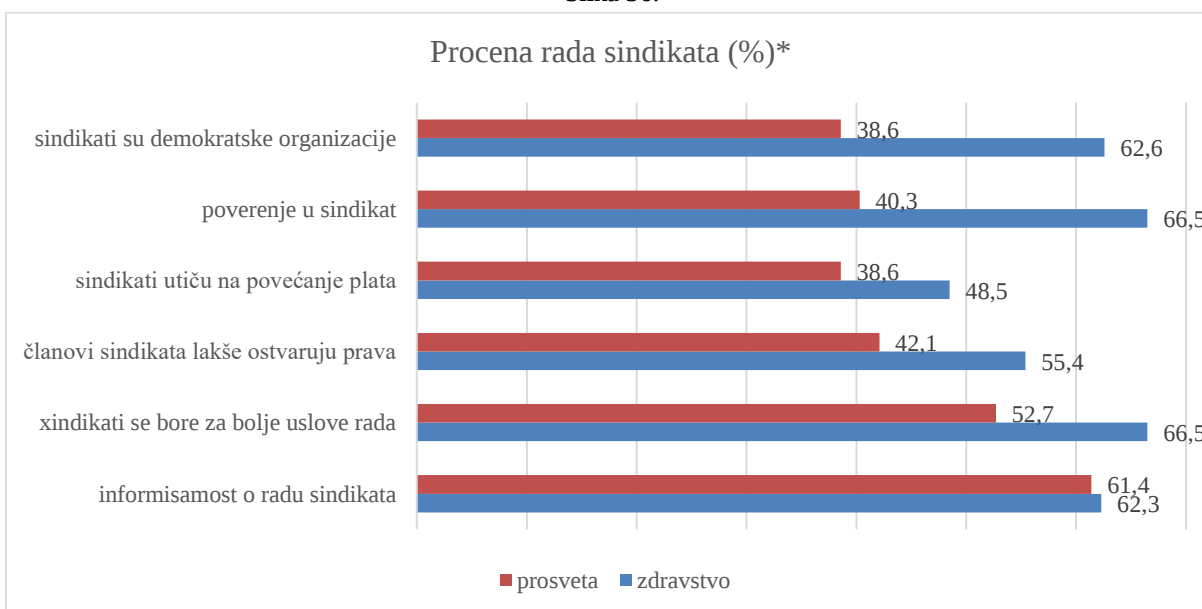


Sindikati - kako ih vide zaposleni

Sindikati, kako je pokazano u prethodnim poglavljima se suočavaju sa smanjivanjem broja članova i problemima u regrutovanju novih. Kako bismo stekli uvid u moguće razloge, ispitanili smo mišljenje zaposlenih članova sindikata o osnovnim vrednostima i ciljevima sindikata kao i mišljenje ispitanika koji nisu članovi o razlozima nečlanstva u sindikatu. Za uspešno delovanje sindikata mišljenje kako članova tako i nečlanova je prvi korak u definisanju mogućih pravaca delovanja. Sindikalizovanost je najveća među ispitanicima u zdravstvu gde je 77% ispitanika učlanjeno u sindikat, u prosveti je polovina ispitanika u sindikatu, a u nevladinom sektoru svega 12%.

Kakvi su stavovi članova sindikata prema delovanju sindikata ispitali smo tražeći od ispitanika da iskažu stepen slaganja sa različitim tvrdnjama koje se odnose na delovanje sindikata (slika 36)¹¹. Većina članova sindikata u zdravstvu (62%) i prosveti (61%) je informisano o radu sindikata. Ispitanici u zdravstvu imaju pozitivniji stav prema delovanju sindikata od ispitanika u prosveti: 67% ispitanika u zdravstvu ima poverenje u sindikat i uverena je da se sindikati bore za bolje uslove rada dok je takvih u prosveti svega 40%, odnosno 53%. U oba poduzorka najslabijom je procenjena moć sindikata da utiče na povećanje plata (49% u zdravstvu i 39% u prosveti).

Slika 36.



*Napomena: Prikazan je procenat odgovora u potpunosti se slažem i uglavnom se slažem.

Razlozi za neučlanjenje u sindikat prikazani su na (slici 37). Između ispitanika u zdravstvu i nevladinom sektoru postoji visok stepen slaganja oko toga šta su razlozi njihovog nečlanstva u sindikatu: nezainteresovanost, nepoverenje u sindikat i nepostojanje lične dobiti („ne znam kako će meni sindikat da pomogne“) predstavljaju 90% slučajeva u zdravstvu i 88% u nevladinom sektoru dok su navedeni razlozi u prosveti zastupljeni sa svega 30%. Ključni razlog za nečlanstvo u sindikatu u prosveti je to što ne postoji sindikat u ustanovi u kojoj rade (52%), sledi to što im niko nije ponudio da se učlane u sindikat (11%) i/ili su nezainteresovani za članstvo (11%). Ukoliko bi neki sindikat želeo da sindikalizuje naše ispitanike treba da vodi računa upravo o ovim razlozima kako bi prilagodio način delovanja, pa bi u prosveti fokus bio na osnivanju sindikata, a u zdravstvu i nevladinom sektoru na razvijanje motivacije za članstvo.

¹¹ Napomena: zbog veoma malog broja ispitanika koji su članovi sindikata (10) podaci za nevladin sektor su izostavljeni iz prikaza.

Slika 37.



Napomena: Prikazan je zbir odgovora u potpunosti se slažem i uglavnom se slažem.

Među ostalim razlozima ispitanici navode zakonsku prepreku jer rade na privremenim i povremenim poslovima, prethodno loše iskustvo i nezadovoljstvo načinom funkcionisanja.

„Politika sindikata i krug delovanja skroz pogrešni.“

„Razdvajanjem sindikata se izgubio cilj sindikata.“

„Zato što su svi predsednici sindikata u menadžmentu ustanove!!!“

„Naš sindikat je pretvoren u turističku organizaciju.“

„Ne funkcioniše onakao kako bi trebalo, ne bavi se ključnim problemima.“

„Zaposleni su razmatrali mogućnost uspostavljanja sindikata, ali je to prevazilazilo vreme i energiju koje imamo na raspolaganju.“

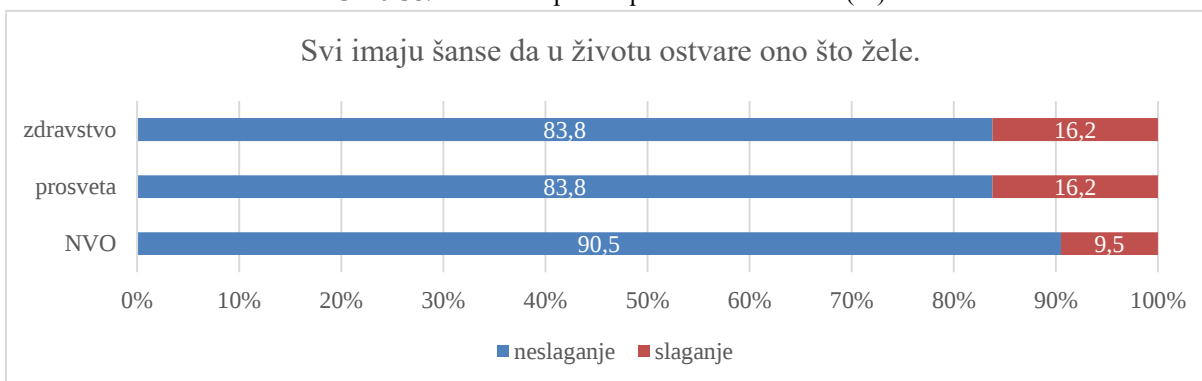
Percepcija stanja u društvu

Kako zaposleni percipiraju društvo u kome žive sa aspekta socijalne pravednosti ispitali smo tražeći da ispitanici procene svoje slaganje sa tvrdnjama koje se odnose na mogućnosti koje društvo pruža pojedincima za ostvarenje želja i ciljeva, tvrdnje o nejednakostima u društvu, nejednakostima pred zakonom i toleranciju društva prema devijantnim ponašanjima. Budući da naši ispitanici rade u pomagačkim profesijama pretpostavili smo da postoji veća emotivna i socijalna osetljivost za uočavanje nepravde u društvenom okruženju.

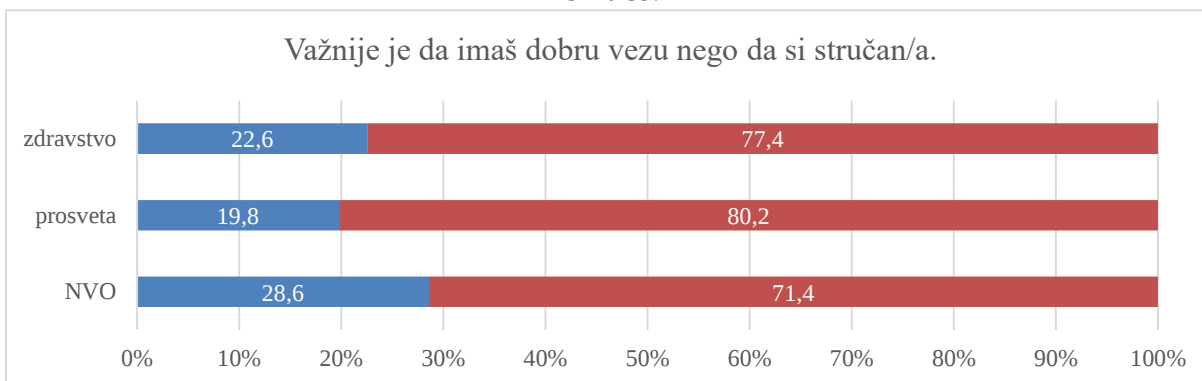
Prema svim procenjivanim aspektima (slika 38 - 43) ispitanici u sva tri poduzorka naše društvo procenjuju nepravednim. Najveći stepen nepravednosti društva ispitanici vide u odnosu na

siromašne: sa tvrdnjom da društvo ne brine za siromašne slaže se 94% zaposlenih u nevladinom sektoru, 86% u prosveti i 75% ispitanika u zdravstvu. Naši ispitanici procenjuju da su za uspeh važnije veze koje pojedinac ima nego stručnost kao i da stručnost nije garancija dobijanja posla jer se u društvu ne cene znanja i sposobnosti. Većina ispitanika smatra da ne postoji jednakost pred zakonom jer „pravda ne važi za sve” kao i da društvo ne pruža svima jednake šanse da ostvare u životu ono što žele.

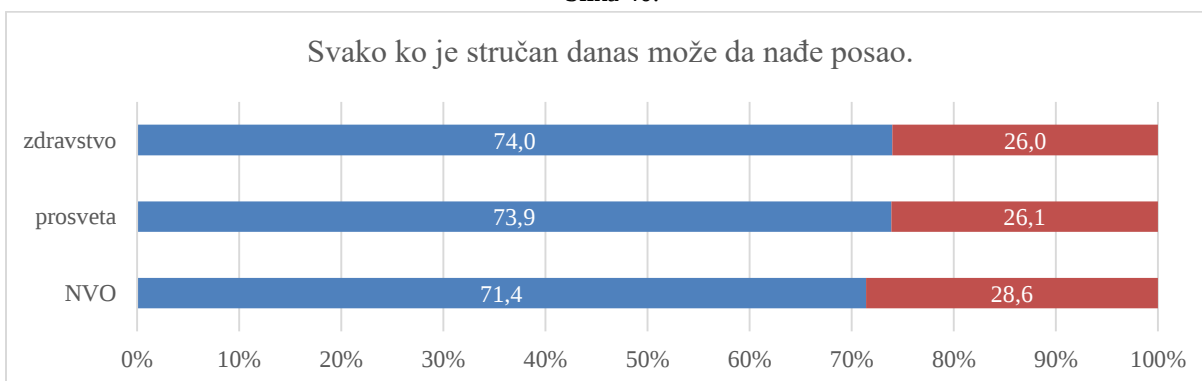
Slika 38. Procena aspekata pravednosti društva (%)



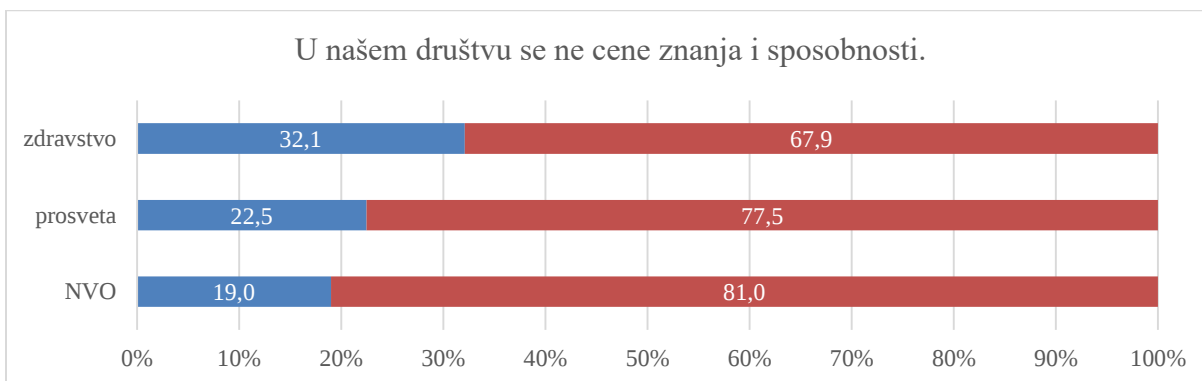
Slika 39.



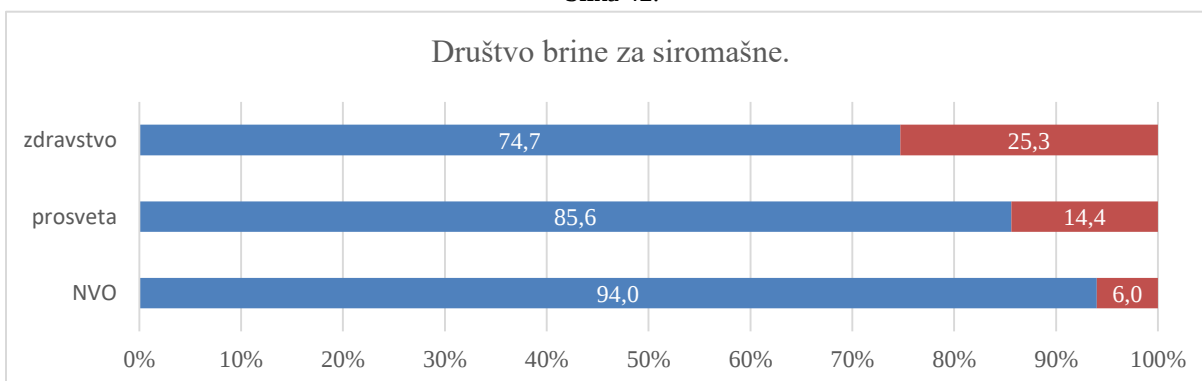
Slika 40.



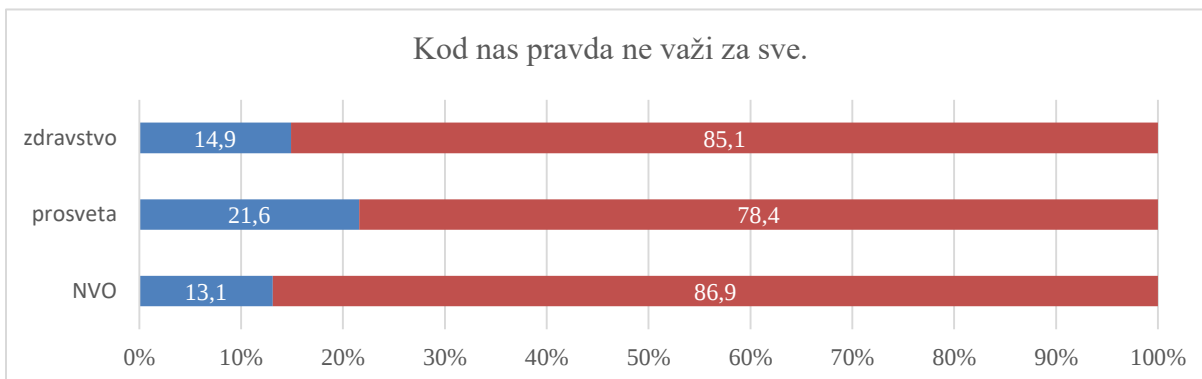
Slika 41.



Slika 42.



Slika 43.



U borbi za socijalnu pravdu sindikat treba da traži saveznike i saradnike među onima koji su profesionalno osetljiviji i bolje identifikuju nepravdu u društvu kao što su nevladine organizacije, društveni pokreti i grupe aktivista koji se bave zaštitom ljudskih prava.

Završna razmatranja

Sindikati u Srbiji se od početka tranzicije suočavaju sa problemom smanjenja stope sindikalizovanosti zbog gašenja radnih mesta u sektoru industrije i narastanja zaposlenosti u uslužnom, privatnom sektoru koji nije tradicionalno uporište sindikata. Poslednje izmene Zakona o radu smanjile su moć sindikata uz istovremeno smanjivanje prava radnika. Mere štednje u javnom sektoru dovele su do rasta nesigurnosti kako novozaposlenih koji su angažovani na ugovorima sa ograničenim trajanjem, tako i zaposlenih koji imaju stalno zaposlenje.

Istraživanje koje smo sprovedi na prigodnom uzorku zaposlenih u zdravstvu, prosveti i nevladinom sektoru pokazalo je da uprkos raširenom verovanju da su zaposleni u javnom sektoru najmanje izloženi nesigurnosti to nije slučaj. Ugovor na neodređeno vreme nije garancija sigurnosti posla niti kvaliteta radnog života kako to pokazuju rezultati našeg istraživanja. Prekarizacija rada je pravilo, a ne izuzetak. Najveću nesigurnost ispitanici iskazuju na ekonomskoj dimenziji - većina ispitanika procenjuje svoje zarade nedovoljnim za pristojan život sebe i svoje porodice. Izloženost psihosocijalnim rizicima na poslu kod većine ispitanika izaziva stres i značajno narušava njihovo mentalno blagostanje.

Predstavnici sindikata koji su učestvovali u našem istraživanju imaju jasan uvid u razmere prekarnosti na tržištu rada Srbije, njene uzroke, prakse i posledice. Pored uzroka i praksi prekarnosti koji su zajednički mnogim zemljama (deregulacija i fleksibilizacija radnog zakonodavstva, mere štednje, smanjivanje troškova rada kako bi se ostvario veći profit) Srbija ima i neke specifičnosti koje proizlaze iz nefunkcionisanja pravne države: stranački klijentelizam, zloupotreba radne regulativ i odsustvo reakcija inspekcije u slučaju kršenja zakona.

Naši sagovornici su svesni posledica koje prekarnost ima na radnike, sindikate i društvo: urušavanje individualnih i kolektivnih prava, izloženost stresu na poslu, nemogućnost planiranja budućnosti i slabljenje moći sindikata.

Sindikati su svesni da su potrebni novi načini delovanja i organizovanja kako bi se suprotstavili narastajućoj prekarnosti koja ne pogađa samo one koji su u nestandardnim oblicima zaposlenja, već i one koji su u najvećem broju članovi sindikata – zaposlene sa ugovorima na neodređeno. Razmere problema sa kojima se sindikati suočavaju zahtevaju strateški pristup – redefinisanje postojećih i formulisanje novih dugoročnih i kratkoročnih ciljeva na osnovu kojih će biti izabrane delotvorne metode rada i organizovanja.

U Srbiji su danas radnicima potrebni sindikati više nego ikad, ali вреди i obrnuto – sindikatima su radnici potrebni više nego ikad.