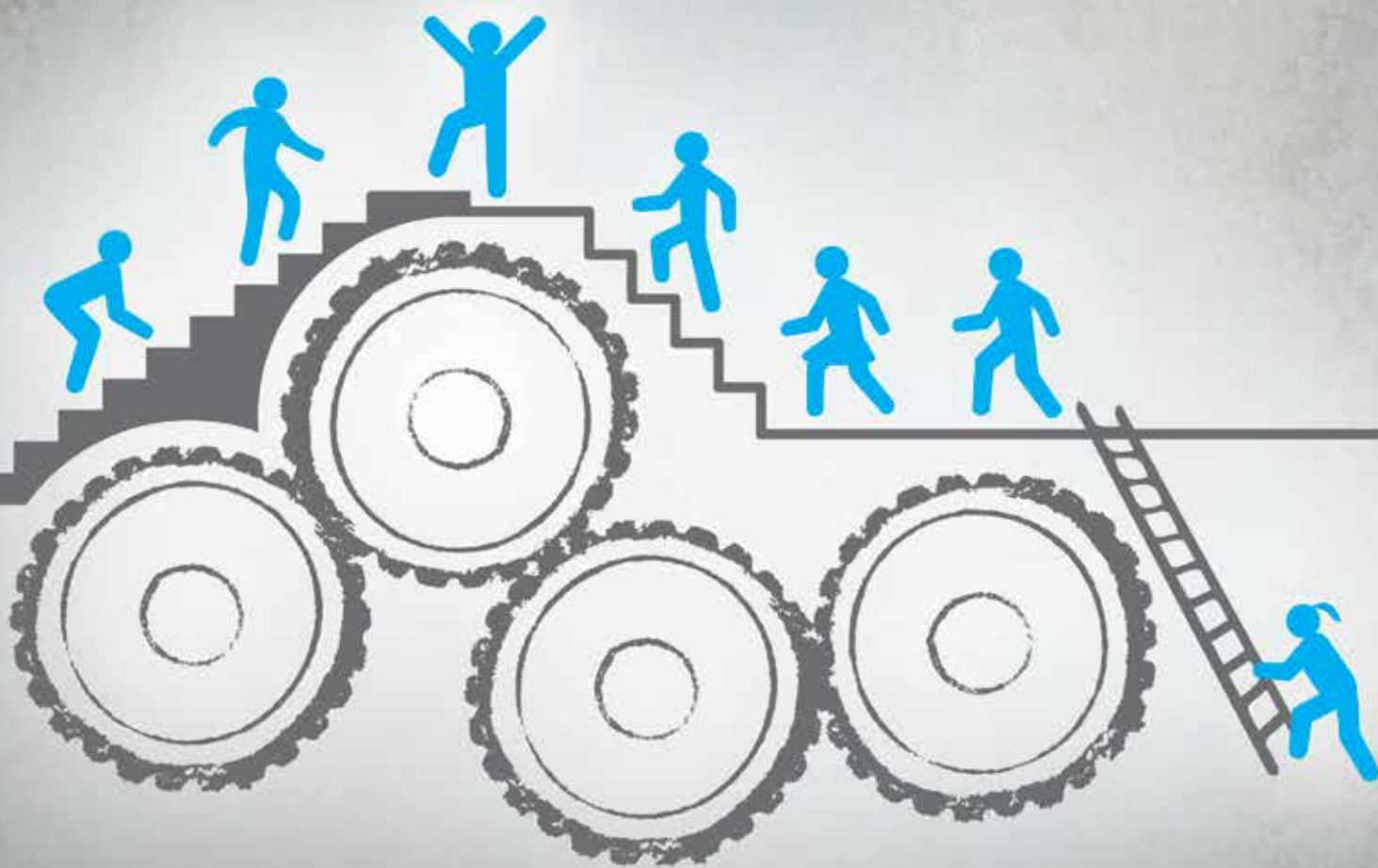


Sigurnost u pregovaranju

Strategije sindikata u pregovorima protiv nesigurnog rada



Sadržaj

Globalno širenje nesigurnog rada: korporativni napad na kolektivno pregovaranje	4
<hr/>	
Prevazilaženje prepreka kolektivnog pregovaranja: strategije sindikata	6
<hr/>	
Rezultati pregovaranja:	
● Ograničavanje nesigurnog rada	10
● Prelaženje iz nesigurnog rada u zapošljavanje za stalno	13
● Poboljšanje uslova rada za radnike na nesigurnom radu i zaštita njihovih prava	14
<hr/>	
Borba se nastavlja	19
<hr/>	

'Prvo su angažovali domara i ugostitelja sa strane a mi se nismo oglasili jer nismo predstavljali čistače.

Onda su angažovali čuvara sa strane, a mi se nismo oglasili jer nismo predstavljali službe bezbednosti.

Onda su angažovali spoljne službe transporta i održavanja, a mi se nismo oglasili jer nismo predstavljali radnike u transportu i održavanju.

Onda su za naš posao angažovali ljude sa strane, i nije ostao niko da govori u naše ime.'

Predgovor



Ekspanzija nesigurnog rada koja se nastavlja je jedna od najvećih pretnji sa kojom se sindikati suočavaju, ne samo za sigurnost radnih mesta, zarade i uslove rada već i za njihov kapacitet da organizuju radnike u kolektivnu borbu za ostvarivanje prava. Za IndustriALL, borba protiv nesigurnog rada je ključni strateški cilj koji je integrisan u rad na globalnom, industrijskom i regionalnom nivou.

Svake godine 7. oktobra, na Svetski dan dostojanstvenog rada, članice IndustriALLa globalno se udružuju kako bi pokazale moć protiv snaga koje promovišu nesiguran rad kao sredstvo slabljenja moći radnika.

IndustriALL podržava svoje članice u njihovoj borbi da ograniče nesiguran rad putem zakonodavstva i kolektivnog pregovaranja. Mi takođe delujemo globalno kako bismo izvršili pritisak na rukovodeće institucije da izmene politiku koja podržava nesiguran rad. Naročito MOR mora da uradi više kako bi obezbedila zaštitu fundamentalnih prava radnika na nesigurnom radu da pristupe sindikatu i kolektivno pregovaraju.

Radnici na nesigurnom radu koji su zaposleni preko agencije kao treće strane i ugovarača obično ne uživaju ova prava jer je stvoren trougaoni radni odnos. IndustriALL je već objavio u svojoj publikaciji 'Zamka trougla: sindikati deluju protiv agencijskog rada' kako ovakav oblik nesigurnog rada podriva radnička prava.

Kolektivno pregovaranje igra krucijalnu ulogu u ograničavanju nesigurnog rada i poboljšavanju uslova za radnike na nesigurnom radu, a članice IndustriALLa su dobile ogromno iskustvo u korišćenju strategija kolektivnog pregovaranja u borbi protiv nesigurnog rada i njegove ekspanzije. Primeri koje ćete pronaći u ovoj publikaciji su samo uzorak mnogo, mnogo kreativnih i naprednih sporazuma za koje se sindikati zalažu kako bi zaštitili radnike. Više primera se može naći na našem veb sajtu a novi se stalno dodaju.

Nadamo se da će kroz ove primere, sindikati biti inspirisani radom drugih i pronaći načine da adaptiraju strategije, koje su ovde naznačene, svojim nacionalnim okolnostima.

Ne oklevajte da nas kontaktirate ako želite više informacija o nekoj posebnoj strategiji ili želite da stupite u direktan kontakt sa dotičnim sindikatom.

Zajedno možemo da ZAUSTAVIMO nesiguran rad.

Jirki Raina

Generalni sekretar

Globalno širenje nesigurnog rada

Korporativni napad na kolektivno pregovaranje

Svakoga dana sve više radnika širom sveta je prinuđeno da se bavi nesigurnim poslovima. Cifre su zastrašujuće. Širom planete prisutan je napad na sigurno zapošljavanje sa dobrom zaradom i uslovima rada.

Globalna ekonomska integracija i promene u proizvodnji, poslovnoj organizaciji i tehnologiji podrivaju zaposlenje za stalno sa dobrim socijalnim davanjima i zaštitom od otpuštanja.

Kako se povećavaju zahtevi za fleksibilna tržišta rada, kompanije pribegavaju angažovanju spoljnih saradnika i podugovaranju, uz nesiguran rad koji se širi van legitimnih potreba. Svetska ekonomska kriza iz 2008. je još više ubrzala ovo smanjenje sigurnog zapošljavanja.

Pored nesigurnosti, radnici na nesigurnim poslovima imaju niže zarade, ograničene šanse za obuku; manju bezbednost i zdravlje na radu; fluktuaciju u satima rada i/ili obimu posla; manju socijalnu sigurnost i socijalnu zaštitu; ograničenu prohodnost ka kvalitetnijim radnim mestima ili pozicijama; malo ili nikakvo sindikalno zastupanje ili kolektivno pregovaranje; i malu ili nikakvu primenu Zakona o radu.



Izvor: Vebsajt IG Metala

Kolektivno pregovaranje i nesiguran rad

Kolektivno pregovaranje je jedan od najvažnijih instrumenata kojim sindikati raspolažu kako bi regulisali nesiguran rad i uslove rada radnika na nesigurnom radu. Ali ogromno širenje samog nesigurnog rada u velikoj meri ugrožava prava radnika na kolektivno pregovaranje.

Nesiguran rad se često namerno koristi kao način da se oslabi sindikalno organizovanje i kolektivno pregovaranje jer se sindikati generalno suočavaju sa teškoćama pri organizovanju i zastupanju radnika na nesigurnom radu, čija veza sa jednim radnim mestom može biti slaba i kratka. Zbog nesigurne prirode zapošljavanja, radnici na nesigurnom radu se često plaše da pristupe sindikatu ili da ga formiraju.

U nekoliko zemalja, agencijski poslovi ili poslovi gde se angažuju spoljni saradnici često su reklasifikovani tako da je zakonski onemogućeno ovim radnicima da ispune uslove za članstvo u sindikatu tamo gde rade. Sindikatima je na taj način zakonski onemogućeno zastupanje i pregovaranje za agencijske radnike i one koji su angažovani kao spoljni saradnici u svom industrijskom sektoru ili preduzeću.

Za radnike koji se nalaze u trougaonom radnom odnosu, pregovaranje je skoro nemoguće. Kompanija-korisnik gde oni rade kontroliše njihove uslove rada, dok je agencija ili podugovarač njihov zakonski poslodavac, iako nema pravu kontrolu nad njihovim poslom.

Privremene agencije koje su angažovane od strane kompanija su često nezakonski akteri, sa kojima je teško pregovarati. U **Nigeru**, prema studiji sprovedenoj 2010. postojalo je šezdeset privatnih firmi i agencija za zapošljavanje, dok samo oko dvadeset njih je bilo priznato i poslovalo zakonski.

Podugovaranje i angažovanje spoljnih saradnika: kako kompanije beže od svojih odgovornosti

INDUSTRIJA NAFTE U NIGERIJU:

U Nigeriji, multinacionalne kompanije i naftne kompanije angažuju veliki deo svoje radne snage za rad kod ugovarača koji nemaju licence, uprkos tome što su ti poslovi po prirodi stalni, rutinski i permanentni. Kompanije-korisnici nadgledaju radnike i određuju njihove zarade. Oni samo prebacuju uplate ugovaračima posla.

BRODOGRADNJA U NEMAČKOJ

“Kompanije imaju tendenciju da svoje odgovornosti prebace i da se ne muče da kontrolišu šta njihovi podugovarači nameravaju da urade. Štaviše, podugovarač sa kojim su potpisali sporazum će onda preneti posao na pod-pod-ugovarače. Na kraju, kompanije više nemaju ni najmanju ideju o tome ko radi u njihovim prostorijama. [...] Podugovarači imaju čist profit za sebe na uštrb radnika”

Majnhard Gajken zadužen za Obalni okrug IG Metala.

RUDARSTVO NA MADAGASKARU

U julu 2013., QMM (rudnik minerala (Kit Madagaskar Minerals - Rio Tinto) okončao je svoj ugovor sa bezbednosnom kompanijom OMEGA Risk Solušons u korist dve jeftinije kompanije. Ovo je rezultiralo kolektivnim otpuštanjem 300 radnika, pri čemu je radnicima obaveštenje dato samo mesec dana unapred. Članica IndustriALLa FISEMA je pokušala da pregovara o otpremnini sa QMM Rio Tintom ali kompanija je odbila da preuzme odgovornost za radnike, na osnovu toga što nije poslodavac.

Kolektivno pregovaranje igra važnu ulogu u ograničavanju ekspanzije nesigurnog rada i boljoj zaštiti radnika na nesigurnom radu. Ali ovo su teške borbe.

Prevazilaženje prepreka kolektivnog pregovaranja strategije sindikata



Oblici pregovaranja koje koriste sindikati se razlikuju od zemlje do zemlje, u okviru jedne zemlje ili industrijskog sektora. Nekoliko faktora utiče na način na koji se pregovaranje vodi, uključujući nacionalni pravni okvir, postojeće modele kolektivnog pregovaranja, snagu sindikata i pregovaračku moć i prevladavanje nesigurnog rada u zemlji ili sektoru.

Organizovanje i zastupanje radnika na nesigurnom radu u kolektivnom pregovaranju

> **“Snaga sindikata zavisi od broja članova. Mi moramo da organizujemo radnike koji rade pod ugovorom, da ih učlanimo u sindikat, borimo se za njih i povećamo našu snagu,”**

B.K. Das, generalni sekretar INMF-a

IndustriALL ohrabruje svoje članice da organizuju i zastupaju radnike na nesigurnom radu, i pregovaraju u njihovo ime, pre nego da forsiraju stvaranje posebnih sindikata za njih. Angažovanje spoljnih saradnika stvara pravi rizik za nastanak fragmentacije pregovaračke moći sindikata, sa kompanijama koje ugovaraju posao sa velikim brojem podugovaračkih firmi ili agencijama za privremeno zapošljavanje. U najvećoj otvorenoj jami sveta – grupi rudnika uglja, Karbones de Kerehon (Carbones de Cerrejón) u Kolumbiji, od 11.900 radnika, 6.500 su radnici koji su

angažovani sa strane, a zaposleni su kod više od 300 različitih podugovarača.

Organizovanjem radnika na nesigurnom radu u postojeći sindikat bolje se štite ti radnici i stvaraju se jači sindikati, za uzvrat štite se stalno zaposleni radnici sprečavanjem podele radne snage na odvojene, izolovane pregovaračke jedinice. Onda kada sindikat može da pokaže da je sposoban da kolektivno pregovara u ime radnika na nesigurnom radu, postojaće veća verovatnoća da ti radnici postanu članovi sindikata kada vide da on može nešto za njih da uradi.

Ako je potrebno, sindikati mogu da promene svoja pravila i statute kako bi odstranili barijere za učlanjivanje radnika na nesigurnom radu. U **Nemačkoj**, najveći sindikati su uspostavili posebna pregovaračka udruženja za privremene agencijske radnike kako bi ih uvrstili u svoje redove i nametnuli sporazume o jednakom tretmanu u kolektivnim ugovorima. Snažnim fokusiranjem na poboljšanje uslova za agencijske radnike IG-Metal je 2012. dobio novih 38.000 članova koji su privremeno zaposleni.

Indonežanski sindikati FSPMI i Lomenik uspešno su organizovali radnike pod ugovorom i one angažovane sa strane na Batamu, na ostrvu koje je samo po sebi proizvodna zona za izvoz (EPZ). Prema FSPMI-u, oko 98% radnika u proizvodnoj zoni za izvoz na Batamu angažovano je putem agencija za zapošljavanje, većina od njih su žene. U odgovoru na potrebe EPZ radnika,

FSPMI i Lomenik su osmislili strategije kako bi status radnika pod ugovorom promenili u ugovor za stalno, izdejstvovali kolektivne ugovore kojima se smanjuje broj radnika pod ugovorom.

Putem kampanje za organizovanje radnika angažovanih sa strane u **indijskim** rudnicima uglja, INMF je takođe pratio princip organizovanja radnika pod ugovorom u iste sindikate pre nego što je delio radnu snagu stvaranjem odvojenih sindikata. Međutim, neophodne izmene statuta sindikata su trajale predugo u nekoliko slučajeva, tako da su sindikati podržavali stvaranje određenog broja odvojenih sindikata za radnike pod ugovorom, uključujući Sindikat transportnih radnika pod ugovorom sa Mahanadi polja uglja (Mahanadi Coal Fields Contractual Transport Workers Union - 10.000 članova). Kolektivno pregovaranje sa udruženjem poslodavaca u transportu je rezultiralo redovnom bankovnom isplatom zarada, primanjem dobrotvornih davanja iz fonda, pristupom zdravstvenoj zaštiti u bolnicama kompanije i godišnjim bonusima.

Nekoliko faktora je doprinelo uspehu ove strategije: kontinuirana podrška federacije INMF sindikatu radnika na nesigurnom radu; paralelni pregovori INMF-a sa kompanijom-korisnikom i, iznad svega, solidarnost stalno zaposlenih radnika koji su podržali štrajk radnika na nesigurnom radu.

Sektorsko pregovaranje

Sektorsko pregovaranje se odvija na nacionalnom ili regionalnom i/ili opštinskom nivou. Pokrivenost granskih ugovora je često velika kao rezultat broja i veličine kompanija koje su vezane ugovorima. Zakonski zahtevi za proširenje mogu dalje proširiti ugovor. Ako ugovori pokrivaju "sve radnike" ili sve osobe "angažovane u jednoj industriji", nasuprot "zaposlenima", pokrivenost se može proširiti da uključi radnike na nesigurnom radu.

Pregovaranje na nivou industrijskog sektora može da igra važnu ulogu u regulisanju upotrebe nesigurnog rada, pogotovo kod angažovanja spoljnih saradnika i privremenog agencijskog rada, kao i uslova rada radnika na nesigurnom radu. Fragmentaciju treba izbegavati, naročito gde podugovarači obezbeđuju radnike za više od jedne kompanije.

U **Danskoj**, u industrijskoj proizvodnji i sektoru građevine, sindikati su zaključili granske ugovore koji uključuju protokole za agencijski rad. Ovi protokoli konstatuju da agencijski radnici moraju biti zaposleni u skladu sa posebnim sektorskim ugovorom, pokrivajući sve aspekte zarade, radnog vremena i drugih važnih uslova zapošljavanja. U **Belgiji**, Zajednički komiteti, koji okupljaju radničke i poslodavačke organizacije, uveli su u kolektivne ugovore restrikcije na upotrebu agencijskih radnika. Osnovana je posebna komisija kako bi regulisala privremeni agencijski rad putem ugovora koji su primenljivi na različite industrijske sektore. Ovi ugovori štite prava radnika na penziju, bezbednost i zdravlje i obuku. IG – Metal u **Nemačkoj**

je 2012. zaključio ugovor sa poslodavcima u metalnoj i elektro industriji da saveti zaposlenih imaju pravo da se protive upotrebi agencijskog rada.

U **Argentini**, Federacija za naftu i gas FASPyGP je između ostalog uspeła da u pregovorima dobije klauzulu u kolektivnom ugovoru za gasnu industriju koja predviđa da se sve odredbe ugovora podjednako primenjuju na podugovaračke firme.

> **Član 2: Ekskluzivnost:**

[...] b) Podugovarači: Kompanije koje sprovode aktivnosti pod ovim kolektivnim ugovorom zajedno su odgovorne za obaveze između podugovarača i njihovih zaposlenih i one su zajamčene standardima u radu i socijalnom sigurnošću [...] Kompanije i FASPyGP koriste sva dostupna sredstva da sprovedu odredbe ovog kolektivnog ugovora i zakonodavstva.

FASPyGP - Kolektivni ugovor za sektor gasa (2010-2013).

U **Južnoj Africi**, NUMSA je zaključio nekoliko ugovora za različite sektore (automobili, gume, metal) koji imaju za cilj da postupno ukinu brokere za posao i poboljšaju uslove rada radnika na nesigurnom radu.

Pregovaranje u preduzeću

Kolektivno pregovaranje u preduzeću/fabrics pre će isključiti radnike na nesigurnom radu, kao što su agencijski radnici i oni angažovani kao spoljni saradnici, pošto oni nisu direktno zaposleni od strane kompanije-korisnika. Snaga sindikata i pregovaračka moć u preduzeću, čak i više na nivou fabrike, erodira angažovanjem ljudi sa strane. Ali mnogi sindikati nemaju drugog izbora nego da pregovaraju na nivou kompanije kada su ograničeni sistemom industrijskih odnosa. Tamo gde sektorsko pregovaranje nije moguće, direktno pregovaranje sa preduzećem-korisnikom u ime stalno zaposlenih kao i onih angažovanih sa strane/agencijskih radnika najbolji je način da se konsoliduje sindikalna snaga i vodi borba za jednake uslove.

Uprkos ograničenjima, neke članice su bile u mogućnosti da mobilišu i vode pregovore za delotvorne kolektivne ugovore. U **Kanadi** su 2012., nakon šest meseci lokauta u Rio Tintu u Almi, Ujedinjeni radnici čeličana (USW) uspeli da pregovorima dođu do kolektivnog ugovora koji ograničava upotrebu radnika angažovanih sa strane na 10% sati rada. U **SAD-ma**, Ujedinjeni radnici čeličana su takođe zaključili ugovor sa kompanijom za proizvodnju guma Bridžstoun koja je ograničila upotrebu radnika, angažovanih sa strane, u održavanju. Ova klauzula je omogućila Ujedinjenim radnicima čeličana da održe na nivou od 5% stopu radnika angažovanih sa strane u radu Bridžstouna. Bridžstoun takođe mora da konsultuje predstavnike sindikata po pitanju potrebe za, i obimom angažovanja spoljnih saradnika.

Pregovori sa agencijama i ugovaračima

Sindikati su takođe zaključili ugovore sa agencijama za privremeno zapošljavanje ili podugovaračkim firmama koje su priznate kao legalni poslodavci.

Postoje jasna ograničenja u smislu šta se za radnike može postići pregovaranjem sa ugovaračima posla pre nego sa kompanijama-korisnicima. Velika kompanija može da koristi mnogo malih i srednjih ugovarača, razbijajući pregovaračke jedinice i zahtevajući višestruke pregovore. Ugovarači takođe mogu imati ograničenu kontrolu nad uslovima rada koji su predmet pregovora.

U **Nigeriji**, naftna kompanija Šel (SPDC) priznala je članici IndustriALLa NUPENG da ima preko 30.000 radnika na nesigurnom radu u svom sistemu, a neki od njih imaju manje od pet zaposlenih. NUPENG zahteva od multinacionalnih naftnih kompanija da olakšaju uspostavljanje Foruma za ugovarače kao krovne organizacije pomoću koje bi ugovarači pregovarali sa sindikatom u ime radnika koji su pod ugovorom. Sindikat takođe poziva na pregovore za zaključenje kolektivnog ugovora za sve radnike pod ugovorom u kompaniji Šel. Iako su forumi ugovarača već oformljeni u Ševronu, Totalu i Agipu kako bi se pregovaralo sa sindikatom o uslovima njihovih zaposlenih pod ugovorom, menadžment Šela i Mobila je za sada odbio da uradi isto.

U Ševron-Uni Taji fabrici (montiranje ofšor naftnih i gasnih platformi) u Laem Čabangu, na **Tajlandu**, dve grupe agencijskih radnika (obezbeđenih od strane dve različite agencije) uspele su da postignu sporazum sa obe agencije, pokrivajući radnike koji, do tada, nisu nikada bili pokriveni kolektivnim ugovorom i prvi su im puta kolektivnim ugovorom obezbedile prava i koristi.

> 1.) Godišnji odmor:

- 6 dana za radnike koji rade 1-2 godine
- 8 dana za radnike koji rade više od 2 godine

3.) 13. mesečna plata: 30% mesečne zarade biće isplaćeno u decembru

Ugovor iz 2013. između Sindikata radnika pod ugovorom – CUEL i Megatek Industrijal Konsultanta (Tajland)

Bolja alternativa pregovaranju sa pojedinačnim agencijama ili ugovaračima je da se zakluče sektorski ugovori koji pokrivaju čitavu industriju u kojoj rade privremeno zaposleni u određenom sektoru.

U Evropi, u nekoliko zemalja uključujući **Holandiju, Švedsku, Belgiju, Španiju, Švajcarsku i Francusku**, sindikati su zaključili nacionalne ugovore koji pokrivaju privremene agencijske radnike u svim industrijskim sektorima. Ugovori regulišu uslove rada i pokrivaju veliki deo, ako ne i sve, privremene agencijske radnike. U nekim zemljama, različiti ugovori postoje za fizičke

radnike i za radnike u kancelarijama (npr. **Danska, Švedska, Austrija**).

U **Nemačkoj**, IG Metal je zaključio posebne kolektivne ugovore po sektorima sa dve najvažnije organizacije za privremeno zapošljavanje (BAP i iGZ). Ovi ugovori, koji su zaključeni u sektorima metala, električke, tekstila i odeće, kao i od strane IGBCE-a u sektorima hemije, plastike i gume, obezbeđuju dodatne bonuse, specifične za te sektore, za privremeno zaposlene, koji će postupno izjednačiti razlike u zaradi agencijskih radnika i stalno zaposlenih.

Dok su pregovori sa agencijama na nacionalnom ili sektorskom nivou doneli neke važne rezultate za agencijske radnike, ovo je u velikoj meri bilo ograničeno na sindikate u zapadnoj Evropi. Ovakvi ugovori su mogući samo tamo gde postoji značajna snaga sindikata među agencijskim radnicima, gde je kolektivno pregovaranje dobro zaštićeno zakonom i institucionalizovano. Ovo ne može biti model za većinu situacija u agencijskom radu u svetu. Štaviše, nije moguće da se u ugovorima sa agencijama postave ograničenja za upotrebu agencijskih radnika, i iz tog razloga uspešni ugovori sa agencijama su vezani za ugovore u industriji. U gornjem primeru, nemački sindikati su sklopili ugovore sa kompanijama-korisnicima u svakom sektoru u isto vreme kada su pregovarali sa agencijama za privremeno zapošljavanje.

Globalno pregovaranje

Globalni okvirni sporazumi (GFAs) obezbeđuju priliku da se postave dogovorena ograničenja za nesiguran rad putem pregovora sa kompanijama na svetskom nivou, pokrivajući što je nužan nivo privremeno zaposlenih za određene zahteve posla. Jezik, koji odražava posvećenost multinacionalne kompanije da smanji nesiguran rad kroz svoje globalno poslovanje i poslovanje svojih dobavljača, može biti veoma koristan. On može biti korišćen da opiše situacije gde privremeno zapošljavanje, agencijski rad ili ostali oblici nesigurnog rada zamenjuju zapošljavanje za stalno, kao i da podrži ponovno uspostavljanje stalnog, direktnog zapošljavanja i sindikalnog organizovanja. Globalni okvirni sporazum između IndustriALLa i GDF Sueza ima veliki potencijal da ograniči nesiguran rad:

> *'[kompanija] prepoznaje važnost sigurnosti pri zapošljavanju kako za pojedinca tako i za društvo kroz favorizovanje stalnog, neograničenog i direktnog zapošljavanja. GDF SUEZ i svi podugovarači snosiće punu odgovornost za posao koji se obavlja u odgovarajućem pravnom okviru i, neće tražiti da poslodavci izbegavaju obaveze prema radnicima koji od njih zavise tako što će preteranom upotrebom privremenog ili agencijskog rada zamaskirati ono što bi se inače nazvalo zaposlenjem'.*

Globalni okvirni sporazum (GFA) Globalne federacije sindikata IndustriALL sa Inditeksom baziranim u Španiji, najvećim svetskim prodavcem odeće na malo, ima za cilj da obezbedi održivo i dugoročno poštovanje međunarodnih standarda u radu kroz lanac nabavke Inditeksa. Inditeks koristi 1.300 dobavljača, i 5.000 'proizvođača' iz 40 zemalja, zapošljavajući oko 700.000 radnika. Globalni okvirni sporazum je prvi te vrste koji pokriva lanac nabavke na malo i radnicima obezbeđuje mehanizme kontrole i primene njihovih prava na radu. Sporazum je ojačan 2012. kroz dodatak koji definiše uključenost sindikata u implementaciju i kontrolu. Dodatak garantuje IndustriALLu i njegovim članicama pristup svim informacijama Inditeksa o dobavljačima.

Uslovi sporazuma se podjednako primenjuju na direktne dobavljače, ugovarače i podugovarače, uključujući one koji su na radu kod kuće. Inditeks zabranjuje svako podugovaranje bez prethodne pisane saglasnosti a dobavljači koji imaju dozvolu da podugovaraju su odgovorni za primenu sporazuma kod podugovarača.

Globalni okvirni sporazum je omogućio da se nekoliko radnih sporova sa dobavljačima reši u Peruu, Kambodži, Indiji, Turskoj, Brazilu i Portugaliji. Radnici koji su otpušteni zbog svoje uključenosti u sindikat vraćeni su na svoja radna mesta a sindikati su priznati za formalne sagovornike.

Aktivnosti u cilju primene Globalnog okvirnog sporazuma su uključile:

- Posete sindikata kompanijama-dobavljačima (Maroko, Turska, Portugalija, Kina, Bangladeš, Brazil, Kambodža) i mapiranje situacije, naročito u pogledu organizovanja i slobode udruživanja.
- Sastanci menadžmenta dobavljača, predstavnika Inditeksa i lokalnih sindikata
- Pilot projekat u Turskoj posvećen obuci predstavnika radnika i menadžmenta iz fabrika-dobavljača na temu valjane implementacije Globalnog okvirnog sporazuma i protokola vezanog za uključenje lokalnih sindikata. Ova obuka će se proširiti na glavne dobavljače Inditeksa u Brazilu, Maroku, Portugaliji i Kambodži.

Pored uključenja menadžmenta Inditeksa, zadatak nije lak zbog fragmentacije proizvodnje i velikog broja podugovarača, koji sami podugovaraju proizvodnju.

Ključni faktori uspeha

• Snaga sindikata i kapacitet za mobilizaciju članova

U **Južnoj Africi**, NUMSA je bila u mogućnosti da zaključi sporazum sa sektorom automobilske industrije tek nakon snažne mobilizacije - 4 meseca pregovora i 2 nedelje štrajka širom zemlje.

U **Nemačkoj**, u nedeljama pre zaključenja sporazuma o nesigurnom radu, 800.000 članova IG Metala učestvovalo je u velikim štrajkovima upozorenja u svim regionima gde se sprovodi kolektivno pregovaranje.

U Indiji, OCMS je pregovarao o povećanju zarada za vozače, mehaničare i pomagače nakon 3 dana štrajka koji je paralisao prevoz uglja u poljima uglja Talčera.

• Solidarnost između stalno zaposlenih i radnika na nesigurnom radu

Sindikati moraju biti u mogućnosti da mobilišu ne samo radnike na nesigurnom radu već i stalno zaposlene kako bi izvršili pritisak na poslodavce. Ovo je lakše kada su stalno zaposleni i oni na nesigurnim radu učlanjeni u isti sindikat. Solidarnost stalno zaposlenih može biti krucijalna. U **Argentini**, kada je SUTNA, Sindikat radnika u proizvodnji gume, organizovao radnike na nesigurnom radu i pregovarao da se njihov status reguliše, oni koji su zaposleni za stalno su se složili da se kolektivni ugovor koristiti kako bi se pitanje angažovanja ljudi sa strane rešilo pre nego da se traži poboljšanje uslova za njih same.

Slično tome, u Gvineji, članica CNTG – sindikat rudara, uspela je da ubedi zaposlene za stalno da se odreknu povećanja zarade kako bi se regulisao status radnika na nesigurnom radu.

• Međunarodna mobilizacija

Ujedinjeni radnici čeličana u Kanadi su uspeli da mobilišu radnike na nacionalnom i međunarodnom nivou kako bi podržali radnike u Rio Tintu Alkanu u Almi, u Kvebeku, koji su bili protiv menadžmenta koji je želeo da radnike pred penzijom zameni sindikalno neorganizovanim radnicima pod ugovorom i da im plati polovinu zarade bez doprinosa za penziono osiguranje ili beneficija. Predstavnici Ujedinjenih radnika čeličana su putovali širom sveta kako bi pridobili podršku za radnike iz Alme i kreirali dinamičnu međunarodnu kampanju. 31. marta 2012. osam hiljada članova sindikata iz Kanade, SAD, Evrope, Afrike i Australije prisustvovalo je protestu u Almi. Na osnovu sporazuma koji je nastao kao rezultat akcija podugovaranje je striktno kontrolisano i ograničeno.

> **'Ključ pobeđe je bila ogromna solidarnost koju su pokazali naši članovi u Kvebeku i koji su inspirisali sindikate širom planete da ih podrže'**

Danijel Roj, direktor Ujedinjenih radnika čeličana iz Kvebeka.

Rezultati pregovora



Ograničavanje nesigurnog rada

Fokus kampanje IndustriALLa „ZAUSTAVITE nesiguran rad“ je poziv članicama da zaključe kolektivne ugovore koji obezbeđuju direktno i stalno zaposlenje. Takvi ugovori obeshrabruju upotrebu angažovanja ljudi sa strane a ohrabruju regularno zapošljavanje, sprečavaju zamenu stalno zaposlenih privremenim radnicima ili onima koji se na kratko zapošljavaju, i obezbeđuju da se ovakvi načini angažovanja radnika koriste samo da bi se zadovoljile legitimne potrebe. Jako je važno postaviti granice nesigurnom radu, jer kako se nesiguran rad širi, pregovaračka jedinica se smanjuje i slabi, čineći takve ugovore nemogućim u budućnosti.

Zabrana nesigurnog rada u određenim industrijskim sektorima ili zanimanjima:

Neki sindikati, uključujući NUMSA u Južnoj Africi, uspevaju da zaključe ugovore koji zabranjuju ili ukidaju upotrebu brokera za rad u čitavim sektorima.

> Član 5. Brokera za rad

Ugovarači se slažu da se prekine upotreba brokera za rad počev od 1. januara 2011. kada se radi o pregovaračkoj jedinici, uz jedini izuzetak koji predstavljaju već postojeći ugovori brokera za rad gde će biti dozvoljeno da primena ide svojim tokom.

Konsolidovana poglavlja Ugovora između AMEO i NUMSA

Tamo gde zabrane koje bi za sve važile nisu mogle da se postignu, u ugovorima su postavljene barijere tako što se u određenim zanimanjima zabranjuje upotreba privremenih radnika, naročito onih angažovanih sa strane ili agencijskih radnika:

- > *Kompanija se slaže da dnevni zadaci vezani za održavanje koji direktno utiču na proizvodnju, a trenutno ih obavljaju zaposleni u kompaniji i oni koji su direktno angažovani, budu izvršeni isključivo od strane samog osoblja kompanije, a u skladištu guma i odeljenju za otpremu kompanija neće koristiti radnike angažovane putem podugovaračke kompanije.*

SUTNA, Argentina, Kolektivno pregovaranje za industriju guma, Aneks 1 - Bridžstoun

> Klausula 46

U pružanju usluga vezanih za njene osnovne proizvodne aktivnosti, KOMPANIJA može da koristi samo one radnike koje sama angažuje.

Kolektivni ugovor 2010.-2012., zaključen između Bridžstouna iz Brazila i Sindikata zaposlenih u proizvodnji gume, automobilskih guma i srodnih industrija iz regiona Sao Paola

Konsultacije o upotrebi nesigurnog rada

Drugi ugovori predviđaju da sindikati budu konsultovani pre izmena koje bi mogle da utiču na radni status zaposlenih, i uključuju instrumente i prava kojima se kontroliše proces angažovanja ljudi sa strane.

Klauzulama se predviđa da sindikati moraju dobiti sve relevantne činjenice vezane za upotrebu radnika na nesigurnom radu: razlozi za korišćenje tih radnika; detalji planiranog restrukturiranja; broj ljudi koji je angažovan sa strane; detaljno poređenje troškova korišćenja onih koji su direktno zaposleni u kompaniji sa troškovima zapošljavanja ljudi na ugovor ili preko agencije. Ovo sindikatima daje priliku da ispitaju delotvornost kompanije i legitimnost angažovanja spoljnih saradnika.

U **Kanadi**, ugovor kojim je rešen spor u Rio Tinto Almi uspostavlja komitet za angažovanje spoljnih saradnika, koji se sastoji od jednakog broja predstavnika sindikata i menadžmenta, a bavi se ispitivanjem i kreiranjem preporuka za spoljno angažovanje.

> 2.2 SIGURNOST ZAPOŠLJAVANJA

[...] Namera strana u ugovoru je da svedu na najmanju moguću meru upotrebu dodatnog personala. Strane priznaju da će sa vremena na vreme postojati potreba za dodatno angažovanim personalom. Kada se javi potreba za većim obimom angažovanog personala Kompanija će konsultovati konsultativni komitet/višeg poverenika o:

- poslovnim zahtevima za takav personal;
- očekivanom trajanju zadatka;
- proceni broja osoba;
- tome da li će posao koji se obavlja u kući pospešiti ili smanjiti sigurnost radnog mesta zaposlenih koji su obuhvaćeni Ugovorom;
- izmenama uslova rada za zaposlene pokrivena ovim Ugovorom nastale zbog predložene upotrebe ugovarača ili kompanija za angažovanje radnika.

Futuris Automotiv Interiors Parc end Aksesoriz (Futuris Automotive Interiors Parts and Accessories – kompanija koja proizvodi unutrašnje automobilske delove i dodatke iz Južne Australije), Ugovor o radu 2011.

Ograničenje broja radnika na nesigurnim poslovima i dužina zadataka:

U **Brazilu**, Sindikat radnika zaposlenih u proizvodnji guma - Sindicato da Borracha da São Paulo potpisao je ugovore sa kompanijama koje proizvode gume (Bridžstoun, Pireli, Gudjir) u njihovom regionu i ti ugovori regulišu uslove rada radnika koji su direktno zaposleni na određeno vreme. Ugovori predviđaju da privremeni radnici ne treba da predstavljaju više od 5% radne snage u proizvodnji. U **Kanadi**, radnici iz Rio Tinto Alme su postigli da radnici angažovani sa strane rade najviše 10-15% od ukupnog broja sati.

Uslovi koji preovlađuju ne dozvoljavaju uvek da se tako niske proporcije dobiju odmah prilikom pregovora. Na **Tajlandu**, Sindikat radnika u elektronici, proizvodnji električnih uređaja, automobila i radnika u metalnoj industriji (TEAM) uspeo je da postavi granice na angažovanje spoljnih saradnika i upotrebu agencijskih radnika između 30% i 50%. Ovo je prvi korak ka ograničavanju širenja nesigurnog rada u sektorima i zemljama gde on pretili da prestigne zapošljavanje za stalno.

Veliki broj ugovora obezbeđuje maksimalno trajanje zadataka privremenih radnika i maksimalan broj produžetaka ugovora. NUMSA se 2011. složila sa Federacijom čelika i inženjeringa **Južne Afrike**,

najvećom poslodavačkom organizacijom za metalni sektor, da radnici ne mogu biti angažovani od strane brokera za rad na period duži od 4 meseca. Nakon toga, radnik mora biti primljen za stalno, ako ga zadrže.

- > 2^o) Radnik, iako mu to ugovor pravno dozvoljava, ne može da bude privremeni radnik više od dve godine, tako da kada se dođe do ovog vremenskog ograničenja stiže se status stalno zaposlenog radnika.

Kolektivni ugovor za Bridžstoun iz Španije i španske sindikate

- > 4.5.1 Zapošljavanje na određeno vreme (radnici u kancelarijama)

[...] Zaposleni koji su primljeni na određeno vreme angažuju se samo za ono vreme tokom koga postoji određena potreba ali ne duže od 12 meseci, uključujući inicijalni tromesečni period probnog rada. Osim ako se ograničeno vreme, na koje je zaposleni primljen, produži u skladu sa ovom klauzulom, nakon 12 meseci zaposlenja bez prekida ili nakon zaposlenja koje je sveukupno trajalo 12 meseci pod uslovom da pauza u zaposlenju nije duža od tri meseca, kancelarijski radnici primljeni na određeno vreme dobiće status stalno zaposlenih.

Holden (Australija) Ugovor u preduzeću 2011.

- > Član II – B

Probni i privremeni ili povremeni rad
Odeljak 1.

- b) „Privremeni ili povremeni radnik“ je bilo koja osoba angažovana da obavlja poseban i/ili privremeni posao koji nije vezan za redovan posao, tokom veoma ograničenog perioda. Ipak, bilo koji privremeni ili povremeni radnik koji obavlja posao stalno zaposlenog i radi 156 dana tokom bilo kog dvanaestomesečnog perioda smatra se stalno zaposlenim.

Indo Fil Tekstajl Mils - korporacija (Bulakan-Filipini) Kolektivni ugovor, 2010.-2015.

Sindikati su se takođe u pregovorima izborili za kraći probni rad koji poslodavci često koriste kao oblik nesigurnog rada. U fabrici Bridžstoun na **Tajlandu**, „projektni radnici“ primljeni na određeno vreme su „asistenti“ stalno zaposlenima u proizvodnji. Sindikat je sklopio ugovor pod kojim ovi radnici na projektu postaju stalno zaposleni nakon devet meseci rada umesto nakon dve godine.

Prvenstvo zapošljavanja za stalno i pravila upotrebe nesigurnog rada

Konstatacije u ugovorima o prvenstvu zapošljavanja za stalno mogu biti koristan instrument za sprečavanje upotrebe nesigurnog rada izvan legitimnih potreba kompanije. Sindikat radnika u proizvodnji Australije (AMWU) je putem pregovora izdejstvovao veliki broj ovakvih klauzula u **Australiji**:

> 11.1 Strane u ugovoru prepoznaju korist stabilne radne snage i obavezuju se da će implementirati prakse pri zapošljavanju kako bi ovo podržale.

11.2 Kompanija nema nameru da koristi usluge ugovarača ili podugovarača na štetu sigurnosti radnog mesta stalno zaposlenih.

Odeljenje za industriju Alsa (Viktorija), Sindikat radnika u proizvodnji Australije, Ugovor u preduzeću 2012.

> 21.2 Ako Griffin ne angažuje ugovarače, Griffin se neće smanjiti, proizvesti tehnološke viškove ili na neki drugi način okončati zaposlenje bilo kog radnika pokrivenog ovim Ugovorom kako bi zamenio tu poziciju ugovaračem ili radnikom nekog ugovarača ili kompanije preko koje se ljudi zapošljavaju.

Griffin ugajl (Održavanje) Kolektivni ugovor 2012.

Mnogi sindikati su u ugovorima uspeali da definišu ograničene okolnosti i razloge prelaska na privremeno zapošljavanje.

> Odeljak 10:

[...] Kompanija će sa zaposlenima redovno održavati svoja odeljenja za mehaniku osim kada nedostatak veština ili opreme, priroda posla i vreme to budu činili nepraktičnim.

Rad na instalacijama, izgradnji, rad na mašinama ili popravka postojeće opreme mogu se obavljati za fabriku od strane njenih odeljenja za mehaniku, u zavisnosti od dostupnosti mašina, vremena, prirode posla, razumnog konkurentnog troška, garancija za učinak, troška instalacije uključenog u kupovnu cenu, kao i da li se rad može obaviti ponudom odgovarajućim zaposlenima iz odeljenja za mehaniku [...] prekovremenim satima [...]. Ako neki od prethodno spomenutih uslova nije ispunjen, kompanija ima opciju da posao ponudi drugoj kompaniji.

Kompanija će obavestiti sindikat kada spoljni ugovarač treba da radi u fabrici. Takvo obaveštenje će sadržati lokaciju, obim posla, potrebu za poslom i satnicu za posao koji treba da se obavi.

[...] Ukoliko sindikat veruje da je potrebna diskusija, to će zahtevati održavanje sastanka. [...] Na takvim sastancima strane će pregledati planove za rad koji treba da se obavi i razlog za podugovaranje takvog posla. Kompanija će u dobroj veri razmotriti svaki predlog Sindikata, koji je podložan ograničenjima iz gore navedenog stava (b), i bilo koji drugi alternativni plan koji predloži sindikat u cilju obavljanja posla od strane personala iz pregovaračke jedinice.

Ujedinjeni radnici čeličana - master ugovor sa Bridžstounom

> Član. 55. UPOTREBA UGOVARAČA

BOC može povremeno da zahteva korišćenje ugovarača tamo gde poslovna praktičnost unapred isključuje upotrebu stalno zaposlene radne snage u kompaniji u celini ili delom, ili tamo gde zapošljavanje dodatnog broja stalno zaposlenih ili privremeno zaposlenih (klauzula 10) nije održiva opcija.

Takve okolnosti mogu uključiti:

- a) Posebne periode održavanja; npr. obustava rada,
- b) Veliki obim posla ograničenog trajanja,
- c) Nabavku i instalaciju nove fabrike ili mašinerije,
- d) Tamo gde je potreban specijalizovan rad ili veštine,
- e) i bilo koja druga vrsta aktivnosti.

Ovo se neće proširiti na uobičajeno održavanje koje redovno obavljaju stalno zaposleni.

Kada se takve okolnosti pojave, BOC:

- a) konsultovaće predstavnika sindikata,
- b) neće se aktivno uključiti u aktivnosti koje bi nanele štetu stalno zaposlenim domaćim radnicima,
- c) obezbediće da se u poslu, koji obavljaju ugovarači, poštuju bezbednosni standardi kao što se i traži.

Kolektivni ugovor za zaposlene u BOC/Linde inženjeringu 2012.-2014. (potpisano od strane novozelandskog EPMU-a)

> 4.3.3 Upotreba povremenih/privremenih radnika u HSPO-u (ne-najamni)

- (a) u vezi sa klauzulom 4.3.1, Holden može da uključi povremeno zaposlene u HOSPO-u kada:
 - (i) više od 16% radne grupe je na planiranom odsustvu (bilo da je godišnji odmor/slobodni dani/dugo službeno odsustvo) [...],
 - (ii) u bilo kojoj smeni gde ima više od 3 ili više neplaniranih odsustva Holden može da uključi jednog povremeno zaposlenog kako bi zamenio svakog odsutnog radnika.

Holden (Australija) ugovor u preduzeću 2011.

Promena kursa u angažovanju spoljnih saradnika

Članice su uspele da dovedu u pitanje angažovanje spoljnih saradnika pokazivanjem da se kvalitet znatno smanjuje nakon što stalno zaposleni postanu povremeno zaposleni. U **Brazilu**, Sindikat radnika u hemijskoj, farmaceutskoj industriji, industriji mastila i lakova ABC-a uspeo je da ponovo preobrati spoljno angažovane radnike u stalno zaposlene u Soplustu kada je ukazao na to da se kvalitet smanjio. Slično, u Kimberli Klarku u Sao Paulu, za rukovanje teretom su se prvobitno angažovali spoljni saradnici ali od 2010., svi radnici su ponovo postali stalni zbog problema sa obavljenim poslom.



Postavljanje globalnih granica u kompaniji

IndustriALL je 2012. potpisao globalni sporazum koji ograničava privremeni posao. Revolucionarna „Povelja o privremenom radu za Folksvagen grupu“ postavlja principe za upotrebu privremenog rada u čitavoj Folksvagen grupi širom sveta (Folksvagen, Audi, Seat, Škoda, Rolls-Roys, Bentley, Lambordžini, Auto-Evropa). U septembru 2013., Folksvagen grupa je radila u 105 proizvodnih fabrika u 19 evropskih zemalja i još osam zemalja u Americi, Aziji i Africi sa 570.000 zaposlenih širom sveta.

Sporazum objašnjava da privremeni rad ne bi trebalo da prelazi 5% i dozvoljava evropskim i svetskim savetima zaposlenih, kao i predstavnicima zaposlenih u različitim fabrikama, da kontrolišu udeo privremeno zaposlenih agencijskih radnika.

> a) Ograničavanje broja privremenih radnika

Broj privremeno zaposlenih spoljnih saradnika u Folksvagen grupi mora biti u adekvatnom odnosu sa stalno zaposlenima. Kao temelj za ovo, privremeno zaposleni spoljni personal čini 5% radne snage po fabrici. Predstavnik kompanije i predstavnik zaposlenih u prijateljskom duhu mogu da se dogovore o različitom udelu u svakoj fabrici. [...] Savet zaposlenih za evropsku Folksvagen grupu i Globalni savet zaposlenih za Folksvagen grupu imaju pravo da budu obavešteni od strane Upravnog odbora grupe o broju privremeno zaposlenih spoljnih saradnika u kompaniji ili pojedinačnim lokacijama kao i o njihovom procentu u ukupnoj radnoj snazi. Predstavnici zaposlenih imaju ista prava na svom nivou odlučivanja kao što to ima i Savet zaposlenih za evropsku Folksvagen grupu i Globalni

savet zaposlenih za Folksvagen grupu za čitavu kompaniju.

c) Ograničavanje trajanja zadatka za pojedinca

Zaštita privremeno zaposlenog spoljnog saradnika ne treba da prevazilazi dužinu trajanja zadatka u Folksvagen grupi, ukupno 3 produžetka ugovora ili period od 36 meseci ukupno. Ako je privremeno zaposleni spoljni saradnik dostigao maksimum u trajanju zaposlenja, njegov ili njen prelazak u stalno zaposlenu radnu snagu pojedinačno razmatra odeljenje koje je za to zaduženo.

Povelja o privremenom radu za Folksvagen grupu

Pretvaranje nesigurnog rada u redovno zapošljavanje

Sindikati su uspeali da iskoriste kolektivno pregovaranje kako bi radnici na nesigurnom radu dobili stalno zaposlenje.

Članice su započele nekoliko kampanja kako bi radnike uvele u regularne tokove. U **Gvineji**, nakon duge borbe, 2012. federacije rudara su uspele da 300 privremeno zaposlenih transformišu u stalno zaposlene u rudarskoj kompaniji CBK. U **Senegal**u, SUTIDS je uspeo da reguliše status 450 privremeno zaposlenih, nakon pregovora sa poslodavcima u šest hemijskih i farmaceutskih kompanija: SATREC, SIPS, SIVOP, SPN, SYBEL i NDIAMBOURS.

Na **Tajlandu**, sindikati su takođe zaključili ugovore sa kompanijama – korisnicima kako bi regulisali status radnika na određeno vreme i agencijskih/spoljnih saradnika.

- > *Radnici na određeno vreme (ugovor od dve godine) koji su radili u EGAT-u šest godina postaće stalno zaposleni radnici EGAT-a. Radnici će pribaviti barem sertifikat večernje škole koji je ekvivalentan diplomu srednje škole.*

Sindikata EGAT-a je potpisao kolektivni ugovor za nesiguran rad sa Elektroprivredom Tajlanda (EGAT)

Kao rezultat ovog ugovora, 1.200 radnika pod ugovorom je dobilo stalno zaposlenje u EGAT-u.

Stalno i direktno zaposlenje agencijskih radnika nije uvek moguće. Stoga, prvi korak sindikata je da pokušaju da rad preko agencija pretvore u direktan privremeni rad. Ovo često dozvoljava agencijskim radnicima da pristupe sindikatu i budu pokriveni kolektivnim ugovorom. Na **Maleziji**, sindikati u sektoru proizvodnje su aplicirali da zastupaju spoljne saradnike i agencijske radnike, ali Ministarstvo za ljudske resurse je odbilo ovu prijavu, obrazlažući da sindikat nije kompetentan da zastupa radnike u uslugama. Kao odgovor na ovo, Sindikat radnika u proizvodnji papira se izborio za regulisanje statusa spoljnih saradnika i privremenih radnika u fabrici Kimberli Klark u Maleziji, tako da su ovi radnici dobili pravo na uslove iz kolektivnog ugovora.

Davanje prioriteta zapošljavanju privremenih radnika kada se pojavi upražnjeno radno mesto je još jedan način da se olakša stalno zaposlenje radnika na nesigurnim poslovima.

- > *Politika zapošljavanja Kompanije je vođena principom promovisanja stabilnosti, tako da kompanija treba da uzme u obzir sledeće kriterijume:*

1. [...] ako se tokom trajanja privremenog ugovora ukaže upražnjeno radno mesto, zaposleni će imati prednost pri popunjavanju tog mesta za razliku od onih koji u to vreme traže posao i nisu vezani za kompaniju.

Kolektivno pregovaranje: Bridžstoun –Španija i španski sindikati

- > *Ova povelja se bazira na principu da privremeno zaposlenje treba pojedincu da obezbedi šansu da postane deo stalne radne snage, ako poseduje potrebne kvalifikacije i ako se pojavi adekvatna prilika u okviru kompanije. Time se daje prednost privremenim radnicima da se, ako postoji potreba, zaposle za stalno. Štaviše, u ovom smislu, povelja obezbeđuje usavršavanje za privremeno zaposlene.*

Kada plan ljudskih resursa odredi da se privremeno zaposleni spoljni saradnici mogu zaposliti na duži vremenski period, oni imaju prednost da postanu stalno zaposleni prema kriterijumu koji je dogovoren između kompanije i predstavnika zaposlenih na datoj lokaciji. Nakon 18 meseci, preuzimanje se razmatra ako postoji adekvatna obuka, određene karakteristike pojedinca i trajna potreba za

personalom. Tako, privremeni rad u Folksvagenu postaje šansa za zaposlenje za stalno, pored prakse, programa za obuku i direktnog regrutovanja spoljnih saradnika, kao treći način ulaska u kompaniju. Sve robne marke i kompanije se staraju da privremeno zaposleni spoljni saradnici dobiju prednost kada je potrebno nekog zaposliti za stalno. Oni se dalje obavezuju da će privremeno zaposlenim radnicima ponuditi tehnički program obuke, kao što je slučaj sa stalno zaposlenima na datim lokacijama.

Povelja o privremenom radu za Folksvagen grupu

Poboljšanje uslova rada za radnike na nesigurnom radu i zaštita njihovih prava

Mere koje imaju za cilj da kontrolišu i ograniče upotrebu nesigurnog rada moraju biti dobro osmišljene tako da mere od kojih radnici na nesigurnom radu treba da imaju koristi ne rezultiraju njihovim još nepovoljnijim položajem. U **Holandiji**, kampanje sindikata FNV Bondgenoten kako bi poslodavci usvojili pravilo „9 od 12“: gde bilo koji posao koji obavlja agencijski radnik tokom 9 meseci od 12 meseci, taj posao treba da postane stalan, kao i status radnika. Sindikat se sada fokusira i na obezbeđivanje boljih zarada, prava na penziju i šansi za obuku agencijskih radnika, jer su otkrili da ako nakon kraćeg vremenskog perioda pravo na stalno zaposlenje stave u kolektivni ugovor, to može imati suprotan efekat, da poslodavci ranije otpuste agencijske radnike kako bi izbegli takve odredbe.

Neki sindikati su uspeli da dobiju pristup informacijama o kompaniji koja vrši podugovaranje (njen pravni status, praksa u radu, tehnička ekspertizu) i staraju se da se od ponuđača ugovora, kao deo njihove ponude, traži da daju izjavu o tome kako će se pozabaviti pitanjima kao što je sloboda udruživanja, dečiji rad, jednakost, bezbednost i zdravlje, obuka, zaposlenje, zarada i radno vreme, prava na penziju i tehnološki viškovi. Ovo predstavlja dobar instrument za zaštitu prava privremenih radnika i proveru da li radnici na nesigurnom radu imaju koristi od dostojanstvenih uslova rada.

- > *Iznajmljivanje radne snage od agencija (agencije za privremenu pomoć)*

1.4.2 Zaposleni u agencijama ili agencijama za privremenu pomoć imaju iste zarade i uslove rada koji se primenjuju u preduzeću koje iznajmljuje radnu snagu tokom perioda iznajmljivanja [...]

1.4.3 Preduzeće unajmitelj ima obavezu da radnicima ili agenciji za privremenu pomoć otkrije neophodne informacije, kako bi uslov za jednak tretman prema 1.3.2 mogao biti ispunjen, i da radnike ili agenciju za privremenu pomoć podvrgne ovom uslovu.



Na zahtev poverenika, preduzeće će obezbediti zarade i uslove rada koji se odnose na radnike ili agenciju za privremenu pomoć kada iznajmljeni radnici treba da rade u okviru ovog ugovora.

1.4.4 [...] Iznajmljeni radnici će se predstaviti poverenicima u preduzeću unajmitelju. Kada se diskutuje o iznajmljivanju radne snage, lokalni akteri takođe će diskutovati o resursima za rad poverenika [...].

Industrijski sporazum 2012.-2014., između Udruženja poslodavaca Norveške NHO i Norsk Industri i sindikata LO i Felesforbundet

Jednak tretman

Pregovaranje oko jednake zarade i uslova za radnike na nesigurnom radu i stalno zaposlene ima dvostruku korist jer se eliminiše diskriminacija i vodi se borba protiv dampinga. U mnogo slučajeva, članice su uspele da se kroz pregovore izbore za jednaku zaradu za isti posao. Proširenje uslova iz kolektivnog ugovora, u određenom sektoru, na sve radnike takođe može imati znatan efekat izjednačavanja.

> Zaposleni pod ugovorom

Poslodavac se neće baviti podugovaranjem osim u onim slučajevima gde se ugovorom obezbeđuje da bilo koji ugovarač ili kompanija za angažovanje radne snage tokom perioda važenja ugovora zapošljava i nastavlja da zapošljava svoje zaposlene (zaposlene pod ugovorom) pod uslovima koji nisu manje povoljni od onih u ovom ugovoru.

Kolektivni ugovor za radnike u građevinarstvu i inženjeringu Altiusa (Sindikata radnika u proizvodnji Australije) za Novi Južni Vels 2013.-2015.

> Ugovarači

Kompanija obavlja konsultacije i obezbeđuje zarade i uslove, gde je to primenljivo, zaposlenih preko ugovarača i kompanija za angažovanje radne snage koji su zaduženi za obavljanje posla pokrivenog ovim Ugovorom, koji nisu manje povoljni od zarada i uslova obezbeđenih ovim Ugovorom za isti ili sličan rad.

Kolektivni ugovor za Visi Pekidžing Kartons (Visy Packaging Cartons) AFMEPKIU/ETU 2013.

> Kratkotrajni ugovori:

Uzimajući u obzir potrebu za fleksibilnošću, u pogledu na rad po satu, strane se slažu da zaposleni sa kratkotrajnim ugovorima:

- a. budu plaćeni po početnoj stopi odgovarajućeg nivoa veština,*
- b. imaju pravo da učestvuju u programu sticanja više veština,*
- c. imaju pravo da učestvuju u posebnim aranžmanima kompanije vezanim za beneficije u slučaju penzionisanja, smrtnog slučaja i invaliditeta,*
- d. imaju pravo da učestvuju u uspostavljenim aranžmanima za pružanje medicinske pomoći; ili, ako je to nepraktično, možda da im se da novčana suma koja je ekvivalentna doprinosu koji kompanija daje fondu za zdravstvenu zaštitu kao alternativa aranžmanu za pružanje medicinske pomoći; ili ako to nije moguće, onda će se isplatiti ekvivalentan novčani iznos, i*
- e. imaju pravo da prime poseban dodatak za okončanje usluga [...].*

Delovi Ugovora 2010. (konsolidovani 11. septembra 2013.) između AMEO i NUMSA

U **Nemačkoj**, devet kolektivnih ugovora zaključenih sa dve od glavnih poslodavačkih organizacija za privremeno zapošljavanje (BAP i iGZ) obezbeđuje dodatak baziran na sektoru za zarade privremeno zaposlenih, i na taj način briše razliku između stalno zaposlenih i privremeno zaposlenih agencijskih radnika. Za svaku industriju, relevantan ugovor predviđa da nakon inicijalnog zadatka koji se obavlja u roku od četiri do šest nedelja, zaostale dodatke treba isplatiti prema dužini trajanja zadatka u kompaniji – korisniku. Nakon devet meseci, privremeno zaposleni agencijski radnici zarađuju dodatak koji ide do 50%, što im omogućava da postignu jednakost u zaradi sa stalno zaposlenima.

Na **Mauricijusu**, barem 15 kolektivnih ugovora koji su potpisani uključuju isti položaj za radnike pod ugovorom i stalno zaposlene:

> *Radnik pod ugovorom*

Nijedan radnik pod ugovorom neće biti plaćen manje od stalno zaposlenog za posao iste vrednosti.

Marin Bajoteknologđi Prodakts d.o.o.

> *Svi zaposleni koji obavljaju isti posao treba da dobiju istu zaradu, što važi i za povremene radnike i one pod ugovorom koji ima određeno trajanje*

Total (Mauricijus) d.o.o.

Pored osnovnih zarada, plata uključuje dodatke za godine staža i druge bonuse kojima radnici na nesigurnom radu možda nemaju pristup. Jednak tretman znači više od plate i uključuje pristup socijalnim beneficijama, godišnjem odmoru, radnom vremenu, bezbednosti i zdravlju i obuci.

> *[...] Tokom aktivnosti sa Folksvagenom, privremeno zaposleni spoljni saradnici dobijaju iste uslove rada kao i stalno zaposleni. Jednak tretman privremeno zaposlenog personala uključuje, na primer, pristup opštim informacijama o kompaniji kao i bezbednosti i zdravlju na radnom mestu, pristup zajedničkim prostorijama i uslugama kao i socijalnim standardima [...].*

Povelja o privremenom radu za Folksvagen grupu.

> **„Pre nego što su za moj posao počeli da se angažuju spoljni saradnici, redovno sam učestvovao u obuci...od kad sam angažovan kao spoljni radnik imao sam samo jednu kratku obuku u sedam godina“.**

Svedočenje agencijskog radnika u proizvodnji

U **Indiji**, INMF je započeo kampanju kako bi poboljšao uslove radnika na nesigurnom radu i potpisao je nekoliko ugovora koji imaju za cilj da smanje razliku između stalno zaposlenih i radnika na nesigurnom radu u javnim rudnicima.

> *i) Tamo gde su postojeće zarade bilo kog zaposlenog pod ugovorom ili sporazumom ili na neki drugi način više od uobičajenih stopa, više stope se štite i tretiraju se kao minimalne stope zarada za radnike pod ugovorom.*

Ugovor o zaradi radnika pod ugovorom u rudarstvu (novembar 2012.), između Koal Indija d.o.o, INMF-a i drugih

Tamo gde se odredbe o jednakoj zaradi primenjuju samo na minimalne stope, u praksi radnici na nesigurnom radu i dalje mogu da primaju manju platu. Radnici na nesigurnom radu takođe mogu primati nižu zaradu jer status nesigurnog rada znači da oni imaju manje iskustva ili malo radnog staža. Godine radnog staža su bitne jer su vezane za unapređenje i penziju. Sindikati su pokušali da se pozabave pitanjem radnog staža radnika na nesigurnom radu putem kolektivnog pregovaranja.

> *Dodatak 17: Protokol – Agencije za privremeno zapošljavanje*

1. Bilo koji posao agencije za privremeno zapošljavanje koji je pokriven Industrijskim sporazumom akumuliraće godine radnog staža u skladu sa pravilima opisanim u Industrijskom sporazumu.[...]

[...] Pravilo radnog staža se primenjuje na sva prava pod ovim Sporazumom koja su uslovljena godinama radnog staža.

Industrijski sporazum 2012.-2014. između CO-Industri i Dansk Industri

> *Ugovori o radu*

Član 16. – Socijalni partneri u hemijskoj industriji se slažu da ako je radnik, nakon prestanka važenja ugovora na određeno vreme, angažovan kao stalno zaposleni na istoj funkciji, i bez prekida od više od četiri nedelje, neće se tražiti novi period probnog rada a radni staž koji je prethodno stečen pod ugovorima na određeno vreme biće uračunat.

Belgijski zajednički komitet za hemijsku industriju, Kolektivni ugovor 2007-08

U **Belgiji**, mnogi kolektivni ugovori za privremeno zaposlene agencijske radnike uključuju poboljšanja penzionih beneficija za agencijske radnike u nekoliko sektora industrije, nadopunjujući postojeći statutarni penzioni sistem.

> *Član 2. Shodno Članu 2. Kolektivnog ugovora od 3. oktobra 2011. o iznosu penzije za privremene radnike, agencije za privremeno zapošljavanje preuzimaju na sebe da agencijskim radnicima, koji su dostupni preduzeću-korisniku, isplate penziju.*

Kolektivni ugovor (10. januar 2012.), Penzija za privremene agencijske radnike u naftnoj industriji i trgovini, Belgija



Zaštita bezbednosti i zdravlja radnika na nesigurnom radu

Od 1990ih studije su pokazale da radnici primljeni na određeno vreme, kao i oni koji se angažuju kao spoljni saradnici i agencijski radnici, mnogo više su ugroženi i prolaze kroz veće bezbednosne i zdravstvene rizike nego standardni, stalno i direktno zaposleni radnici.

Granski ugovori ili ugovori u kompanijama koji pokrivaju sve radnike, uključujući radnike na nesigurnom radu, omogućavaju radniku na nesigurnom radu da uživa istu zaštitu kao i oni koji su direktno i stalno zaposleni u kompaniji-korisniku. U **Brazilu**, ugovor sa Bajer Brazilom predviđa da svi ugovarači moraju da poštuju sva prava koja su primenljiva na Bajer a tiču se bezbednosti i zdravlja.

Ugovori, koji sindikatima u kompaniji-korisniku daju pristup komercijalnim ugovorima između kompanije-korisnika i kompanije koja vrši podugovaranje, omogućavaju im da kontrolišu uslove rada spoljnih saradnika i agencijskih radnika. Ovo dozvoljava sindikatima da prijave svako kršenje prava radnika na nesigurnom radu i obezbede bolju zaštitu bezbednosti i zdravlja na radu.

Nakon pogibije dva radnika pod ugovorom u Rumuniji, u požaru koji je potpuno razorio kuću obezbeđenu od strane poslodavaca, IG Metal je 2013. uspeo da potpiše

kolektivni ugovor sa **nemačkim** brodogradilištem Mejer Verft koji proširuje donošenje odluka na radnike pod ugovorom. Te dve žrtve su bile zaposlene kao radnici pod ugovorom od strane SDS-a, agencije za zapošljavanje na brodogradilištu koje je radnicima pružalo bedne uslove života i rada. Ugovor predviđa da smeštaj radnika mora da ispunjava relevantne standarde i dozvoljava Savetu zaposlenih Mejer Verfta da pažljivo kontroliše podugovarače kompanije pružajući mu više informacija o ugovorima sa podugovaračima. „Radna grupa za ugovor sa podugovaračima“, koja se sastoji od jednakog broja članova menadžmenta i predstavnika zaposlenih, osnovana je kako bi kontrolisala poštovanje pravila. Nepoštovanje podleže kazni, uključujući raskidanje ugovora sa podugovaračem.

Kolektivni ugovori takođe mogu da obezbede pristup obuci za bezbednost i zdravlje na radu i informacije za radnike na nesigurnom radu.

> *Poglavlje 11: Obuka za rad*

Član 39: Obuka za rad

1. Kako bi se ispunila opšta obaveza da se spoljnim saradnicima obezbedi neophodna i adekvatna obuka o odlikama posla, kompanije za privremeni rad će godišnje dodeliti 1% sa platnog spiska kako bi pokrile potrebe za obukama radnika koji su angažovani sa strane.

> **Poglavlje 12: bezbednost i zdravlje na radu:**

Član 50. Prevencija rizika na radu.

1. A kao što se posebno odnosi na spoljne saradnike u kompaniji-korisniku, obe strane [agencija za privremeno zapošljavanje i kompanija–korisnik] postaraće se da se odredbe iz [određenog primenljivog zakona] [...] poštuju.

2. U skladu sa [primenljivim zakonom] [...], kompanija-korisnik će obučiti radnika koji joj je na raspolaganju o rizicima po bezbednost i zdravlje, opštim rizicima u kompaniji, i specifičnim rizicima vezanim za posao i zadatke koje treba ovaj radnik da obavi, i o prikladnim merama prevencije i zaštite i aktivnostima u sklopu toga, naročito u pogledu na potencijalne hitne slučajeve.

Peti opšti kolektivni ugovor za privremene agencijske radnike, Španija

Tamo gde postoji trougaoni odnos u radu, kolektivni ugovori mogu da spreče svakog poslodavca da ovaj odnos iskoristi kako bi izbegao svoju odgovornost.

> **Član 26. - Bezbednost / specijalan rad / opasan rad**
[...] Onaj koji pruža uslugu treba da obuči savetnike osoblja i zaposlene o bezbednosti na radu i to da potvrdi u ugovoru o radu. [...]

Kompanije-korisnici, shodno odredbi o prevenciji nesreća, odgovorne su za obezbeđivanje osnovne opreme za bezbednost, mere bezbednosti i dodatne instrukcije, adekvatnu zaštitnu odeću, poštovanje zahteva za zaštitu (azbest / radovi u vodi, pod zemljom, itd...) i obaveštenje kao i kompenzaciju za kompanije koje pružaju usluge.

Kolektivni ugovor, Pružanje usluga, Švajcarska (decembar 2011.)

Na **Mauricijusu**, radnici na nesigurnom radu predstavljaju većinu žrtava nesreća na radu u sektorima proizvodnje. CMCTEU je 2011. potpisao ugovor sa nekoliko poslodavaca kojim se predviđa da radnici koji imaju 12 ili manje meseci radnog staža ne treba da budu izloženi jako opasnom poslu, ukoliko ih za to nije obučila kompetentna osoba. U **Nigeru**, sindikat SYSTEX je putem kolektivnog pregovaranja postigao da SOMINA obezbedi ličnu zaštitnu opremu za radnike na nesigurnom radu (PPE).

Zaštita žena na nesigurnom radu

Zaposlene žene su disproporcionalno izložene nesigurnom radu. Tamo gde su prava na radu vezana za dužinu radnog staža, žene na nesigurnom radu mogu da ne dobiju pravo na porodiljsko odsustvo jer one obično imaju kraći radni staž. Granski ugovori prošireni na privremene radnike mogu ženama da obezbede pravo na porodiljsko odsustvo.

U **Senegal**u, SUTIDS je već za stotine radnika na nesigurnom radu obezbedio regularno zaposlenje, a većina njih su muškarci. Sindikat sada pregovara kako bi zaposlene žene uveo u redovne tokove zapošljavanja, suočavajući se sa opiranjem poslodavaca koji tvrde da su žene isuviše skupe zbog porodiljskog odsustva. SUTIDS se takođe bori da obezbedi porodiljsko odsustvo za žene na privremenom radu koje ne uživaju ovo pravo.

Zaštita žene na nesigurnom radu od nasilja zasnovanog na polu (GBV) na radnom mestu takođe se može pokriti.

> **Član 40. Zaštita zaposlenih žena od nasilja zasnovanog na polu (GBV).**

1. Radnica – žrtva GBV-a koja je primorana da napusti posao u mestu u koje je došla da bi pružala usluge, kako bi njena zaštita i njeno pravo na sveobuhvatnu socijalnu pomoć bili efektivni, ima prednost pri prelasku na drugi posao u okviru iste profesionalne grupe ili ekvivalentne kategorije, ukoliko kompanija ima neko upražnjeno radno mesto.

U takvom slučaju, kompanija ima obavezu da informiše radnicu o postojećim upražnjenim radnim mestima u dato vreme ili da je obavesti o radnom mestu koje se može pojaviti u budućnosti. Premeštaj ili promena radnog mesta inicijalno će trajati šest meseci, tokom kojih kompanija je u obavezi da sačuva radno mesto koje je prethodno zauzimala radnica.

Na kraju ovog perioda, radnica može da odluči da se vrati na nekadašnje radno mesto ili da nastavi na novom. U ovom drugom slučaju, okončava se zahtev za čuvanjem radnog mesta.

Peti opšti kolektivni ugovor za privremene agencijske radnike, Španija

Borba se nastavlja



Kolektivno pregovaranje igra značajnu ulogu u ograničavanju prava radnika na nesigurnom radu i zaštiti prava i uslova rada radnika na nesigurnom radu. Međutim, poslodavci nastavljaju da dovode u pitanje pobjede koje su izvojevali sindikati.

Onda kada se zaključe ugovori, oni se ne poštuju uvek i sindikati moraju da nastave da ih aktivno nameću.

U julu 2013., NUPENG u **Nigeriji** je bio primoran da uđe u štrajk kako bi sproveo ugovor koji je prethodno sklopljen kao odgovor na povremene poslove u sektoru nafte i gasa (<http://www.industrialall-union.org/nupeng-strike-demands-met>).

Primena klauzula vezanih za kontrolu poštovanja pravila od strane podugovarača predstavlja poseban izazov zbog broja i raštrkanosti podugovarača.

Kada se pomoću ugovora zatvori pristup nesigurnom radu u jednoj oblasti, poslodavci pronalaze nove načine da izbegnu sigurno zapošljavanje.

Na **Tajlandu**, kada je sindikat uspeo da poboljša uslove za radnike na određeno vreme i reguliše njihovu situaciju, kompanije su počele da angažuju agencijske radnike.

A kada dođe do ponovnih pregovora, sindikati moraju ponovo da se bore da zadrže ono za šta su se već izborili:

U **Kolumbiji**, 2013. Sintrakarbon je morao ponovo da uđe u štrajk kako bi Karbones de Kerehon prihvatio uvođenje člana o podugovaračima, a da je već 2011. preduzeo aktivnosti kako bi se ova klauzula ubacila.

Kako bi bilo najdelotvornije kolektivno pregovaranje mora da se kombinuje sa drugim strategijama borbe protiv nesigurnog rada. Ovo uključuje organizovanje radnika na nesigurnom radu, izgradnju jedinstva između radnika na nesigurnom radu i ostalih radnika, povećanje svesti radnika i opšte javnosti o opasnostima nesigurnog rada, međunarodnu akciju i, što je jako bitno, zalaganje za zakonodavstvo koje postavlja efektivnu kontrolu na upotrebu nesigurnog rada od strane poslodavaca.

Centrala

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
Case Postale 1516
1227 Geneva Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industrialall-union.org

Regionalne kancelarije

Kancelarija za Afriku

Adresa kancelarije:
North City House
Office S0808 (8th Floor)
28 Melle Street, Braamfontein
Johannesburg 2001 South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industrialall-union.org

Poštanska adresa:
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

Kancelarija za južnu Aziju

No. 5-E, Rani Jhansi Road
New Delhi, 110 055 India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industrialall-union.org

Kancelarija za jugoistočnu Aziju

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Singapore
Tel: +65 63 46 4303
Email: seao@industrialall-union.org

Kancelarija za Zajednicu nezavisnih zemalja

Str. 2, d.13, Grokholsky per., Room 203
12090 Moscow Russia
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industrialall-union.org

Kancelarija za Latinsku Ameriku i Karibe

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industrialall-union.org