



MI SMO
BODOČE DELAVSTVO

[1] UVOD

V preteklih letih v Evropi brezposelnost skokovito narašča, varne zaposlitve s številnimi socialnimi pravicami in bonitetami postajajo stvar preteklosti. Zaposlovanje za nedoločen čas so zasenčile projektne zaposlitve, zaposlitve za določen čas, sp-izacija in številne druge oblike negotovega dela. Mladi predstavljamo še ranljivejšo skupino, saj je brezposelnost med mladimi še dvakrat višja. Trend naj bi v prihodnjih letih še rastel.

Šolajoča se populacija mladih se z vprašanjem zaposlovanja resnično ukvarja šele po končanem šolanju, žal pa je takrat že prepozno, da bi lahko našli čas in imeli možnosti reflektirati svojo pozicijo zaposlovanja, v kateri se znajdemo. Vprašanja kaj pomeni delo, kakšne so delavske pravice, zakaj delati, čemu sindikati- kakšna je njihova vloga, kakšni so pravni okvirji so premnogokrat nezastavljena in neodgovorjena.

Z vprašanji zaposlenosti, brezposelnosti, kratenja delavskih pravic in začasnih oblikah zaposlitev smo se srečali preko sodelovanja, pogovarjanja, intervjujev in raziskovanja delovnih pogojev pogodbenih delavcev Luke Koper in prekerkih kognitivnih delavcev v Sloveniji. Preko zbiranja informacij o delu, izkušenj na terenu, srečanjem s temno platjo dela (brezposelnostjo in revščino), nam je bila dana možnost za lastno refleksija o svojih pozicijah, lastnih možnostih za lastno prihodnost in hkrati senzibilizacija za problematike skupin delavstva, ki je premnogokrat odmaknjena pogledu.

[2] “NIHČE NAS NE VIDI”

29.7.2011 se je v Luki Koper začela sedemdnevna stavka delavcev žerjavistov. Spontano so se jim pridružili delavci zaposleni pri podizvajalcih. Velika večina. slednjih je migrantov prav z njimi je naša skupina v času stavke navezala stik. Odzvali smo se pozivu delavcev javnosti k podpori njihovih zahtev. Tekom stavke smo jim nudili tehnično in logistično pomoč ter moralno podporo. Bolj kot smo jih spoznavali, bolj smo ugotavljali da smo se od njih veliko naučili o realnosti delovnih razmer in preživetju nasploh.

Za stavko so se delavci odločili zaradi nemogočih pogojev dela, pritiskov nanje s strani delodajalcev in neprestanega življenja v negotovosti. Eden izmed delavcev je kot razlog za stavko navedel to, da se zdi, da jih nihče ne upošteva: »Niko neče, da nas vidi, niko neče da nam se obrati.« Pravi, da imajo občutek kot, da so nevidni, da jih nadrejeni sploh ne opazijo in upoštevajo kot ljudi, marveč da jih dojemajo zgolj kot nekakšne stroje, oziroma kot sredstva za doseg svojega cilja - bogatenja.

Pogoji dela

Luka Koper je v zadnjih petnajstih letih povečala število pogodbenih podizvajalcev iz 2 na 47. Konkretno to pomeni, da je Luka Koper zmanjšala število svojih zaposlenih delavcev in najela podizvajalce, ki sami najemajo (ponavadi te iste) delavce za ista dela, kot jih je prej potrebovala Luka Koper. Sprememba je v tem, da je po novem veliko več vmesnih členov. Podizvajalci so v praksi nekakšne zaposlovalne agencije, ki pravzaprav skrbijo za poceni delovno silo. Delavci, ki so zaposleni pri podizvajalcih so od njihovih kolegov, ki so za isto delo zaposleni s strani Luke Koper, plačani manj, saj si razliko prilastijo podizvajalci.

V času pred stavko zaposleni niso bili vezani na kolektivne pogodbe, kar jih je naredilo lahke tarče za vsakršno nadaljnje izkoriščanje s strani njihovih »gazd«, kot se radi izrazijo sami. Časovno morajo biti delavci ves čas na razpolago. Delovni urnik ni pripravljen vnaprej. Ko delavci opisujejo sestavljanje razporeda se zgodbe navadno začenjajo pri sms sporočilih, ki jih prejmejo ob katerikoli uri dneva (ali noči). V sporočilih je zapisano kdaj naj se zglasijo na delo (Delo sovпада s prihodom ladij v Luko, ki jih je treba za potrebe čim večjega zaslužka lastnikov podjetij čim hitreje raztovoriti.). Velikokrat so delavci o pričetku dela obveščeni zgolj par ur vnaprej.

Poleg tega delavnik nikakor ni zamejen na »utopičnih« osem ur. Delavci so »zaradi razmer v luki« pogosto primorani delati več izmen zapored. Delavci pripovedujejo, da ni nič nenavadnega, če morajo delati tri ali štiri izmene zapored. Obstajajo pa menda tudi primeri, ko so delali po deset izmen zapored. V praksi to dejansko pomeni več dni nepretrganega dela. Iz tega sledi, da morajo delavci biti očitno ves čas na voljo svojim delodajalcem. Ko enkrat začnejo izmeno tudi ne vejo vnaprej koliko časa bodo morali delati. Mesečno skupaj tako en delavec opravi od 250 do 350 delovnih ur.

Delavci so več kot očitno preobremenjeni. Zaradi tega so delovne nesreče pogoste. In ali se jim to splača? Za uro dela (odvisno od vrste) so plačani od 2,5 evre do 4 evre na uro. Zgodi se celo, da delavec dobi po enajstih urah dela plačano zgolj 12 evrov. Nadur nimajo plačanih, ker so za njihove delodajalce »predrage«. Da bi se izognili plačevanju davkov in socialnih prispevkov jih na plačilnih listah prikazujejo kot raznorazne dodatke (dodatek za prevoz na delo, dodatek za ločeno življenje ipd.).

Delavci so po njihovih navedbah tudi vseskozi žrtve šikaniranja, izsiljevanj in drugih pritiskov s strani njihovih delodajalcev. Izvajanje sužnjelastništva omogoča slednjim predvsem negotova oblika zaposlitve delavcev, odsotnost kolektivnih pogodb

in vizni režim v katerega so vpeti migrantski delavci in ki je izrazito izključujoč. Kljub temu, da so se delavci priključili stavki žerjavistov prav iz teh razlogov pa se stvari niso kaj dosti spremenile. Izborili so si pravico vzpostavitve skupnega sindikata delavcev podizvajalcev in podpisali kolektivno pogodbo.

V praksi so posledice stavke vs prej kot rožnate. Delavci, ki so bili med stavko najvidnejši aktivisti so utrpeli najhujše posledice. Njihovi delodajalci so jih premestili na slabše plačana delovna mesta. Začeli so izvajati hujši pritisk nanje in jim groziti celo s fizičnim nasiljem nad njimi in njihovimi družinami. V epilog stavki lahko zapišemo tudi podatek, da delavci septembra še niso prejeli julijskih in avgustovskih plač.

Naša izkušnja

Aktivnost smo začeli z željo po tem, da se поблиže seznanimo z realnostjo delovnih pogojev pri nas. Med delavce v Luko Koper smo šli, da bi jih podprli in se naučili nekaj o njihovi izkušnji. Sedem dni, kolikor je trajala stavka smo jim nudili moralno podporo, tehnično pomoč, pomoč pri kontaktiranju medijev in širjenju njihove zgodbe v javnost. V tem času smo se z njimi поблиže spoznali in slišali marsikatero zgodbo. V tem sestavku zgolj povzemamo okvir njihove situacije. Vsakdanje zgodbe konkretnih ljudi so veliko težje.

In to je vsakdanjik, ki čaka nas kot bodoče delavce. Soočeni smo z nestabilnimi delovnimi in posledično nestabilnimi življenjskimi pogoji. Prekerne oblike zaposlitve so splošno sprejeta norma na t.i. trgu dela. Podatki o pogojih dela s katerimi se vsakodnevno borijo delavci podizvajalcev v Luki Koper se zdijo nereálni in predvsem nečloveški. Vendar smo na podobne zgodbe naleteli tudi drugod, ne glede na stopnjo specializacije dela, stopnjo zahtevane izobrazbe za delovno mesto ali celo mesto v hierarhiji delovnih položajev v podjetju. Kljub

temu se zdi, da je situacija splošno sprejeta in da nihče ne vidi teh nevzdržnih in izkoriščevalskih pogojev na katere vsi potihem pristajamo. Zdi se kot da so ljudje, postali nevidni in, ko so postavljeni v vlogo delavcev, enostavno postanejo sredstva za doseganje ciljev nekoga drugega. Negotovost v lastno prihodnost je edino kar obstoječi sistem »ponuja« mladim. V prihodnjih aktivnostih je potrebno najti alternativne rešitve, ki bodo mladim, brezposelnim in zaposlenim omogočili človeka vredno življenje.

Viri:

[1] Intervjuji z delavci v Luki Koper v obdobju med 29.7.2011 in 30.10.2011

[2] Pogovori z delavci v Luki Koper v obdobju med 29.7.2011 in 30.10.2011

[3] Raziskovanje z udeležbo v Luki Koper v obdobju med 29.7.2011 in 4.8.2011

[3] IZKUŠNJE MLADIH PREKARCEV

Statistiki med ljudi, ki imajo zaposlitve za določen čas, prištevajo tiste, ki delajo prek študentskega servisa, imajo pogodbo o delu za določen čas ali opravljajo pogodbeno delo. Sem ne prištevajo še vseh tistih, ki so samozaposleni in pogosto podvrženi životarjenju od projekta do projekta, ali migrantskih in ostalih delavcev, ki so pogosto prisiljeni, da delajo brez kakršnihkoli formalnih pogodb, iz katerih izhajajo osnovne delavske pravice, kot so osemurni delavnik, zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, varnost pri delu itn. Zato iz statistik ne moremo natančno razbrati, koliko ljudi opravlja prekarne oblike zaposlitev (torej pogodbenega dela ali dela na črno za določen čas, ki ne ponuja dolgoročne varnosti preživetja).

Vseeno so zaskrbljujoče že obstoječe številke, ki kažejo, da se pogoji na trgu dela v Sloveniji, pa tudi širše, v zadnjem obdobju spreminjajo z izredno hitrostjo. Če je bilo še leta 1995 za določen čas zaposlenih le okoli 8 odstotkov ljudi, je bilo leta 2010 takšnih po podatkih Statističnega urada republike Slovenije že 17,3 odstotke. To nas uvršča na vrh Evropske unije, saj imajo več služb za določen čas le še na Nizozemskem, Portugalskem, v Španiji in na Poljskem. Najbolj zaskrbljujoče dejstvo je, da je med ljudmi, ki so zaposleni za določen čas, kar tri četrt mlajših od 35 let. Trideset odstotkov jih dela preko študentskih napotnic.

Ravno zaradi zgornjih podatkov, do katerih smo prišli preko preučevanja že opravljenih statističnih obdelav podatkov reprezentativnih statističnih ustanov, smo se odločili, da našo terensko raziskavo fokusiramo prav na ciljno skupino mladih med 18 in 31. letom. Nekateri med njimi imajo še študentski status, drugi delajo preko avtorskih ali podjemnih pogodb, tretji na črno, nekateri imajo pogodbe za določen čas. Vse torej družijo negotovi delovni pogoji, ki jim ne ponujajo varnosti in ne omogočajo dostojanstvenega življenja in dela. S terensko raziskavo smo

želeli zaobjeti njihove izkušnje ter opozoriti na glavne pasti tovrstne oblike negotovih zaposlitev.

Ugotovili smo, da je največ tovrstne prekarizacije med mladimi izobraženci, ki delajo v tako imenovanih kognitivnih poklicih (novinarstvo, prevajalstvo, delo na evropskih in državnih projektih v sektorju nevladnih organizacij, vse oblike študentskega dela, množično se pojavljajo tudi na področju kulture in univerze). Za te vrste delovnih mest je značilno, da mladi delavci delujejo v majhnih kolektivih ali celo povsem samostojno. *»Ker se ukvarjam s prevajanjem, delam tako rekoč od doma. S šefom in ostalimi sodelavci se praktično ne poznam in nikoli ne vidim, zato se težko pogajam za boljše plačilo. Težava je tudi v tem, da je prevajalcev veliko, dela pa malo. Smo slabo plačani in nikoli ne vem, ali bom po zaključku nekega projekta spet nekaj mesecev brez dela, ali bom dobil novo naročilo. Kljub temu, da so naročniki z mojim delom zadovoljni, me nihče noče zaposliti, ta negotovost pa se ponavlja iz leta v leto,«* svojo situacijo pojasnjuje mladi prevajalec. Naši sogovorniki so se strinjali, da je prav zaradi atomiziranosti težko organizirati klasičen delavski boj in se boriti za boljše delovne pogoje. *»Sindikati so še vedno osredotočeni na klasičnega tovarniškega delavca. Sindikati naše dejavnosti pa le opozarjajo na težave novinarjev, ki so na pogodbah, a pri pogajanjih o kolektivni pogodbi za sektor že v začetku govorijo, da bi radi vanjo vključili minimalni nabor naših pravic. Mi ne potrebujemo minimalnega nabora, temveč resno diskusijo in rešitev težav, ki jih s seboj prinaša negotovost zaposlitve. Pišemo zahtevne članke in obravnavamo zahtevne teme. Svojo avtonomijo je težko braniti, če ne veš, ali boš konec meseca lahko plačal najemnino, ali pa ti pogodbe ne bodo podaljšali,«* pravi novinarka. Mladi delavci dodajajo še, da bi bilo zato potrebno razpravljati o povezovanju med ljudmi, ki jih družijo podobne situacije prekarnih zaposlitev, saj bi bili ob učinkovitem sindikalnem povezovanju ljudi, ki živijo v pogojih prekarnosti, negotovost zaposlitve manjša, delavska moč pa večja.

»Ena največjih težav je, da mladih nočejo več zaposlovati za nedoločen čas. Edina možnost, da na univerzi sploh še prideš do zaposlitve je mesto mladega raziskovalca. A tu je težko priti zraven, vse je večinoma odvisno od poznanstev. Pa tudi če ti uspe dobiti službo ni nobenih garancij, da boš imel mesto na univerzi tudi po izteku večinoma triletnih pogodb. Druga možnost je delo na projektih. A to je slabo plačano, namesto z raziskovanjem se ukvarjaš z birokracijo. Ko se projekt izteče nikogar ne zanima, kaj bo s tabo. In tako gre v nedogled,« svojo situacijo opisuje doktorski študent, ki dela na eni izmed fakultet.

Pogovarjali smo se tudi s študenti, ki delajo preko napotnic, saj je to edini način, da si plačajo šolanje, sobo, življenje v prestolnici. Številni so opozorili, da si študija umetno ne podaljšujejo, ker bi to želeli, ampak ker na trgu zanje enostavno ni dela: *»Celo leto sem iskal službo, napisal več sto prošenj, a našel ničesar. Nato sem se vpisal na podiplomski študij. Uradniško službo sem dobil v roku enega tedna. Opravljam enako delo, kot ga moji sodelavci, ki so zaposleni za nedoločen čas. Pravic pa nimam. Šefom se študenti enostavno bolj izplačajo kot redne zaposlitve,«* razlaga eden izmed študentov-delavcev. Njegova kolegica pa dodaja, da pogosto prihaja tudi do konfliktov med delavci z različnimi pogodbami. *»Večkrat se zdi, da na študente sodelavci gledajo kot na grožnjo, vsi skrbijo le za svoje službe, tisti ki so zaposleni redno se bojijo, da bi jih odpustili iz krivdnih razlogov in se nikoli ne potegnejo za nas. Kot da ne vidijo, da je to naš skupni boj in da smo globalno vsi v istih težavah. Delodajalci to seveda spodbujajo, saj tako lažje vladajo in nas imajo pod nadzorom. Če bi stopili skupaj bi imeli veliko večje težave, saj bi zase zahtevali več pravic. Tako pa z vsemi nami le pometajo. Takšni delavni pogoji niso vredni človeka,«* razočarano razlaga.

Če pod našo raziskavo potegnemo črto, vidimo, da mladi danes živijo v negotovih pogojih, ki jim ne omogočajo varnosti, načrtovanja pomembnih življenjskih odločitev in realizacije njihovih kreativnih potencialov. Spodbudno pa je, da smo

med našo raziskavo ugotovili, da se jim zdi pomembno sindikalno povezovanje in da to pot vidijo kot edino mogočo za izboljšanje lastne situacije. Zato bi bilo v bodoče morda pametno raziskati, kako se takšni prekarni delavci sindikalno povezujejo v tujini in primerjati primere dobre prakse.

Viri:

[1] Statistični urad RS. Kako varen in prožen je trg dela v RS? Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4375 (1. december 2011)

[2] Poglobljeni intervjuji in terenska raziskava med delavci, starimi med 18 in 31 let (obdobje: 30. Junij 2011 do 12. December 2011)

KUD ANARHIV
Metelkova 6
1000 Ljubljana
<http://www.ljudmila.org/anarhiv/>
anarhiv@mail.ljudmila.org

Finančno nas podpirajo:



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT
URAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA MLADINO

