

Katedra za antropologiju
Filozofski fakultet
Sveučilište u Zagrebu

DIPLOMSKI RAD

Silvija Jurać

FLEKSIBILIZACIJA RADNIH ODNOSA I PREKARNI RAD

Servisi za čišćenje u Hrvatskoj – antropološki pogled

Mentor: dr. sc. Tarik Kulenović, doc.

Zagreb, 2014.

SADRŽAJ

1. Uvod	2
2. Fleksibilizacija radnih odnosa i prekarni rad	4
2.1 Fleksibilizacija u literaturi	4
2.2 Glavni pojmovi	7
2.2.1 Neoliberalna ekonomija	7
2.2.2 Fleksibilizacija	9
2.2.3 Prekarni rad	12
2.3 Problemi prekarnog rada	13
2.4 Primjeri prekarnog rada u svijetu	16
2.5 Prekarni rad u Hrvatskoj	18
2.5.1 Statistički podaci	18
2.5.2 Iz povijesti rada u Jugoslaviji	20
2.6 Čišćenje u Hrvatskoj	22
3. Ilustracija prekarnog rada na poslovima čišćenja	26
3.1 Cilj istraživanja	26
3.2 Metoda istraživanja	27
3.3 Rezultati istraživanja	28
3.3.1 Plaće i dodaci na plaću	28
3.3.2 Ugovori o radu i radno vrijeme	30
3.3.3 Putovanje na radno mjesto / radna mjesta	34
3.3.4 Primjer radnog dana	37
3.3.5 Zdravlje	38
3.3.6 Slobodno vrijeme	40
3.3.7 Sindikalno organiziranje	40
3.3.8 Život prije posla čistačice	41
4. Posljedice fleksibilizacije i outsourcinga	43
4.1. Projekcija budućnosti	43
4.2. Sindikalno organiziranje čistačica	43
5. Zaključak	46
6. Popis priloga u tekstu	49
7. Popis literature	50
8. Dodatak	53

1. Uvod

Fleksibilizacija radnih odnosa suvremena je pojava koja stvara prekarne radnike čija je glavna karakteristika nesigurnost zaposlenja. Hrvatska bilježi povećanje broja ovih radnika čime je stvorena potreba za njihovim proučavanjem. Antropologiji je zanimljiva ova pojava zbog specifičnog načina na koji vrsta zaposlenja, u ovom slučaju njegova nesigurnost, utječe na ostatak života takvih radnika. Ovaj rad želi odgovoriti na pitanje kako izgleda život prekarnog ili fleksibilnog radnika.

Fleksibilizacija radnih odnosa koja je dobrom dijelom već provedena kroz zakone, leži na ekonomskim i praktičnim argumentima jer je fleksibilan radnik jeftiniji i laše ga je koristiti u uvjetima promjenjive potrebe za radom koju neki poslodavci imaju. S druge strane stoji ljudsko iskustvo takvog rada koji antropologija u Hrvatskoj tek treba istražiti. Uzimajući u obzir ekonomske razloge, pravne oblike fleksibilizacije i neka strana iskustva fleksibilnog rada, ovaj tekst želi prikazati kako on utječe na ljudske živote kroz kvalitativno istraživanje na primjeru čistačica. Popularizacijom ovakvih istraživanja moglo bi se doći do zaključka koliko je prekarni rad opravdan u suvremenom životu i doprinosi li padu njegove kvalitete.

Prva polovica diplomskog rada bavi se nekim osnovnim pojmovima vezanim za popularizaciju fleksibilnog rada u Hrvatskoj i svijetu, dok se druga polovica bavi ilustracijom njegovih posljedica na primjeru domaćih servisa za čišćenje. Pregled literature pokazuje kako i koliko se prekarni rad obrađuje u domaćim i stranim publikacijama te koje se znanstvene grane bave istraživanjima ove pojave. U razradi pojmova neoliberalne ekonomije, fleksibilizacije i prekarnog rada i njegovih posljedica otvara se kontekst u kojem je došlo do konkretnih promjena u hrvatskim radnim odnosima. Posebno su predstavljena kretanja u svijetu i u Hrvatskoj kroz uglavnom statističke podatke koji govore o aktualnosti fleksibilizacije.

Poglavlje o čišćenju u Hrvatskoj obuhvaća pregled ovog gospodarskog sektora i nekih njegovih medijskih prezentacija te služi kao uvod u kvalitativno istraživanje života čistačica. Cilj istraživanja je prikazati kako izgledaju životne okolnosti čistačica koje imaju različite uvjete rada i ugovore o radu. Dio sugovornica pokazuje kako izgleda rad na ugovore na neodređeno, a dio kako rad na određeno i na pola radnog vremena. Od posebnog su interesa njihova primanja, vrste ugovora, radno vrijeme, putovanja na jedno ili više radnih mjesta, zdravlje, slobodno vrijeme, sindikalno organiziranje te čime su se bavile prije nego su postale čistačice. Osim ovih područja, sudionice su opisivale svoj radni dan kako bi se stekao uvid u

količinu vremena i energije koju ulažu u odlazak na posao. Istraživanje završava predviđanjima o razvoju ovog gospodarskog sektora na temelju nekih stranih iskustava te mogućnostima rješavanja određenih problema struke, posebno onih prekarnih.

Cilj ovog rada je pokazati posljedice fleksibilizacije radnih odnosa kroz koncept prekarnog rada pri čemu primjeri hrvatskih čistačica pokazuju kako izgleda biti najniže plaćena radnica u zemlji. Velik dio poglavlja posvećenog istraživanju temelji se ne samo na činjenicama o njihovom životu nego i na njihovoj percepciji vlastitih okolnosti. Iako se literaturi i istraživanju pristupa na relativno neutralan način, temeljna pretpostavka diplomskog rada je štetnost prekarnog rada po čovjeka i društvo. Upravo antropološki interes za povezanost rada i kvalitete života može ukazati na probleme koji izvire iz prekarnog rada.

2. Fleksibilizacija radnih odnosa i prekarni rad

2.1. Fleksibilizacija u literaturi

Među stranim izdanjima na temu promjena u oblicima rada ističe se knjiga „Precarious Work, Women and the New Economy – The Challenge to Legal Norms“ iz 2006. godine. Petnaest tekstova različitih autora iz područja prava, ženskih studija i ekonomije pokriva teme iz područja ženskog položaja u novim radnim odnosima.

U hrvatskim izdanjima najvažniju je knjigu o promjenama u oblicima rada napisala Jasminka Kulušić. U knjizi „Isplati li se fleksibilnost – hrvatsko tržište rada“ iz 2009. godine autorica zaključuje da je fleksibilizacija nužna i poželjna pojava koja uz pojačanu socijalnu funkciju države vodi boljoj prilagodbi globaliziranom svijetu. Iako autorica ima dobre namjere za radnike zahvaćene fleksibilizacijom, jasan afirmativni ton knjige prema ovakvim promjenama onemogućuje sagledavanje problema rada u suvremenom društvu iz šire perspektive i ne nudi alternativna rješenja nego služi kao znanstvena propaganda jednog trenda. Fleksibilizacija radnih odnosa predstavljena je kao jedini način kako unaprijediti zapošljavanje i vrlo je orijentirana na rješavanje loše gospodarske situacije slabljenjem zakonske regulative koja štiti radnike ne obazirući se na druge gospodarske mjere koje bi mogle pomoći gospodarstvu. Knjiga dobiva na dodatnoj uvjerenosti jer autorica dolazi iz sfere prava kojoj nije strano autoritativno izražavanje.

Knjiga Jasminke Kulušić ipak daje doprinos u sakupljanju građe stranih autora koji se bave ovom tematikom i bilješke koje se nalaze uz tekst omogućavaju lako pretraživanje srodne literature. Glavni oslonac knjige čine stavovi Međunarodne organizacije rada kroz radove Sandrine Cazes i Alene Nesporove, a autorica se osvrće i na zakonodavstvo Hrvatske i Europske unije te ih uspoređuje s Danskim modelom fleksigurnosti.

Drugi doprinos ove knjige je sistematizacija raznih vrsta fleksibilizacije i detaljni opisi namjene pojedinih oblika ugovora. Ovakvo osnovno razgraničenje pojmova je vrijedno jer unosi red u mnoštvo pojava fleksibilizacije.

Osim knjiga i kompilacija, važni tekstovi su hrvatski Zakon o radu iz 2003. godine (Gović, Marinković Drača 2005) s kasnijim dopunama i Prijedlog izmjene zakona o radu iz 2010. godine (Vlada RH 2010) gdje se mogu pronaći osnovni podaci o tendencijama zakonodavca za budućnost.

Međunarodne institucije važan su čimbenik u promjenama oblika rada jer svojim studijama šalju određenu poruku o trenutnoj situaciji, a svojim konvencijama, preporukama ili sporazumima utječu na lokalna zakonodavstva, a time i na stvarne promjene u praksi.

Kerry Rittich, kanadska profesorica prava, nalazi glavni problem istraživanja MMF-a u njihovoj velikoj količini i kategoričkim izrazima koje koriste u zaključcima, a oni su pak oblikovani tako da potvrde tezu o povezanosti ekonomskog rasta i strukturnih reformi koje MMF već promiče kao najbolju praksu. Također, Rittich smatra da tako formulirani zaključci imaju velik utjecaj na institucionalne reforme u međunarodnom poretku uglavnom zbog uvjeta koje postavljaju uz izdavanje zajma te kroz pružanje tehničke pomoći. Osim toga, MMF nadzire i uspoređuje tržišne ekonomije te nastupa kao posrednik dobrog upravljanja i najbolje prakse u vezi institucionalnih i strukturnih reformi (Rittich 2006). Povezanost neoliberalne politike izuzimanja države iz pružanja mnogih životno važnih usluga i deregulacije svih tržišno važnih sfera utječe na regulaciju radnih odnosa i položaj države i zakonodavstva zbog čega su dokumenti koje izdaju međunarodne organizacije također važni za proučavanje rada.

Osim Svjetske banke i Međunarodnog monetarnog fonda, istaknuta organizacija i autoritet u međunarodnim odnosima je Međunarodna organizacija rada (MOR), agencija Ujedinjenih naroda koja broji 185 zemalja članica te koja donosi konvencije na tripartitan način gdje dva udjela imaju vlade, jedan predstavnici poslodavaca i jedan predstavnici radnika.¹ Predstavnici radnika poput onih na „Radničkom simpoziju o politikama i regulacijama protiv prekarnog zaposlenja“ iz 2012. godine izražavaju jasne stavove o negativnim posljedicama prekarnog rada na čovjeka, ali i dalje smatraju da je moguće koristiti kratkotrajne ugovore ukoliko, primjerice, ima poslovnog opravdanja da ih se koristi. Ovakav pristup dopušta institucije fleksibilnog rada i samim time otvara prostor za izigravanje ograničavajućih pravila kao što je u praksi često slučaj (MOR 2012). MOR je objavio njihove zaključke, ali u vlastitim službenim stavovima ostaje konzervativan. Među konvencijama nema one koja se izravno bavi fleksibilnim i prekarnim radom nego se pojedine karakteristike mogu pronaći pod drugim konvencijama. Izravna kritika prekarnog rada i života zamijenjena je promocijom dostojnog rada (engl. decent work). Dostojan rad mjeri se detaljnim statističkim pokazateljima koje obuhvaćaju prilike za zaposlenje, neprihvatljiv rad, primjerenu zaradu i produktivan rad, pristojne sate, stabilnost i sigurnost zaposlenja, usklađivanje posla i

¹ MOR, „About the ILO“, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/tripartite-constituents/lang--en/index.htm> (pristupljena 27.9.2013.)

obiteljskog života, poštenu tretman u zaposlenju, sigurno radno okruženje, socijalnu zaštitu, socijalni dijalog i odnose na radnom mjestu te ekonomski i društveni kontekst dostojnog rada (Anker et al. 2002). Pristup poput ovoga dopušta razna tumačenja riječi dostojan, pristojan i slično, a mjere koje predlaže oslanjaju se na dobru volju poslodavaca. Primjerice, MOR podržava vlade u poduzimanju mjera koje bi spriječile nedobrovoljan rad na pola radnog vremena. Postavlja se pitanje kakve bi to bile mjere? Dokle god poslodavac želi jeftiniji rad u manje vremena i dokle god ima nezaposlenih ljudi koji moraju prihvatiti takav posao kako bi osigurali barem maleni prihod, do tada će se ljude zapošljavati na manje od punog radnog vremena. MOR se zaustavlja na prijedlogu bolje regulacije i nadzora korištenja fleksibilnih ugovora iako postoje i legalni načini da se zaštitne mjere zaobiđu, a potpuni nadzor primjene nije moguć MOR ne ide tako daleko da predlaže ukidanje fleksibilnih oblika rada nego samo upozorava na njegove posljedice. Bez obzira na stavove, ta organizacija ostaje jedan od najvažnijih izvora informacija i statističkih podataka u ovom području.

Andrew Ross, profesor na Socijalnoj i kulturnoj analizi pri Sveučilištu u New Yorku 2009. godine objavio je knjigu o suvremenim oblicima rada gdje se fleksibilizacija i prekarnost već podrazumjevaju, a rasprava je usmjerena na propitivanje fleksibilnosti i sigurnosti na poljima rada visoko obrazovanih kao što su profesori ili kreativci. Ross analizira i popularne pokrete protiv konzumerizma i za pravednu trgovinu, uspoređujući ih i nalazeći zajednički cilj u zelenim poslovima na masovnoj razini u područjima proizvodnje energije, hrane i ekološki prihvatljive tehnologije. Kontradikcija koja ga brine je postojanje nesigurnih, loših poslova na popularnim organskim farmama kao karakteristika trenutnog stanja stvari (Ross 2009:114). Ovakvi radovi nastali u anglosaksonskom govornom području, u centrima kapitalizma gdje je fleksibilizacija trend koji traje već trideset godina, mogu govoriti o visokobrazovanim prekarim radnicima i tražiti rješenja u novim tehnologijama i oblicima rada. U kontekstu ovako, uvjetno rečeno, napredne rasprave, borba za postojeća ili tek moguća „sigurna“ radna mjesta u javnim institucijama, uslužnim djelatnostima ili trgovini djeluje kao zaostalo razmišljanje jer takva radna mjesta trenutno ne dopuštaju razvoj osobnih sposobnosti, stvarno sudjelovanje u odlučivanju na radnom mjestu ili ne potiču stvaranje održivog gospodarstva. Ono što ostaje kao trajna poruka ovog autora je težnja prema ne samo sigurnijim nego i kvalitetnijim poslovima gdje sigurna vrsta ugovora nije dovoljna.

2.2 Glavni pojmovi

2.2.1 Neoliberalna ili Nova ekonomija

Mnogi autori koji govore o širem ekonomskom kontekstu obuhvaćaju dva važna aspekta trenutnog stanja: globalizaciju i neoliberalizam. Posljedica globalizacije za područje rada je političko slabljenje nacionalne države kao regulatora radnih odnosa pri čemu te ovlasti idu na niže, lokalne, ili više, međunarodne institucije (McBride 2001). Globalizaciji je također svojstveno postojanje međunarodnih kompanija, važnih pružatelja zaposlenja i gospodarskog rasta koje uz samu prijetnju odlaska iz određene države mogu tražiti korekciju lokalnih politika i praksi u svoju korist. U području čišćenja i održavanja postoje velike međunarodne kompanije, kao i u drugim granama gospodarstva. Australian Spotless Service jedan je od najvećih servisa na južnoj polutki, u Europi je primjer danska tvrtka ISS koja radi u 44 zemlje svijeta, uključujući Indiju (Herod, Aguiar 2006:6), dok je američki Jani-King otvorio preko 600 franšiza u Australaziji.²

Osim globalizacije tu je i prateća neoliberalna politika kojom dominira vjera u moć tržišta da učinkovito rasporedi resurse i potakne ekonomski rast. Neoliberalnu politiku karakterizira deregulacija (s tim da se država povlači samo iz područja koja njoj odgovaraju, dok može reregulirati neka druga npr. postrožiti uvjete za primanje naknade za nezaposlene ili otežati proces štrajka), privatizacija, propadanje države blagostanja te makro-ekonomske mjere usmjerene na ponudu, a ne potražnju.³ Herod i Aguiar dodaju još neke karakteristike neoliberalne ekonomije poput rezanja državnih izdataka za socijalnu skrb popraćene ideološkim podupiranjem ekonomskog individualizma uz potkopavanje kolektivizma (Herod, Aguiar 2006:3). Zapadne ekonomije susreću se s potkopavanjem države blagostanja, kolektivno pregovaranje zamjenile su represivne mjere koje otežavaju stvaranje sindikata, njihov rad se nadzire, kolektivna prava su ograničena, a rast plaća u javnom sektoru ograničen je ili spriječen.⁴ Na primjeru hrvatskih „javnih“ čistačica vidjet ćemo da se udarom na koeficijent plaća i smanjuje. Komercijalizacija radnih odnosa, povećanje samozapošljavanja,

² *Inclean*, List.- Stud. 2004, str.14-15, preneseno u: Herod, Andrew, Ryan, Shaun: "Australian and Aotearoa/New Zealand Cleaning Industries", u: *The Dirty Work of Neoliberalism – Cleaners in the Global Economy*, Blackwell Publishing, 2006, str. 66

³ Standing, Guy, "Brave New Words? A Critique of Stiglitz's World Bank Rethink", *Development and Change*, br.31, str. 737-763, preneseno u: Fudge, Judy; Owens, Rosemary,...

⁴ Carroll, W, "Introduction: Social democracy in neoliberal times", u: *Challenges and Perils*, ur. W Carroll, R Ratner, 2005., Halifax, Fernwood Books, preneseno u: Aguiar, Louis L.M.: "Janitors and Sweatshop Citizenship in Canada", u: *The Dirty Work of Neoliberalism – Cleaners in the Global Economy*, Blackwell Publishing, 2006, str.19

podugovaranje usluga⁵ i intenzifikacija rada (Ryan, Herod 2006:61) trendovi su koji obilježavaju rad u novoj, neoliberalnoj ekonomiji.

Način na koji ovi trendovi dobivaju na važnosti pokazuje kanadski primjer retorike prilikom uvođenja neoliberalnih promjena koja se temelji na tvrdnji da je nacionalni deficit rezultat dosadašnjih „prevelikih“ socijalnih davanja. Ono što se može zaključiti je da socijalne institucije vode u propast. Širenje moralne panike na temelju ovakvog uzročno-posljedičnog niza u Kanadi je dovelo do promjena njihovog Zakona o radu, značajno je otežalo organiziranje radnika i omogućilo smanjenje plaća. Kanadska radna snaga se modernizira od 1995. godine, a ta modernizacija znači da zakon štiti poslodavce, a radnicima daje poticaje da više rade (Aguiar 2006:17-20).

Neoliberalne reforme dijele istu retoriku u raznim dijelovima svijeta, dok neki aspekti mogu biti lokalno specifični. Ono što je globalno zajedničko neoliberalnim promjenama na području radnih odnosa svakako je trend eksteriorizacije ili outsourcinga ekonomskih odnosa koji su do nedavno bili integralni dio kompanije ili institucije poput čišćenja ili prehrane radnika. Takve usluge tvrtke naručuju ugovorom od specijaliziranih servisa pri čemu je cilj smanjiti vlastite troškove za radnu snagu u obliku plaća i doprinosa (Herod, Aguiar 2006:4). U institucijama javnog sektora odvajanje dijela službi potaknuto je *rezanjem državne potrošnje*, formulacije koju potiču međunarodne financijske institucije poput MMF-a. Svjetska banka kontrolira strukturu javne potrošnje uvidom u javne izdatke do razine pojedinog troška svakog ministarstva. Preporuka je Svjetske banke da se troškovi usmjere s dosadašnjih, redovnih na posebne ciljeve (Toussaint 2005:229) tj. „osnovnu djelatnost“ što u slučaju financiranja samih državnih institucija podrazumijeva rezanje svih neosnovnih troškova u koje ulaze i čistačice. Ovdje je važno primjetiti da međunarodne institucije nadziru trošenje javnog proračuna i daju preporuke kamo ga usmjeriti. Deklarativni cilj ove prakse je smanjiti siromaštvo putem učinkovite javne potrošnje. U praksi se ovakve preporuke očituju u *Vladinoj mjeri 2 – Outsourcing (izdvajanje) pratećih djelatnosti u javnom sektoru iz Reformskih i drugih mjera fiskalne konsolidacije za razdoblje 2014. – 2016.* (Vlada RH 2014). Zanimljivo je da u ovom slučaju međunarodne strategije uvođenja neoliberalnih reformi nisu bile u pravu jer je mjera objavljena 29. travnja 2014., a prikupljanje potpisa za referendum protiv ovakve mjere je počelo 5. lipnja što je reakcija u roku mjesec dana, dok „OECD-ov

⁵ Collins, Hugh, „Independent Contractors and the Challenge of Vertical Desintegration to Employment Protection Law“, Oxford Journal of Legal Studies br. 10, str. 331-380; preneseno u: Fudge, Judy; Owens, Rosemary: *Precarious Work, Women and the New Economy, The Challenge to Legal Norms*, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon, 2006, str. 3-27

priručnik za vlade⁶ govoreći o tempiranju reformi predviđa vrijeme reakcije naroda u smislu prosvjeda ili nemira u rasponu od tri do šest mjeseci nakon objave promjene tj. već u vrijeme provedbe (Toussaint 2005:238-239).

2.2.2 Fleksibilizacija

Literatura pokazuje da se autori slažu oko normativnog oblika ugovora o radu, a to je ugovor o radu na neodređeno vrijeme dok su svi drugi oblici atipični (Kulušić 2009:47). Nakon Drugog svjetskog rata idealni, normativni oblik rada bio je kontinuirano zaposlenje na puno radno vrijeme kod jednog poslodavca, u njegovom prostoru i pod njegovim nadzorom, uglavnom u sektoru koji zastupa sindikat i gdje radnik ima pristup socijalnim pravima (Vosko 2006:54). Fleksibilizacija radnih odnosa je uvođenje atipičnih oblika (Kulušić 2009:10).

Ono što se deregulira i fleksibilizira su obaveze poslodavaca prema radnicima koji su zaposleni na ovaj način. Fleksibilan rad promovira se kao rješenje problema gospodarske krize ili kao način uspostavljanja održivog gospodarskog rasta kroz uštedu na području ljudskog rada jer je fleksibilna radna snaga jeftinija i prilagodljivija potrebama poduzeća. Veće oslanjanje na fleksibilne oblike rada predstavlja se kao nužnost za rješavanje gospodarskih problema.

Jasminka Kulušić prenosi klasifikaciju fleksibilizacije Tona Wilthagena i Franka Trosa. Četiri oblika počinju sa numeričkom eksternom fleksibilnošću koja se ostvaruje otkazivanjem i zapošljavanjem prema potrebi poduzeća, numeričkom internom fleksibilnošću vezanom za organizaciju radnog vremena, zatim funkcionalnom fleksibilnošću koja se temelji na horizontalnom ili vertikalnom premještanju radnika na druga radna mjesta ili podugovaranje specijalista te fleksibilnost plaće (Kulušić 2009:53).

Fleksibilnost se prvo uočava u vrsti ugovora o radu. To su ugovori o radu na određeno vrijeme, ugovori o radu s nepunim radnim vremenom, ugovori o privremenom zapošljavanju te dozvoljeno višestruko zapošljavanje i ugovor o djelu koji je u Hrvatskoj dio građanskog, a ne radnog prava (Kulušić 2009:56). Osim ovih pojava treba dodati i samozapošljavanje koje se zbog svojih (često prekarnih) karakteristika uvrštava u fleksibilne oblike rada te, rijetko

⁶ Morrison, Christian, 1996. *The political feasibility of adjustment*, (engl.) Development Center Policy Brief, No.13, OECD, Paris, preneseno u: Toussaint, Eric, 2005. [franc.1998., engl. 1999.] *Your Money or Your Life: The Tyranny of Global Finance*, Haymarket Books, Chicago

spominjano, stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa⁷. Hrvatski Zakon o radu koji je donesen 1995. i mijenjan do 2003. godine (uz dodatne izmjene povodom ulaska u EU) omogućava ove atipične oblike rada, a zakoni i propisi koji su vezani za rad ih dodatno propisuju zbog čega se može reći da su hrvatski propisi već prilagođeni globalnom trendu.

Ovi su oblici rada pogodni poslodavcima zbog lakšeg i jeftinijeg procesa otpuštanja ili otkazivanja posla, odnosno pružaju im rad uz manje ili nikakve obaveze prema radniku u usporedbi s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Suvremena rasprava o trajnim i privremenim ugovorima došla je do toga da neki zahtijevaju postojanje samo jednog, trajnog ugovora. Studija OECD-a (Lepage-Saucier) iz 2013. godine gradi ekonomske razloge protiv takvog ograničenja. Konkretna studija je, između ostaloga, vjerojatno odgovor na događanja u Francuskoj gdje je prizivni sud 2007. godine potvrdio da reforma novog ugovora o radu ide protiv MOR-ove konvencije 158 (koja se tiče otkazivanja ugovora od strane poslodavca) te se na taj način na pravnoj razini pobio zakon koji je zakonodavac uskoro i sam poništio. Daljnja fleksibilizacija ugovora u ovom je slučaju zaustavljena na sudu, dok suprotna strana nastavlja graditi ekonomske razloge za daljnju fleksibilizaciju. Autori spomenute OECD-ove studije smatraju da iako supostojanje trajnih i privremenih ugovora stvara određene troškove, oni su ipak manji od troška koji stvara zaštita zaposlenja. Njihova je preporuka smanjiti zaštitu zaposlenja i zauzvrat ponuditi radnicima naknadu prilikom nezaposlenosti uz, naravno, važne poticaje za prihvaćanje ponuđenog posla i dodatno obrazovanje (tzv. fleksigurnost) Autori temelje svoje preporuke na uglavnom financijskim troškovima ne obazirući se na kvalitetu života radnika što njihovu studiju čini sporednom u proučavanju posljedica fleksibilnosti na čovjeka. Kada međunarodne institucije i raspravljaju o posljedicama financijskih odluka na razini međunarodnih institucija onda su društvene posljedice kratkoročne nuspojave i spadaju u poseban sektor socijale dok su ekonomski dobici dugoročni (Toussaint 2005:244) i time jedini važni. Pitanje je mogu li posljedice prekarnog rada biti kratkoročne ako takav rad utječe na sve aspekte ljudskog života od reprodukcije do financijske samostalnosti i to kod sve većeg broja ljudi.

Za poslodavce fleksibilnost dolazi u nekoliko oblika. Prvi je vezan za proces rada kao što je podugovaranje dijela proizvodnog procesa ili podugovaranje djelatnosti koje nisu poslodavčev primarni posao poput čuvanja ili čišćenja prostora. Drugi oblik je fleksibilnost

⁷ Zakon o poticanju zapošljavanja, NN 57/12, 120/12

statusa zaposlenja gdje poslodavac koristi određeni broj ugovora o radu na određeno vrijeme, pripravnike ili sustavno koristi radnike iz agencije za privremeno zapošljavanje. Fleksibilnost radnog vremena je često korištena fleksibilnost, a obuhvaća rad u smjenama, noću i vikendom te prekovremeni rad, sabijeni radni tjedan, varijabilno radno vrijeme i razbijene usluge. Posljednji oblik je fleksibilnost organizacije rada gdje se radnici rotiraju na radnim mjestima ili rade u samostalnim skupinama na izvršenju konkretnog zadatka što može biti povezano s usavršavanjem radnika (Kulušić 2009:57-58). Iako većina oblika fleksibilnosti zadire u sigurnost zaposlenja, razinu primanja i osnovne socijalne beneficije, iz ovakvog pregleda oblika vidimo da postoje i sigurni oblici interne i kvalitativne fleksibilnosti koji mogu biti korisni radnicima.

Andrew Ross, pozivajući se na autore iz sedamdesetih i osamdesetih, vuče porijeklo fleksibilnosti ne iz menadžerskih redova, nego iz radničkog revolta prema radu s početka sedamdesetih godina. Temeljni razlog bio je zamor dosadnim i repetitivnim poslovima organiziranog rada Fordističke ere, tj. marksističko otuđenje od rada. Sustav fleksibilnog rada kojeg su u međuvremenu ponudili menadžeri bio je odgovor na zahtjev, ali ujedno i izopačena vizija slobode od rada. Fleksibilne radnike u takav rad danas privlači neoliberalni motiv slobode individue da sama kontrolira svoju ekonomsku sudbinu. Oni načelno sami biraju poslove koje će raditi, mjesto s kojeg će raditi, način na koji će organizirati svoje vrijeme i slično. Kroz posao ih vodi uzbuđenje samodokazivanja i uspoređivanja s drugim samozaposlenima. Neki uspijevaju dok mnogi žive u limbu, ne znajući jesu li zaposlenici ili poslodavci, nesigurni odakle i kada će im stići sljedeći prihod. Život im se sastoji od vaganja mogućnosti, obrađivanja kontakata, organiziranja vremena i pronalaženja strategija kako se nositi sa stresom koji ovo stvara (Ross 2009:2-6).

Važna razlika koju treba uočiti je da na gore opisani način žive visoko obrazovani, menadžeri, savjetnici, kreativci. Ali fleksibilizacija nije stala na njima, tamo gdje bi se još našlo opravdanje za nju u vidu slobode u sadržaju rada. Fleksibilizaciju provode, i na njoj dobro zarađuju, korporacije koje zapošljavaju vojske niže obrazovanih među kojima se u hrvatskim prilikama mogu navesti trgovački lanci s tisućama trgovaca, zaštitarske tvrtke, a onda i servisi za čišćenje s najnižim potrebnim obrazovanjem i radnim iskustvom radnika. Sličnost ovih skupina fleksibilnih radnika je neosporiva nesigurnost gotovo svih vidova života. Andrew Ross sumnja u korisnost zamišljanja njihove međuklasne koalicije iako u istraživanju IT stručnjaka primjećuje da oni idetificiraju svoja radna mjesta kao visokotehnološke izrabljivačke tvornice (Ross 2009:7) koje bi inače povezali sa tekstilnom

industrijom na Dalekom Istoku što znači da se neki od visokoobrazovanih prekarnih radnika poistovjećuju s onim niže obrazovanimima.

2.2.3 Prekarni rad

Prekarni rad je termin koji dolazi iz engleskog *precarious work*. *Precarius* je latinska riječ za nesigurno, a korištenjem u engleskom jeziku širi upotrebu na značenja poput ovisnosti o volji ili užitku drugoga, ovisnosti o slučajnim okolnostima, nepoznatim uvjetima ili nesigurnom razvoju događaja.⁸ Ovakvo značenje dobro opisuje radni odnos u kojem se nalazi prekarni ili nesigurni radnik. Nesigurnost je temeljna odlika njegovog ugovora i čini potpunu suprotnost karakteristikama ugovora na neodređeno vrijeme i sigurnosnim mehanizmima koji štite takvog radnika od nepravednog otkaza i raznih drugih okolnosti.

Prekarizacija rada je pojam koji je koncentriran na negativne posljedice fleksibilnog rada kao što je strah radnika da će izgubiti posao ili neke pogodnosti vezane za posao (Kulušić 2009:11). To je jedna od rijetkih referenci na prekarnost u knjizi Jasminke Kulušić što samo potvrđuje koliko autorica izbjegava negativne strane fleksibilnog rada i literaturu koja se bavi nesigurnošću.

Europska unija izbjegava pojam prekarizacije i radije govori o kvaliteti zaposlenja i socijalnom uključivanju (Ashiagbor 2006:86) marginalno zaposlenih, to jest o njihovoj socijalnoj isključenosti. Upravo su ti *marginalno zaposleni* proizvod fleksibilnih radnih odnosa i vrlo ih vjerojatno možemo opisati kao prekarne radnike jer rade, primjerice, na pola radnog vremena ili rade povremeno na kratkim ugovorima što im ne osigurava stalne i/ili dovoljne prihode.

I u literaturi koja je kritički nastrojena prema fleksibilnom radu možemo njegove posljedice pronaći pod raznim imenima i frazama poput brazilijanizacije rada, trećesvjetašenja tržišta rada ili državljanstva izrabljivačke industrije koje je uvjerljivije u engleskom izvorniku *sweatshop citizenship*. Brazilijanizacija rada odnosi se na nesigurne oblike zaposlenja povezane s neformalnim radom koji je postao *dominantan* oblik rada kao rezultat neoliberalne politike. Trećesvjetašenje tržišta rada nema, kako mu ime naslućuje, korjene u zemljama Trećeg svijeta nego u praksama kapitalizma Prvog svijeta koje su bile prikrivene u vrijeme države blagostanja. Radnici koji su donedavno godinama radili kod istog poslodavca, bili

⁸ online riječnik Merriam-Webster, <http://www.merriam-webster.com/dictionary/precarious>, (pristupljeno 29.9.2013.)

zaposleni na puno radno vrijeme i bili sindikalno organizirani sada zbog neoliberalnih reformi paradoksalno uživaju trećesvjetske uvjete rada u centrima kapitalističke ekonomije. Dakle, izrabljivačke tvornice ne nalazimo samo u tekstilnoj industriji Dalekog istoka nego i u zemljama zapadnog kapitalizma u proizvodnji obuće i igračaka, građevinarstvu, pripremi hrane, pranju automobila, plaćenom kućanskom poslu, industriji renovacije domova, popravcima automobila, vrtlarstvu, održavanju objekata, farmama i tvornicama za preradu mesa te u mnogim drugim aspektima navodno visokotehnološke, postindustrijske ekonomije.⁹

One koji prekarno rade neki će zvati i prekarijat, termin koji nastaje kao kombinacija postindustrijskog rada i proleterskih uvjeta života.

2.3 Problemi prekarnog rada

Europska komisija prepoznaje elemente koji doprinose subjektivnom zadovoljstvu i objektivnoj kvaliteti zaposlenja, a radi se o plaći, sigurnosti zaposlenja, pristupu obrazovanju i razvoju karijere (Ashiagbor 2006:87). Ovo govori da bez obzira na politiku deregulacije, i u najvišoj politici postoji svijest o poslu loše kvalitete.

Međunarodna organizacija rada još je 1989. uspostavila četiri dimenzije za utvrđivanje prekarnosti određenog zaposlenja. To su stabilnost i sigurnost zaposlenja, uvjeti rada, priroda i stabilnost prihoda te pristup socijalnoj zaštiti.¹⁰

Jasminka Kulušić spominje osjećaj socijalnog identiteta (Kulušić 2009:85) kojeg rad pomaže izgraditi te narušavanje društvenog i obiteljskog života ukoliko radnik zbog posla nije prisutan na važnim privatnim događajima (Kulušić 2009:79). Također, u slučaju izdvojenog mjesta rada radniku je smanjen pristup obrazovanju i usavršavanju koje bi pružao poslodavac, smanjena je mogućnost napredovanja u karijeri, otvorena su pitanja zdravlja i zaštite na radu, sudjelovanja u suodlučivanju i sindikalnom organiziranju (Kulušić 2009:86).

⁹ Gordon, Jennifer, *Suburban Sweatshops*, 2005. The Belknap Press of Harvard University Press, preneseno u: Aguiar, Louis L.M. 2006. "Janitors and Sweatshop Citizenship in Canada", u: *The Dirty Work of Neoliberalism – Cleaners in the Global Economy*, Blackwell Publishing

¹⁰ Rodgers, Garry i Rodgers, Janine, „Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe“, 1989, preneseno u: Ashiagbor, Diamond, „EU Employment Policies and Precarious Work,“ u: Fudge, Judy i Owens Rosemary (ur.), *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon, 2006, str. 80

Vremenska fleksibilnost je sporna točka koja može štetiti i koristiti radnicima. Koristi im ako se radi o radu na nepuno radno vrijeme ili na pola radnog vremena koji su zatražili sami radnici i koje im služi kako bi bolje uskladili obaveze iz privatnog i poslovnog života posebno u slučaju skrbi za malu djecu ili nemoćne osobe. Vremenska fleksibilnost može štetiti kada ju inicira poslodavac kako bi zadovoljio svoju potrebu za dodatnim radom s manje kvalitetnim ugovorima o radu. Velika je vjerojatnost da konkretni radnik nije izabrao raditi na nepuno radno vrijeme nego je to bio jedini posao koji je u tom trenutku mogao dobiti. Susan D. Burri piše o nizozemskom radu na nepuno radno vrijeme koji je 2013. godine činio čak 45% zaposlenja te napominje, da iako je to rasprostranjen oblik rada, često ne omogućuje financijsku samostalnost (Burri 2006).

Joanne Conaghan piše o deregulaciji u području radnog vremena u Velikoj Britaniji i primjećuje da su se okolnosti spajanja rada i ostatka života pogoršale te da rad zadire u sferu života na nepredviđen način. Autorica negira tezu E. P. Thompsona iz knjige „Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism“ (1967) prema kojoj erodiranje granice između života i rada vjerojatno vodi pozitivnoj promjeni u našem shvaćanju vremena. Autorica smatra da se koriste (nove) vremenske norme kako bi se upravo utvrdila ta granica (Conaghan 2006:109). Jedino što se mijenja deregulacijom legalnog okvira je priznavanje apsolutnog autoriteta menadžmenta u određivanju radnog vremena (Conaghan 2006:116).

Drugi je problem vezan za diskriminaciju prekarnih radnika. Do toga dolazi na više razina. Iz položaja poslodavca koji zapošljava kroz sigurne i nesigurne ugovore, fleksibilni radnici su izloženi nejednakom pristupu u primjeni mjera zdravlja i zaštite na radu, prilikama za stručno osposobljavanje, napredovanju u karijeri i manje su plaćeni. Osim toga, s obzirom na vrstu zadataka koje radnik obavlja, poslodavac ili stalna radna snaga mogu prenijeti teže uvjete rada na fleksibilni dio radne snage (Kulušić 2009:51) gdje će naići na manji otpor.

Kontrola je jedna od ključnih točaka u promociji, ali i kritici prekarnog rada. Svendsen prenosi kritiku sociologa Richarda Senneta koji tvrdi da fleksibilizacija oduzima kontrolu radnicima jer im je rad nepredvidiv (Svendsen 2012:52). Često spominjana studija kanadskih hotelskih radnika pokazala je da kada stalni i privremeni radnici rade u istom okruženju, stalni imaju osjećaj kontrole i zadovoljavajuću ravnotežu rada i ostatka života. Privremeni radnici na istim poslovima imali su manje poželjne i nepredvidljivije rasporede.¹¹ Nepredvidivost i

¹¹ BOHLE, P., Quinlan, M., Kennedy, D. and Wilson, A. 2004. "Working hours, work-life conflict and health

nemogućnost planiranja života jedan su od najvažnijih aspekata kritike fleksibilnosti. Žudnja za koherentnim planom života jedna je od želja prekarnih radnika koja je do sada otkrivena u studijama. Oni se teško mogu odlučiti na brak, djecu, rješavanje stambenog pitanja, i to ne samo zbog nesigurnosti ugovora nego i niskih plaća kojima su prekarni radnici najčešće zatečeni. Dodatna posljedica prekarnosti među mladima je rano utvrđivanje granica bogatih i siromašnih gdje bogati imaju sigurnosnu mrežu i budućnost otvorenu razvoju karijere dok siromašni mogu samo mijenjati kratke, nisko plaćene poslove što stvara apatiju, rezigniranost i nedostatak načina da unaprijede svoju poziciju.¹² Istovremeno, institucije i popularna kultura stvaraju pritisak na osobu da se bez obzira na navedene okolnosti stalno usavršava i mijenja kvalifikacije kako bi bio poželjniji radnik.

Intenzifikacija rada još je jedan problem prekarnih poslova koji najbolje može ilustrirati kanadski kompjuterski program Specialized Maintenance Management System kojeg koriste kako bi proučili pokrete i vrijeme potrebno za čišćenje određenog prostora. Nakon procjene koliko je ljudi u koliko vremena potrebno da očisti određenu površinu, rukovodioci to prenose na stvarne radnike čime intenziviraju radni proces i dokidaju autonomiju radnika (Aguiar 2006:30) koji je doveden u priliku u kojoj više nije nadležan samostalno procijeniti koliko je prostor prljav ili čist, koliko mu vremena treba posvetiti i kojim tempom to treba ili može učiniti. Ovaj program u praksi znači otpuštanja i povećanja radnog opterećenja kao u slučaju montrealškog kompleksa poslovne i trgovačke namjene Place Ville Marie gdje su sa 350 čistača smanjili broj radnika na 150, a od preostalih tražili da preuzmu dodatnih 74m² (Aguiar 2006:34). Postavlja se pitanje jesu li zbilja godinama zapošljavali 200 radnika previše.

Zdravstveni problemi prekarnih radnika izraženiji su nego u drugim skupinama možda zato jer prekarni poslovi često spadaju u skupinu niže plaćenih, fizičkih, zahtjevnih poslova koji u kombinaciji sa samim prekarnim aspektom njihovog rada može ugroziti fizičko ili mentalno zdravlje. Prekarni radnici rjeđe dobivaju upute ili obrazovanje za posao koji obavljaju, rjeđe ih kontroliraju inspekcije za sigurnost na radu, izloženi su opasnom radnom

in precarious and “permanent” employment”, *Rev Saúde Pública*, vol. 38 (S-upl), pp. 19--25., preneseno u Ured za radničke aktivnosti – Ženeva, ILO, 2012. *From precarious work to decent work: outcome document to the workers symposium on policies and regulations to combat precarious employment*, str. 36

¹² DORRE, K. 2006. *Prekäre Arbeit und soziale Desintegration*, APuZ 40--41, pp. 7--14., preneseno u: Ured za radničke aktivnosti – Ženeva, ILO, 2012. *From precarious work to decent work: outcome document to the workers symposium on policies and regulations to combat precarious employment*, str. 36,37

okruženju, stresnim uvjetima rada, povećanom opterećenju te neproporcionalnom vremenu kojeg troše na putovanje na jedno ili više radnih mjesta.¹³

Radnički simpozij o politikama i regulacijama protiv prekarnog zaposlenja iz 2012. godine koji je već bio spomenut naglasio je i posljedice prekarizacije po društvo. Prekarni rad nije samo problem apatije i nemoći pojedinca, nego se nemoć od njega širi na okolinu koja pati od sličnih problema. Kada se pojedinci osjećaju nemoćno to se na društvo prenosi u obliku nemira ili manjka suradnje bilo u susjedstvu, bilo na radnom mjestu. Prekarni rad je obilježen nesigurnošću koja brani pojedincu udruživanje i postavljanje zahtjeva jer živi u strahu od gubitka posla i zato je ovakav rad najmanje organiziran, a širenje prekarnog rada je instrument smanjivanja radničkog organiziranja (MOR 2012:39).

Podaci Europske komisije iz 2003. godine govore da više od pola zaposlenih na privremeni ugovor želi biti zaposleno za stalno, ali nisu mogli pronaći takav posao.¹⁴ Ovo govori o u korist teze da je u fleksibilizaciji kontrola na strani poslodavaca jer oni diktiraju kakav će ugovor ponuditi, dok radnici u potrazi za plaćom kojom će pokriti osnovne životne troškove nemaju priliku birati vrstu zaposlenja.

2.4 Primjeri prekarnog rada u svijetu

Ranije spomenuta studija OECD-a (OECD 2013) koja raspravlja trebamo li samo trajne ili trajne i privremene ugovore donosi i neke podatke o tome kako variraju ugovori na određeno u raznim zemljama. Pa tako Italija, Francuska, Španjolska i dijelom Njemačka imaju strože uvjete koji ograničavaju kada se mogu koristiti ugovori na određeno te koliko ih se uzastopnih može sklopiti prije nego je poslodavac primoran ponuditi ugovor na neodređeno. Isti autori priznaju da se sve te odredbe koje štite radnike mogu u svakoj od

¹³ BENACH, J. and Muntaner, M. 2007. "Precarious employment and health: developing a research agenda", *Journal of Epidemiology & Community Health*, vol. 61, pp. 276—277; Lewchuk, W, de Wolff, A., King, A. and Polanyi, M. 2003. "From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment", *Just Labour*, vol. 3, pp. 23—35; Quinlan, M. 1999. "The Implication of Labour Market Restructuring in Industrialized Societies for Occupational Health and Safety", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 20, pp. 427—460; Bohle, P., Quinlan, D., Kennedy, D. and Wilson, A. 2004. "Working hours, work-life conflict and health in precarious and "permanent" employment", *Rev Saúde Pública*, vol. 38 (Suppl.), pp. 19--25. sabrano u: Ured za radničke aktivnosti – Ženeva, ILO, 2012. *From precarious work to decent work: outcome document to the workers symposium on policies and regulations to combat precarious employment*, str. 36,37

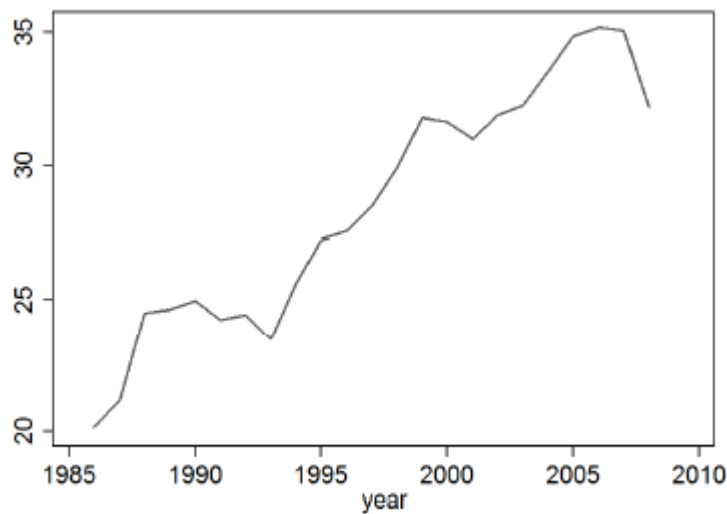
¹⁴ EUROPSKA KOMISIJA. 2003. „Economicaly Dependent/quasi subordinate (para subordinate) Employment,“ preneseno u Ashiagbor, Diamond, „EU Employment Policies and Precarious Work,“ u: Fudge, Judy i Owens Rosemary (ur.), *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon, 2006, str. 94

zemalja zaobići na legalan ili manje legalan način. Danska je izjelačila uvjete rada privremenih i stalnih radnika. Takva regulacija poboljšava život prekarnog radnika, ali ne rješava njegov temeljni problem koji je upravo nesigurnost radnog mjesta. Ujedinjeno Kraljevstvo i Nizozemska ne postavljaju ograničenja za kakve poslove je dopušteno ugovarati na neodređeno vrijeme, ali ipak predviđaju da se nakon nekoliko godina ugovor na određeno treba pretvoriti u ugovor na neodređeno.

Europska unija još je 1999. donijela direktivu¹⁵ koja je usmjerena poboljšanju postupanja s radnicima koji rade na određeno. Direktiva obvezuje države da propišu razloge, broj obnavljanja i trajanje uzastopnih ugovora na određeno kako bi se smanjila zloupotreba ugovora. Danska je ta koja je direktivu primijenila na svoje zakonodavstvo kako bi unaprijedila svoj sustav fleksigurnosti za radnike, ali iz direktive i danskog primjera možemo vidjeti da se radi samo o poboljšavanju uvjeta prekarnog rada bez namjere da se on dokine. Danas oko 30% Danaca promijeni poslodavca u godini dana, dok ih 90% radi s ugovorima na neodređeno vrijeme koje je lako ili bar lakše razvrgnuti. Danski primjer fleksigurnosti vrlo je različit od ostalih modela, ali u svakom slučaju, u obranu ili kritiku njihove fleksigurnosti nije nužno ulaziti ukoliko taj sustav ima manju zaštitu zaposlenja tj. radnikovog interesa, a stopa mijenjanja poslodavaca u praksi govori o, iz radničke perspektive, iznimno nestabilnom sustavu.

Stanje u zemljama OECD-a prikazuje tablica iz koje se vidi da je od 1985. godine do ekonomske krize popularnost ugovora na određeno rasla velikom brzinom.

¹⁵ *SLUŽBENI LIST EUROPSKE UNIJE*, Direktiva Vijeća 1999/70/EZ, 28. lipnja 1999., Službeni list Europske unije, 05/sv.4, str. 228-233



Tablica 1. Podaci o udjelu privremenih poslova u ukupnoj zaposlenosti, prosjek za sve zemlje OECD-a

Španjolske brojke još iz 1999. godine pokazuju prisutnost prekarizacije. Prema izvješću CEC-a više od 90% novih sklopljenih ugovora bilo je privremene naravi, a osim toga imali su i visoku stopu izmjenjivanja.¹⁶

2.5 Prekarni rad u Hrvatskoj

2.5.1 Statistički podaci

Statistika Zavoda za zapošljavanje prikazuje promjene trenda u zapošljavanju u Hrvatskoj. Podaci o vrsti zaposlenja pri izlasku iz evidencije HZZ-a po godinama pokazuju da je u razdoblju od 2004. do 2013. godine drastično smanjen broj ugovora na neodređeno u korist ugovora na određeno. U devet promatranih godina ugovori na neodređeno pali su za 58% dok se broj ugovora na određeno povećao za 23%.

¹⁶ COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. 1999. „Joint Employment Report 1999,“ (para. 4.3), preneseno u: Ashiagbor, Diamond, „EU Employment Policies and Precarious Work,“ u: Fudge, Judy i Owens Rosemary (ur.), *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon, 2006

Godina	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Vrsta zaposlenja										
Na neodređeno	23.001	20.222	22.438	25.606	23.941	17.186	14.303	15.599	13.003	9.651
Na određeno	115.579	120.668	127.022	121.083	104.287	101.100	126.802	151.932	162.532	150.489
Nisu zaposleni na temelju radnog odnosa	107.936	100.900	98.401	98.440	85.894	101.181	119.829	150.864	120.203	102.624
Ukupno	246.516	241.790	247.861	245.129	214.122	219.467	260.934	318.395	295.738	262.764

Tablica 2. Podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje o vrsti zaposlenja prilikom izlaska iz evidencije od 2004. do 2013. godine

Ovaj podatak potvrđuje važnost proučavanja trenda fleksibilizacije radnih odnosa. Iako ovaj podatak pokazuje samo one ugovore sklopljene pri izlasku iz evidencije HZZ-a (a ne sve sklopljene u navedenoj godini) ipak je relevantan jer je broj ugovora sklopljenih na neodređeno vrijeme dramatično pao. Smanjenje pokazuje da su poslodavci prepoznali fleksibilne oblike rada kakve omogućuje Zakon o radu iz 2003. godine pri čemu poslodavac koji treba novog radnika radije koristi ugovor na određeno. Ukoliko poslodavac nije siguran želi li upravo tog radnika može iskoristiti probni rok¹⁷ dugotrajnog ugovora, ali iz statistike vidimo da se to ne događa nego se koriste kratki ugovori kako bi se koristilo radnika u ugovorenom razdoblju i zatim mogalo bez obaveze zaposliti novu osobu, ponuditi sličan ugovor istoj osobi ili ukinuti radno mjesto. Prekarnost se stvara upravo ovdje gdje uočavamo frazu „bez obaveze“.

Jasminka Kulušić prenosi podatke dobivene metodologijom OECD-a za 2004. i 2006. godinu o strogoći propisa kojima se štite radna mjesta prema kojima je hrvatsko zakonodavstvo fleksibilno koliko su fleksibilne ostale zemlje zapadnog Balkana, ali za trećinu rigidnije od prosjeka EU-a (Kulušić 2009:262).

Hrvatska Anketa o radnoj snazi (DZS 2013b) najveći je izvor podataka na području rada koji se prikuplja na razini kućanstva i koji može na statističkoj razini tj. reprezentativnim uzorkom, govoriti ne samo o trenutnom radnom statusu stanovništva nego i o njihovim okolnostima, željama i razlozima. Jedno od informativnijih pitanja Ankete tiče se dobrovoljnosti rada na određeno. Anketa iz 2012. godine pokazuje da 40-45% zaposlenih na određeno vrijeme radi na taj način jer *ne može pronaći posao na neodređeno*, dok nitko od ispitanih nije odgovorio da je razlog taj što *ne žele ugovor na neodređeno*. Oko 50% zaposlenih na određeno za razlog navodi *rad na određeno, školovanje* s manjim varijacijama postotka u dobnim skupinama. Samo ih je 7% u jednom od kvartala 2012. godine među

¹⁷ ZAKON O RADU, NN 149/09, čl.35. st.1.

srednjom dobnoj skupini izjavilo da rade na određeno jer su *na probnom roku*, dok se u drugim kvartalima i dobnim skupinama taj razlog nije niti pojavio.

Od svih zaposlenih, onih s ugovorom na određeno je oko 11%. Oko 20 000 osoba iz jednostavnih zanimanja, ali i toliko znanstvenika radi na određeno vrijeme. Najzastupljenija skupina zanimanja s ugovorima na određeno su uslužne djelatnosti s procijenjenih 30 000 osoba koje su tako zaposlene.

Od svih zaposlenih 8% ih radi kraće od punog radnog vremena, s tim da je najviše poljoprivrednika (do 90%), a zatim uslužnih, jednostavnih i znanstvenih zanimanja. U ovoj skupini zaposlenih gotovo je pola navelo *ostale razloge* što možemo povezati s praksom zaposlenih u poljoprivredi. Značajan navedeni razlog je *bolest ili invalidnost*. Iz ankete je vidljivo da nitko ili vrlo malo osoba *želi raditi na nepuno radno vrijeme*, a 15% ih je izričito izjavilo da rade na taj način jer *ne mogu pronaći posao s punim radnim vremenom*. Ovih 15% je značajnije nego što izgleda ako uračunamo da je 90% grupe sačinjeno od poljoprivrednika kojima je manje od punog radnog vremena čest način zapošljavanja. Uspoređujući sastav po zanimanjima sa razlozima rada na kraće radno vrijeme možemo zaključiti da ako se ne bave poljoprivredom i ako nisu previše bolesni za rad na puno radno vrijeme, onda rade na nepuno radno vrijeme protiv svoje volje. Anketa govori da u skupini onih koji rade na kraće radno vrijeme, njih 15% nije dobrovoljno na takvom poslu.

Anketa također daje podatak da u Hrvatskoj oni koji rade kraće od punog radnog vremena rade najčešće pola radnog vremena tj. 20 od uobičajenih 40 sati tjedno. Također, u Hrvatskoj 10-20% radnika radi u nestandardno vrijeme tj. u smjenama, noću, subotom ili nedjeljom, a najčešće je to u smjenama i subotom.

2.5.2 Iz povijesti rada u Jugoslaviji

Lokalna povijest i tradicija radnih odnosa oblikuju način na koji radimo i način na koji mislimo o radu. Jedna od knjiga koja ilustrira ideologiju i praksu u ovom području je „Sociologija rada“ iz sedamdesetih godina dvadesetog stoljeća autora Vladimira Raškovića. Kako je rad bio jedan od središnjih interesa samoupravnog socijalizma i u ovoj knjizi nalazimo detaljne poglede na tada važne elemente radnog procesa. Autor uzima u obzir tehničke i društvene uvjete, razmatra probleme radne snage koji proizlaze iz tradicije, poput discipline i nedostatka kulture (industrijskog) rada. Također, govori o radnicima samoupravljačima i njihovom odnosu sa rukovodiocima te o načelu raspodjele prema radu

koje je bilo aktualno sedamdesetih. U ovoj detaljnoj knjizi očito je da se vrste ugovora o radu uopće ne propituju jer fleksibilizacija rada nije bila način na koji se pokušavalo povećati produktivnost. Jugoslavenska rješenja bila su orijentirana na povećanje produktivnosti postojeće radne snage „u maksimalno prirodnoj meri“ kroz promicanje radne discipline i kroz racionalizaciju radnog vremena.¹⁸ Ovaj trenutak je važan jer vidimo da je sustav koji je stvorio naše nazore i radnu tradiciju također imao na umu maksimalno korištenje radnika i produktivnost. Jedino što je drugačije je odnos prema sigurnosti zaposlenja ili radnog mjesta radnika, koja je u Jugoslaviji bila neupitna. Promjena načina iskorištavanja radne snage koju nosi fleksibilizacija potpuno je drugačija od svega čime se lokalna znanost i praksa nosila do sada. Posljedice fleksibilizacije su slabo poznate, a ovo je jedan od razloga zašto je važno ozbiljno pristupiti njihovom istraživanju.

Usporedimo li jugoslavensku težnju punoj zaposlenosti sa istom tom težnjom Europske unije koju je izrazila u Lisabonskog strategiji vidjet ćemo da su načini postizanja istog cilja različiti na razini pojedinca. Suvremeni način ne izlazi prema radnicima s povećanjem socijalne sigurnosti između zaposlenja i sličnim socijalnim mjerama nego traži od radnika, posebno ovog prekarnog koji često mijenja poslove, da sam postigne sigurnost zaposlenja na način da se učini zapošljivim (Ashiagbor 2006:92). Cilj pune zaposlenosti je isti ali subjekt više nije država ili tvrtka nego pojedinac.

Vida Tomšič u knjizi „Žena u razvoju Socijalističke samoupravne Jugoslavije“ također ne propituje vrste ugovora kada obrađuje pravno uređenje položaja žene. Ona napominje samo da: *„Zakonodavstvo garantuje stalnost zaposlenja svim radnicima bez razlike. Svim radnicima, dakle i ženama, rad može da prestane protiv njihove volje samo u slučajevima koje određuje zakon. ... težih kršenja radnih dužnosti, slučajevi kada radnik (radnica) neće da prihvati drugi rad ili da se osposobi za drugi rad... ako radnik ne prihvati samoupravni sporazum, ... mora izdržavati kaznu zatvora duže od 6 meseci, ... ispuni uslove za ličnu penziju. Zbog toga posebna zaštita stalnosti zaposlenja žena odnosno trudnica i majki s malom decom nije potrebna. ... potrebna je za žene koje rade kod privatnih poslodavaca. U ovom slučaju, naime, zakon dopušta i prestanak radnog odnosa protiv volje zaposlenih, osim kad se radi o trudnicama i majkama s malom djecom.“* (Tomšič 1981:163) U ovom citatu vidimo da se stalno radno mjesto podrazumijeva, te da se ono, u većini slučajeva, nalazi u

¹⁸ RAŠKOVIĆ, Vladimir, 1979. [6.izd.], *Sociologija rada*, Savremena administracija i Institut za ekonomska istraživanja, Beograd, str. 38-39. Pod „racionalizacijom radnog vremena“ autor smatra proučavanje intervala rada: uhodavanje, rad, zamor i završetak iako i on primjećuje tendenciju reorganizaciji umjesto jačanju produktivnosti u postojećem okviru.

zajednički upravljanim tvrtkama. Zakon je *dopuštao* da privatnik otpusti radnika protiv njegove volje, dok danas zakon *predviđa* da ga privatnik niti ne zaposli na više od mjesec dana ili onako kako privatniku odgovara. Još paradoksalnije, zakon je čak apsolutno branio i malobrojnim privatnicima da otpuste ženu dok je trudna ili ima malo djeteta, dok je današnjoj prekarnoj radnici u istom slučaju trudnoće ili malog djeteta gubitak ugovora u praksi gotovo zagaraniran.

Kontrasti između sigurnosti zaposlenja tada i danas su veliki. Povijesni podaci govore u korist posebnog truda koji treba uložiti kako bi se zamislilo društvo s velikim udjelom prekarnih radnika. Suvremeni zakonodavac koji je odrastao u vrijeme sigurnosti, a danas ima i osiguranu osobnu egzistenciju, teško može pojmiti posljedice fleksibilnosti koju drugima nameće jer ju on nikada nije iskusio, nije patio od njenih posljedica niti ih je imao prilike naučiti u teoriji. S druge strane, pritisak međunarodnih institucija i slijepo prihvaćanje njihovih preporuka ne ostavlja prostor za stvaranje alternativa.

2.6. Čišćenje u Hrvatskoj

Ovaj rad koristi primjer hrvatskih čistačica pri čemu je potrebno opisati kontekst u kojem one rade počevši od dominantnih poslodavaca do odnosa u tom gospodarskom sektoru. Izvori podataka za sektor čišćenja su oskudni, a detaljno novinarsko istraživanje napravila je Ksenija Puškarić za Poslovni dnevnik 2013. godine pri čemu je stavila naglasak na eventualni uvoz radne snage iz istočnih zemalja, ali iz članka se mogu izvući korisni brojevi o veličini sektora i tvrdnje voditelja i vlasnika servisa o razini prava i plaćama njihovih radnika. Puškarić tvrdi da vrijednosti tržišta usluga čišćenja i održavanja iznosi 400 milijuna kuna i zapošljava oko 5 000 radnika. Najveći poslodavci u sektoru su Adria servis sa 750 radnika koji su navodno plaćeni više nego u ostalim servisima te imaju kolektivni ugovor, Luxor grupa koja na poslovima čišćenja zapošljava 900 radnika i također tvrdi da plaća radnike iznad prosjeka, Pleter, tvrtka Ministarstva obrane, navodno isplaćuje prosječnu plaću 4119, 47 kn u što su uključeni i troškovi prijevoza, dok Ekus koji zapošljava 750 radnika tvrdi da plaća minimalac i zapošljava na nepuno radno vrijeme.¹⁹ Kao glavni problem u sektoru izdvojen je damping tj. spuštanje cijene usluge niže od troška poslovanja čime se bave tvrtke koje

¹⁹ PUŠKARIĆ, Ksenija, "Minimalac ne osigurava egzistenciju zbog koje bi stranci došli ovdje" *Poslovni dnevnik*, elektronska verzija članka objavljena 23.2.2013. na: <http://www.poslovni.hr>, pristupljeno 23.5.2014.

navodno ne podmiruju plaće, poreze i doprinose zbog čega si mogu priuštiti manju cijenu usluge.

Prema novinskim izvorima Luxor i Adria nastali su izdvajanjem čišćenja iz Hrvatskog telekoma i Plive²⁰, dok je Pleter nastao 2007. godine izdvajanjem ugostiteljskih i sličnih usluga iz Ministarstva obrane i danas je u punom državnom vlasništvu. Prema Pleterovom Godišnjem izvješću za 2010. godinu (Pleter 2011) porastao je broj zaposlenih na poslovima čišćenja (iako su otpustili radnike iz ugostiteljstva i trgovine), a u tvrtki djeluju tri sindikata. Izvješće također specifično navodi broj zaposlenih po kvalifikacijama napominjući da srednju stručnu spremu imaju radnici ugostiteljskog smjera (veliki dio poslova ove tvrtke je u ugostiteljstvu) dok je druga najzastupljenija skupina nekvalificiranih radnika za koje možemo pretpostaviti da se bave ostalim poslovima ove tvrtke među kojima je i čišćenje. Ovo Izvješće pokazuje obrazovanje radne snage i kako izgleda izdvajanje tzv. pratećih usluga u trgovačko društvo s napomenom da su klijenti Pletera i dalje dominantno državne institucije. Nagađajući na osnovi izjave Pleterovog vodstva o prosječnoj plaći od 4 120 kn možemo zaključiti da su čistačice plaćene manje zbog velikog broja drugih zanimanja u istoj tvrtki koja imaju višu spremu i plaće, ali ipak vidljivo je da nisu plaćene minimalac kao u privatnom sektoru. Također, iz Izvješća je vidljivo da su klijenti ove tvrtke uglavnom državne i vojne institucije pa se nameće pitanje radi li se o protekcijonizmu u biranju Pleterovih usluga i što bi se dogodilo kada bi se Pleter, sa svojim višim troškovima rada prijavio na natječaj kojem pristupaju manji servisi koji isplaćuju minimalac ili manje.

Iz navedenog Izvješća mogu se iščitati namjere vlade o fokusiranju državnih institucija na upravne i administrativne djelatnosti iz 2007. godine, puno prije najave otpuštanja čistačica u javnim službama iz 2014. Uvod Izvješća jasno definira ciljeve i međunarodni okvir osnutka tvrtke.

„... primarni cilj Društva je pored djelatnosti u potpori života i rada OS RH višak kapaciteta ponuditi tržištu, ...“ , „Projekt Pleter u cijelosti je u skladu sa smjernicama koje pred nas postavlja EU i NATO i u potpori je reorganizacije i sažimanja državne uprave te OS RH. Provedeni model organizacijskog izdvajanja primjenjiv je i na druga dijela državne uprave budući da je krajnji cilj reorganizacije državne uprave smanjenje upravnog aparata koji će se u konačnici prioritetno baviti upravnim i administrativnim

²⁰ PUŠKARIĆ, Ksenija, “Minimalac ne osigurava egzistenciju zbog koje bi stranci došli ovdje” *Poslovni dnevnik*, elektronska verzija članka objavljena 23.2.2013. na: <http://www.poslovni.hr> , pristupljeno 23.5.2014.

poslovima. Kroz preustroj MORH-a i OS RH cilj je uz smanjenje broja zaposlenih osigurati da se vojni sustav prioritarno bavi vojskom i pitanjima vezanim uz obranu i sigurnost, te da se ne iscrpljuje nepotrebno na organiziranje uobičajenih dnevnih aktivnosti kao što su npr. kuhanje, čišćenje, pranje, održavanje okoliša, ...“ (Pleter 2011)

U posljednjoj je rečenici organiziranje održavanja i prehrane nazvano su *iscrpljujućim* što priziva komičnu sliku generala iscrpljenog upravljanjem kuharicama, domarima i čistačicama što teško da odgovara stvarnoj situaciji te dodatno prikazuje održavanje kao manje važnu djelatnost. Glavni je razlog za osnutak društva uklopljenost u državnu politiku smanjenja broja zaposlenika u državnim službama, a u skladu s politikom EU i NATO-a što se iz teksta jasno vidi i pri čemu je glavni razlog rezanje troškova, a ne organizacijska iscrpljenost upravljanjem kuhanjem i čišćenjem. Ne spominje se pozicija radnika koje se dotakao *Poslovni dnevnik* u članku iz 2007. godine kada je Društvo osnovano gdje je spomenuto lako sklapanje Sporazuma o preuzimanju djelatnika između Ministarstva i Pletera uz suglasnost dvaju sindikata prilikom prelaska navodno 800 radnika u novu tvrtku uz dvogodišnje poštivanje kolektivnog ugovora.²¹ Sljedeći spomen nove tvrtke u istom mediju je s kraja 2007. godine kada sindikat i poslodavac najavljuju sklapanje novog kolektivnog ugovora koji ne bi smio narušiti materijalna prava radnika nego samo omogućiti fleksibilne uvjete rada. Promjene ugovora su najavljene jer su procijenili da kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike nije prikladan za tvrtku koja se bavi ugostiteljstvom.²² Ovdje je jasno demonstrirano što se događa kada se održavanje (i slične djelatnosti) izdvoje iz sustava kojeg opslužuju – na njih se odmah primjenjuju i drugačija pravila radnih odnosa, u ovom slučaju fleksibilizacija specifična za ugostiteljstvo, bez točnijeg objašnjenja što to točno znači.

Osim velikih tvrtki u privatnom i državnom vlasništvu, mnogo je i malih servisa tj. obrta za čišćenje koje se bave malim poslovima poput čišćenja za privatne osobe ili stambene zgrade, zatim povremene poslove čišćenja nakon građevinskih radova i slično. Australija i Novi zeland daju sliku koja se može očekivati i u Hrvatskoj ako se trend razvoja sektora čišćenja nastavi. U Novom Zelandu oko 68% servisa za čišćenje temelji se na

²¹ RUKAVINA, Ksenija, “Pleter - usluge preuzele sve uslužne djelatnike MORH-a”, *Poslovni dnevnik*, elektronska verzija članka objavljena 4.1.2007. na: <http://www.poslovni.hr> , pristupljeno 23.5.2014.

²² *Poslovni dnevnik*, 2007. Kolektivni pregovori za Pleter-usluge, elektronska verzija članka objavljena 8.11.2007. na: <http://www.poslovni.hr> , pristupljeno 23.5.2014.

samozapošljavanju, a iako su mala poduzeća brojnija, ona velika su ozbiljni centri zapošljavanja u zemlji. U Australiji je posao čišćenja zbog povećane prakse outsourcinga, treći posao po zastupljenosti u zemlji, odmah nakon prodavača i osobnih asistenata (Ryan, Herod 2006: 67). U Čileu je od osamdesetih godina i intenziviranja neoliberalnih reformi porastao broj tvrtki za čišćenje za 500% na njih 450 koje zapošljavaju oko 31 000 radnika (Tomic, Trumper, Dattwyler 2006:86) Ukoliko se takva situacija preslika na Hrvatsku to će značiti da će iznimno veliki broj žena prijeći iz postojećih sektora s nešto većim plaćama u sektor čišćenja koji ima najviše moguće plaće. Istraživanje provedeno u svrhu ovog diplomskog rada, između ostalog pokazuje o kojim se točno iznosima i razlikama radi.

3. Ilustracija prekarnog rada na poslovima čišćenja

3.1. Cilj istraživanja

Na temelju inozemnih iskustava i aktualnih trendova hrvatske vlade potrebno je proučiti kako će se daljnja fleksibilizacija radnih odnosa očitovati na ljude koje će ona zahvatiti. Cilj istraživanja je ilustrirati živote dvije skupine ljudi, onih u čiji sektor se promjene uvode te onih koji već rade na nesigurnim poslovima. Usporedba ovih skupina pokazuje i ima li prostora za dodatno smanjenje prihoda i nesigurnost zaposlenja.

Ciljna skupina ovog istraživanja su čistačice (ponekad zvane i spremačice). Čistačice su rasprostranjene u svim sektorima jer su potrebne u svim građevinama koje se svakodnevno koriste za proizvodnju, pružanje raznih usluga, obrazovanje, zdravstvo i slično. U Hrvatskoj još uvijek postoji razlika privatnog i javnog sektora u pogledu poslova čišćenja zbog čega je moguće usporediti najbolje postojeće poslove u javnoj službi i one u privatnim tvrtkama ili obrtima za čišćenje.

U ovoj grupi dominiraju žene pa je zato važno obratiti pozornost na količinu kućanskih poslova koje obavljaju te skrb za djecu ili nemoćne starije. Osim spola, kod ove skupine radnica važan može biti zdravstveni aspekt jer rade fizički posao koji sam po sebi može uzrokovati ili pogoršati neke bolesti ili bolest može otežati sam rad ukoliko ne postoji plaćeno slobodno vrijeme za oporavak. Uz ove glavne specifičnosti postoji još nekoliko karakteristika kao što su očekivano niske plaće uz koje je povezana mogućnost ili nemogućnost planiranja financijskih obaveza, prijevoz na jedno ili više radnih mjesta i slično.

Skupina čistačica postala je dodatno aktualna u travnju 2014. godine kada je ministrica Milanka Opačić najavila Vladinu mjeru 2 – Outsourcing (izdvajanje) pratećih djelatnosti u javnom sektoru iz Reformskih i drugih mjera fiskalne konsolidacije za razdoblje 2014. - 2016. Ova mjera zahvaća poslove čišćenja javnih objekata na kojima radi 13 763 ljudi (Vlada RH 2014) i koji bi do kraja 2014. godine trebali promijeniti poslodavca.

S obzirom na to da veći servisi imaju određene podatke objavljene u medijima i obuhvaćeni su u poglavlju o čišćenju u Hrvatskoj, čistačice koje su sudjelovale u istraživanju većinom rade za male i srednje servise, a samo jedna čistačica radi za servis koji zapošljava više stotina radnica.

Razgovor sa čistačicama treba pokazati i događa li se u Hrvatskoj ono što se događa u drugim zemljama koje prednjače u fleksibilizaciji i outsourcingu čišćenja. Kanadski autori izolirali su specifične probleme kanadskog sektora čišćenja. Upozoravaju na pojavu smanjenja plaća, intenzifikaciju rada, porast u nesigurnosti zaposlenja i povećanje obaveza bez odgovarajuće financijske kompenzacije. Osim toga, kod radnika u čišćenju specifično je to da su većinom nevidljivi i sindikalno neorganizirani zbog čega im je teško izboriti se za bolje uvjete rada (Aguiar 2006:16). Hrvatski primjeri mogu pokazati ne samo događa li se isto i ovdje, nego i kako ove tvrdnje izgledaju u svakodnevnom životu čistačica.

3.2. Metoda istraživanja

Cilj istraživanja je ilustracija života i rada čistačica i zato je pristup kvalitativan i deskriptivan. Sugovornicama se pristupilo preko osobnih poznanstava i nasumičnim obilaskom tvrtki za koje je poznato da koriste servise za čišćenje. Svaka sugovornica je dokaz različitog oblika rada prema vrsti ugovora o radu ili prema vrsti poslodavca kako bi se obuhvatile različitosti koje trenutno postoje u sektoru čišćenja.

Katalog pitanja složen je prema pretpostavljenoj ideji čistačice u srednjim godinama koja već neko vrijeme radi na poslovima čišćenja, putuje na posao, ima stav prema fleksibilnim oblicima rada i živi s obitelji. Sugovornice su, naravno, odstupale od poneke pretpostavke pa im je intervju prilagođen. Pitanja su izdvojena kao dodatak ovom radu.

3.3. Rezultati istraživanja

3.3.1. Plaće i dodaci na plaću

Minimalna plaća je najniži mjesečni iznos bruto plaće koji pripada radniku za rad u punom radnom vremenu, a na nju imaju pravo svi radnici koji rade u Hrvatskoj kako je regulirano Zakonom o minimalnoj plaći iz 2008. godine (NN 67/08). Isti zakon predviđa da se iznos svake godine mijenja s obzirom na realni rast BDP-a. Za tekuću 2014. godinu minimalna plaća objavljena je u Narodnim novinama kako slijedi: „Visina minimalne plaće za razdoblje od 1. siječnja do 31. prosinca 2014. godine utvrđuje se u bruto iznosu od 3.017,61 kuna.”(NN 156/13). Spomenuti zakon propisuje kaznu od 60 000 do 100 000 kn za pravnu osobu, te 7 000 do 10 000 za odgovorne fizičke osobe ukoliko u propisanom roku radniku nije

isplaćena minimalno navedena plaća. Budući da propisi izražavaju bruto iznose možemo izračunati plaću nakon dopinosa za ženu koja nema djece i živi u Zagrebu. Radi se o iznosu od 2 383 kn tj. ako ima jedno dijete onda čak 2 414 kn pa za potrebe ovog rada iznos možemo zaokružiti na 2 400 kn. To je iznos koji se može očekivati od poslodavca kakv je servis za čišćenje gdje kolektivni ugovori nisu uobičajeni. Kod čistačica iz javnih institucija izračun ovisi o osnovici za zaposlenike u javnim službama koja iznosi 5 108,84 kn i njihovom koeficijentu koji se kreće oko 0,6. U posljednje vrijeme plaće su smanjene za nekoliko stotina kuna jer je ukinut postotak na plaću za vjernost firmi (4% za 20-29 godina, 8% za 30-34 god, 10% za 35 i više godina), a sam koeficijent je smanjen za 3% dakle na 0,601, što je smanjilo neto plaću za cca 220 kn. Treće smanjenje tiče se promjene u granskom kolektivnom ugovoru koji nastupa 1.6.2014. (NN 70/14) prema kojem im je smanjen dodatak na osnovni koeficijent složenosti posla, zatim je ukinut dodatak od 10% za tehničke službe koje rade u institucijama s do 100 radnika, te 8% za čišćenje prostora s obzirom na kvadraturu. Čistačicama je dodijeljen dodatak na osnovnu plaću od 5% kao i ostalom tehničkom, financijskom i administrativnom osoblju. Prije ovih posljednjih smanjenja zagrebačka čistačica sa 27 godina staža u javnoj instituciji, bez djece i uzdržavanih imala je neto plaću 3 330 kn. Prije svih navedenih smanjenja imala je procijenjenih 3 550 kn. Najnoviju smanjenu plaću možemo samo procijeniti na 3 063 kn što znači da je ukupni neto pao za 487 kn što je na već niskoj plaći osjetan pad.

Bez obzira na navedena smanjenja, ono u čemu čistačice nekih javnih službi vode pred onima iz servisa su dodaci na staž od 5% po godini staža koji im do sada nisu ukinuti. Ovo dovodi do razlike u primanjima samo ako čistačica iz javne službe radi u javnoj službi značajan broj godina. Primjer je već spomenuta čistačica koja radi u javnoj instituciji 27 godina, a njena plaća je 3 063 kn. Mlada čistačica koja tek počinje raditi na istom radnom mjestu od lipnja 2014. godine biti će plaćena 2 735 kn²³ što je samo 335 kn više od pretpostavljene minimalne plaće u privatnom sektoru.

Primjeri plaća radnica servisa koje su intervjuirane za ovaj rad ne pokazuju statistički relevantnu usporedbu nego samo usporedbu plaća nekoliko primjera iz stvarnoga života.

²³ Svi izračuni plaća čistačica u javnoj instituciji temeljeni su na novom Granskom kolektivnom ugovoru za zaposlenike u ustanovama kulture (NN 70/14) i postupku izračuna koeficijenta, bruto i neto plaće prema uputama računovođe jedne takve institucije. Razgovor je obavljen i zabilježen 13.6.2014. godine, a sugovornik želi ostati anoniman. Za eventualne greške u izračunu odgovorna je studentica.

Kristina (49)²⁴, radnica servisa za čišćenje koja trenutno čisti u jednom trgovačkom lancu izjavila je da je njena plaća za puno radno vrijeme između 2 400 i 2 500 kn. Nije znala točno reći jer radi sedam dana u tjednu sa svakom trećom nedjeljom slobodnom te na osnovu sati koji daleko prelaze 40 sati radnog tjedna zarađuje više od 3 000 kuna.

Petra (29) koja čisti poslovnice financijske institucije na pola radnog vremena zarađuje pola minimalne plaće, dakle 1 200 kn. Petra svoja primanja nadopunjava još jednim fizičkim poslom *na crno*, a financijski se oslanja na partnerovu plaću koja je značajno viša. Milka (45) čisti trgovački centar i prema njenoj izjavi plaća joj je 2 300 kn, dakle ispod minimalne, a za prijevoz dobiva dodatnih 200 kn mjesečno. Budući da tih 200 kuna ne pokriva trošak mjesečne karte u Zagrebu koja iznosi 360 kuna, postavlja se pitanje zašto se prijevoz isplaćuje dodatno. Možemo nagađati da se u slučaju financijskih problema servisa za koji radi, dodatak za prijevoz može ukinuti, a da radnice nastave raditi za plaću ispod minimalne kao najjeftinije i konkurentnije na tržištu.

Ljerka (42) i Marija (50) koje čiste poslovni prostor preko servisa zarađuju 2 360 kuna s dodatkom za prijevoz koji se razlikuje. Ljerku je zaposlio sam servis i ona dobiva 300 kn za prijevoz što je i dalje nedovoljno za mjesečnu kartu, dok Marija, koju je servis naslijedio od tvrtke koja ju je otpustila u procesu outsourcinga neosnovne djelatnosti, dobiva oko 600 kn za prijevoz jer je to bio jedan od uvjeta ugovora koji je prenesen s tvrtke na servis tokom outsourcinga. Osim njih, u istraživanju je sudjelovala i voditeljica malog servisa, Goranka (47) koja nije vlasnica servisa, ali organizira posao i plaće za sebe i kolegicu koja joj pomaže, sebi isplaćuje minimalnih 2 400 kn, a radnici koja je na pola radnog vremena 1 200 kn.

Iz ovog pregleda plaća vidljivo je da se radi o skupini radnica s najmanjim primanjima u državi. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (DZS 2013) za 2012. godinu koji navodi da je prag siromaštva za jednočlano kućanstvo 24 122 kn, Petra i radnica u Gorankinom servisu ne bi mogle živjeti same sa 14 400 kn tj. bile bi ispod granice siromaštva. Ostale čistačice iz servisa koje rade za malo iznad ili ispod 2 400 kn siromaštvu izmiču za oko 4 000 kn godišnje, a budući da ih većina ima djecu, ovise o financijskoj potpori muževa.

U skupini onih koje imaju ugovor na neodređeno i ne rade za servise, Branka (56) radi u ugostiteljstvu za 2 370 kn (iako na pola radnog vremena), Ana (50) radi u školstvu za 2

²⁴ Stvarna imena svih sugovornica zamijenjena su drugim imenima, a nazivi njihovih poslodavaca kao i tvrtki koje čiste naznačene su samo vrstom djelatnosti. Točni podaci dostupni su studentici i mentoru.

900 kn, a Višnja (39) je u kulturi i zarađivala je 3 100 kn u vrijeme obavljanja intervjua, ali u vrijeme pisanja teksta taj iznos je pao ispod 3 000 zbog ranije navedenih promjena. Ovdje je očito da i one koje imaju sigurnije poslove, zbog smanjenja plaća u javnom sektoru više nisu daleko od minimalne plaće, a i dalje ne zarađuju dovoljno za samostalan život i uzdržavanje obitelji. Kada Andrew Ross govori o izrabljivanju u smislu rušenja plaća do iznosa od kojih čovjek ne može samostalno živjeti, to se odnosi na upravo ovu pojavu smanjenja plaća i prepuštanju radnika privatnom sektoru u kojem je zarada još manja. Ovo je prema Rossu glavni sistemski problem suvremene izrabljivačke industrije (Aguiar 2006: 23) koja se širi zapadnim svijetom.

3.3.2 Ugovori o radu i radno vrijeme

Između devet sugovornica, one koje rade u javnim službama, ugostiteljstvu i malom servisu za čišćenje imale su ugovore na neodređeno dok su ostale koje rade za srednje i veće servise za čišćenje bile zaposlene na jedan ili dva mjeseca s očekivanjima da će i dalje raditi na takav ugovor za isti servis.

Goranka koja vodi mali servis izjasnila se protiv ugovora na određeno za sebe i radnicu. Iako malo zarađuje jer nema dovoljno klijenata, na prvom mjestu su joj plaće i doprinosi za sebe i kolegicu, zatim porez, a na kraju joj ne ostaje profit. Na pitanje pod kojim uvjetima bi trebalo radnicima nuditi ugovor na određeno, ona odgovara:

Goranka: Samo koji su neradnici. Prvi mjesec bi mu dala. Ako nije radnik neka ide, ako je radnik ostavila bi ga za stalno. Ali to se može vidjet u roku mjesec dana.

Silvija: To Vam je opravdano u kontekstu probnog roka?

Goranka: Tako je. Ja sam za svoju u prva tri dana mogla vidit hoću li je prijavit ili neću. I vidjela sam tri dana, prvi mjesec i drugi sam ju odmah prijavila.

Naime, Goranka je sklona stalnoj radnici na koju se može naviknuti, koju ne mora učiti iznova poslu svakih nekoliko mjeseci i koja radi za nju na neodređeno iako na samo pola radnog vremena. Goranka preferira stabilnost i oslonac koji nalazi u kolegici i kaže: „*Ja bi njoj više dala od sebe nego da drugu uzmem. Jer otkud znam tko si ti? Rađe ona.*“ Iako je mala poduzetnica i radi na više nesigurnih poslova, zapošljavanje radnice na neodređeno joj nije problem i ne fokusira se na to što će biti ako izgubi klijente i prestane trebati još jednu

osobu za pomoć. Iz ovoga je očito da problem kratkih ugovora nije problem kojeg uzrokuje priroda kratkih ugovora između servisa i klijenta nego nespремnost servisa da u nesigurnom periodu žrtvuje profit kako bi zaštitio radnika.

Višnja, koja sada radi u javnoj instituciji ima iskustvo vođenja vlastitog servisa više od deset godina. Ona je zapošljavala radnice na ugovor o djelu bez obaveze da će im se javljati i za druge poslove koje dobije. Iako je bila poslodavac koji je stvarao prekarne radnike, Višnja je svjesna posljedica fleksibilnog rada. Kada je upitana o posljedicama kratkih ugovora na ljude koje poznaje, između ostalog je odgovorila: „... *ali velim, općenito su nezadovoljni, nemirni, nesigurni. I to sve ima posljedice. Ja mislim da se i nakon određenog vremena tak, ti ljudi se i brže razbole nego mi ostali. To čak nije moja slutnja. To je čak postalo pravilo. Jer ipak je to sasvim drukčije nego kad ti normalno znaš da ćeš raditi bar 5 godina. Prekratki su čak ti ugovori.*“ U jednom dijelu razgovora kada se postavilo pitanje o njenim stavovima o radu na određeno, odgovorila je da je to napravljeno za potrebe posla koji je sklopljen na nekoliko mjeseci pa nije moguće radnika zaposliti na duže, ali u drugom dijelu razgovora postavljeno joj je slično pitanje: ima li opravdanja u sektoru čišćenja zapošljavati na kratke ugovore, a Višnja je odgovorila: „*Pa ja mislim da jedino u zamjenu za nekakvo bolovanje ili nešto kaj se baš zna da će biti unaprijed potreba. Prvenstveno u smislu ispomoći.*“ A na izravno pitanje što misli o fleksibilnim oblicima rada odgovara kratko: „*Pa mislim da idu na ruku kapitalizmu.*“ Višnja dolazi iz malog poduzetništva i sa svim saznanjima koja ima o radu ona je zadovoljna svojim novim poslom na neodređeno u javnoj instituciji.

Milka koja čisti trgovački centar imala je iskustvo da je njen poslodavac izgubio natječaj za čišćenje tog objekta, a servis koji ga je dobio ponudio je većini radnica koje su radile na tom objektu da prijeđu u drugi servis. U ovom slučaju to znači da je većina žena ostala na istom radnom mjestu, s istim kolegicama i s istom plaćom od 2 300 kn s tim da im je novi servis dodao još 200 kn za prijevoz. Iako je ovo sretan rasplet događaja u smislu da su neki ipak zadržali posao i radno okruženje, ipak nema nikakve garancije da će se to dogoditi pri sljedećem natječaju ili da će se ostali uvjeti rada kao satnica i slično popraviti. Na dotičnom objektu Milka radi svaki dan u tjednu uključujući sve blagdane i praznike. U tjednu dobije jedan ili dva dana slobodno. Milkin servis rješava problem godišnjih odmora povećavanjem satnice postojećim radnicama koje onda imaju samo jedan dan u tjednu slobodan. Servis ne zapošljava nove radnice kao zamjenu za godišnji odmor iako ih ništa u tome tehnički ne sprječava budući da i ostale zapošljavaju na mjesečne ugovore, te da se posao relativno lako uči. Izvan sezone godišnjih odmora čistačice ovog servisa imaju i do dva

dana u tjednu slobodna s tim da ponekad imaju jedan slobodan, a dva dana rade po pola radnog vremena što znači da opet rade šest dana u tjednu.

Milkin primjer je zanimljiv kada se uspoređi s jednim kanadskim primjerom ostanka na istom radnom mjestu, ali za drugog poslodavca. Naime, Milkin servis je izgubio na natječaju pa je nju i dio kolegica zaposlio novi servis. Plaća joj je ostala ista, ispod minimalne, s tim da je dobila još 200 kn mjesečno za prijevoz. Iznimno je neobično da je ukupni iznos porastao, ako znamo da je novi ponuđač vrlo vjerojatno dobio natječaj zbog niže cijene usluge. Kanadski primjer iz 1994. o čistačicama na Sveučilištu Simona Frasera nešto je drugačiji. Servis koji je te godine dobio natječaj ponudio je uslugu za 296 480 kanadskih dolara manje od dotadašnjeg pružatelja usluge. To su mogli učiniti jer su plaćali čistače dva dolara po satu manje. Kada je dugogodišnji pružatelj usluge izgubio natječaj svi su radnici zaposleni na toj lokaciji ostali bez posla i, naravno, prijavili su se za manje plaćeni posao kod pobjednika natječaja (Aguiar 2006:28). Kanada i Hrvatska imaju slične zakone koji ne obavezuju poslodavca da preuzme radnike koje je zatekao na objektu, već se to događa kada takvo što poslodavcu odgovara jer nema vlastite radnike koji bi mogli preuzeti posao. Budući da je u Milkinom slučaju plaća ostala ista, a broj čistačica na objektu se smanjio, Milkin servis je vrlo vjerojatno ponudio jeftiniju uslugu jer je smanjio broj čistačica i intenzivirao rad ostalima što je omogućilo zadržavanje iste, već preniske plaće i sudjelovanja u plaćanju prijevoza. Vidimo da se na natječajima koji slijede nakon outsourcinga može postati konkurentan ponuđač usluge na više načina, smanjenjem cijene rada ili smanjenjem broja radnika, ali redovito na štetu radnika.

Kristina, koja čisti u trgovačkom lancu, najdramatičniji je primjer teškog života prekarnih radnika. Ona, kao i Milka, radi sedam dana u tjednu s tim da je Kristina svaku treću nedjelju slobodna. Vikendom ima jednaku ili veću satnicu, ali drugačije raspoređene lokacije na kojima radi. Njeno radno vrijeme je zanimljivo jer radi na tri lokacije tokom radnog dana. Na prvoj je sat vremena u rano jutro, na drugoj je pet sati tokom popodneva nakon čega ima pola sata za putovanje na treću lokaciju na kojoj je opet samo sat vremena. Vrijeme za putovanje nije dio satnice koju radi što znači da radi 7 sati dnevno. Jedan sat koji nedostaje do punog radnog vremena nadoknadi se vikendima, iako i tada Kristina radi između 42 i 51 sat tjedno. Iz ovoga možemo izračunati da u prosječnom zamišljenom mjesecu u kojem je imala jednu nedjelju slobodnu, ona radi 193 sata, iako je prosječno radno vrijeme 4x40 tj. 160 sati mjesečno. Višak od 33 sata nije joj plaćen kao prekovremeno nego kao uobičajena satnica. U ovom slučaju je zanimljiv stav sugovornice. Kristina nije sama računala satnicu, izjavljuje da

je zadovoljna svojim poslom, a na upit kako bi ga unaprijedila u organizacijskom smislu ona tvrdi da ne vidi nikakvu grešku i da ne bi ništa mijenjala. Tek kad je zamoljena da zamisli bolji posao ona odgovara da bi to bilo nešto u vezi čišćenja, ali ipak na 8 sati u jednom komadu. Na temelju Kristininih težih osobnih okolnosti vezanih za emotivne i financijske napore nije neočekivano što osjeća zahvalnost za posao na kojem je prihvaćena²⁵ i s kojim se osjeća produktivno, ali postavlja se pitanje kako to da ostale čistačice ovog servisa ne osjećaju nikakvu potrebu za promjenom, primjerice u organizaciji rasporeda i drugačijem načinu obračunavanja plaće.

Žene zaposlene u servisima nisu jedine koje moraju raditi vikendom ili u smjenama. Razlika između njih i onih koje rade na neodređeno za javne institucije je dovoljan broj zaposlenih koji mogu između sebe podijeliti dežurstva. Višnjin poslodavac je kulturna ustanova koja radi vikendima slično kao i trgovački centar, ali Višnja za odrađeni dan tokom vikenda dobiva jedan slobodan tokom istog tjedna.

Zanimljiva pojava koja puno govori o položaju čistačice, bez obzira na vrstu poslodavca, je fiksno određivanje smjena koje se pojavilo kod nekoliko sugovornica. Ljerka i Marija stalno rade popodnevnu osmosatnu smjenu, a Marija koja čisti isti poslovni prostor već sedam godina izjavljuje da bi rado radila i ujutro. Ljerka je izjavila da imaju potrebu raditi i ujutro i popodne ali da je problem u tome što ih nitko nije pitao kako žele raditi. Ana, čistačica u školi, bila je u situaciji gdje je sindikat tražio fleksibilnost u organiziranju smjena, ali škola je odbila zahtjev što znači da Ana već desetak godina radi isključivo popodnevnu smjenu. Ona čak i ne traži rad ujutro i izjavljuje da bi joj olakšalo već i to da dolazi na posao sat ili dva kasnije kako bi ujutro imala više vremena, ali zna da je i taj zahtjev previše za njenog poslodavca.

Uz ovakve primjere postavlja se pitanje koliko je kompleksan posao čišćenja da se ne bi mogao organizirati na način da se žene iz jutarnjih smjena mogu zamijeniti s onima iz popodnevni ili, u slučaju Kristininog servisa, da umjesto cjelodnevnog izmjenjivanja s kolegicama na lokacijama i smjenama, jedna bi se mogla držati jedne lokacije 7 ili 8 sati

²⁵ Kristina je razvila dobre odnose s kolegama koji rade za klijenta. I Petra izjavljuje da su ju kolege u poslovnica koje čisti prihvatili kao da se dugo znaju. Obje rade same i nemaju prilike komunicirati s nekim osim klijentovih radnika. Ukoliko njihov poslodavac ostane na sljedećem natječaju bez tih klijenata, Kristina i Petra će ostati i bez dobrih odnosa s kolegama, jer će, ako im se produži ugovor, morati raditi na nekom drugom objektu s novim ljudima. Međuljudski odnosi na radnom mjestu ovim čistačicama su neizvjesni ne samo na mjesečnoj bazi obnove njihovog ugovora, nego i na godišnjoj bazi prilikom natjecanja za posao čišćenja njihovih poslodavaca.

dnevno. Bez obzira na poslodavca i vrstu ugovora, postoje žene koje robuju nerazumnim zahtjevima loših ili nedovoljno kreativnih šefova.

Sve sugovornice koje rade na puno radno vrijeme izrazile su da ne žele raditi na pola radnog vremena jer bi im to stvorilo ozbiljne financijske probleme u kućanstvu. Ljerka i Marija su imale susreta s takvim poslom i imaju čvrste stavove.

Silvija: *Želite li raditi na pola radnog vremena?*

Marija: *Ne! Radila sam, tak da znam šta je to.*

Ljerka: *Ne. Ja sam to odbila.*

Silvija: *Kod ovog poslodavca?*

Ljerka: *Ne. U Kauflandu.*

Prekarni rad prisutan je i u trgovini koja nije tema ovog rada. Strana iskustva s radom na pola radnog vremena ili nepuno radno vrijeme pokazuju kako se takva tendencija može nastaviti razvijati i u hrvatskom čišćenju. U Australiji se štedi na troškovima radne snage zapošljavajući na nepuno radno vrijeme u zabrinjavajućim razmjerima. Prema procjenama iz literature, 60-70% australskih čistača u nekom je razdoblju radnog vijeka bilo zaposleno na nepuno radno vrijeme, a jedan od sindikata tvrdi da trećina čistača radi manje od 15 sati tjedno, a polovica ih radi manje od 30 sati. Podaci s Novog Zelanda iz 2001. godine govore o sličnim brojkama. Ondje polovica čistača radi na manje od 30 sati tjedno. Servisi na ovaj način smanjuju troškove za plaće i beneficije, a radnici gube na plaći i teže rade u nesigurnim i kratkim smjenama zbog kojih moraju uzimati dodatne poslove (Ryan, Herod 2006:69).

Kada bi se ovaj trend pokazao u Hrvatskoj to znači da bi nekoliko tisuća žena radilo poput Petre, na pola radnog vremena za 1 200 kuna uz još jedan sličan povremeni posao koji bi vjerojatno radile na crno.

3.3.3 Putovanje na radno mjesto / radna mjesta

Putovanje na radno mjesto je poseban problem kod čistačica za razliku od nekih drugih zanimanja budući da se radi o ženama koje malo zarađuju i često žive izvan grada u kojem rade. Žene koje se bave čišćenjem češće putuju javnim prijevozom, a put im traje dulje

nego je zapravo potrebno s obzirom na udaljenost. Posebno pitanje su i putni troškovi koji su izuzetno veliki kada se usporede s plaćama čistačica.

Putni troškovi su u Petrinom slučaju problem jer je cijena mjesečne karte koja joj je nužna za svakodnevni dolazak na posao 360 kuna, dok je njena plaća za pola radnog vremena 1 200 kn. Petrin servis ne podmiruje putne troškove što znači da ona uredno kupuje kartu jer se boji kazne. Nakon kupnje mjesečne karte Petri ostaje 840 kuna mjesečne plaće. Osim toga, njena zamjerka na ovakav prijevoz je to što radi četiri sata dnevno, a putuje dva.

Ljerkin servis pokriva 300 kuna troškova što znači da ona mora nadoplatiti još 60 kn. Ljerka prelazi 25 kilometara dnevno jer živi u prigradskom naselju, a do posla joj treba oko dva sata i dva presjedanja na tri linije javnog prijevoza. Marija, Ljerkina kolegica, putuje 30 kilometara i također troši oko 2 sata u jednom smjeru. One tjedno u autobusu provode oko 20 sati. Za razliku od Ljerke, Marija ima pravo na 600 kuna naknade za prijevoz što joj pokriva trošak u cijelosti jer se servis obavezao nastaviti plaćati prijevoz kad su ju preuzeli od prošlog poslodavca.

Kristina, čistačica na tri lokacije, nema plaćeni prijevoz. Ona radi u istom dijelu grada gdje živi, ali samo neke relacije može prijeći hodajući dok za druge ipak treba javni prijevoz kojeg ne plaća jer, kako izjavljuje, puno joj je dati 400 kuna. Za razliku od gore spomenute Petre koja trećinu svoje plaće daje na prijevoz, Kristina živi sama i nema nikoga da joj financijski pomogne. Ipak, „švercanje“ joj postaje vrlo stresno i kaže: *„Ma ne. Platila bi svaki mjesec tih 400 kuna. Da sam ja sigurna. Ovak više ne mogu. Nema smisla da se preznojavam.“*

Višnja ima najdulji put do posla od oko 55 km, ali ju prelazi za samo nešto više od sat vremena jer putuje osobnim automobilom s još troje radnika s kojima dijeli troškove prijevoza. Njen poslodavac, javna institucija, plaća cijeli trošak. Na pitanje zašto ne radi u mjestu stanovanja, Višnja odgovara: *„Zato što živim u gradu koji ima najveću stopu nezaposlenosti u Hrvatskoj. Između ostalog.“* Razlozi visokih troškova radne snage su kompleksni. Jedan poslodavac ne treba ulaziti u pitanja koliko kilometara njegov radnik mora prijeći do radnog mjesta, jer razlozi za dugo putovanje su upravo ovakvi, financijski i egzistencijalni. Vjerojatnost da će netko bez dobrog razloga svakodnevno putovati izvan svog naselja na posao vrlo su maleni, a nužnost je poslodavca da se pri odabiru radnika usredotoči na onog koji najbolje radi posao, a ne na onog koji mu predstavlja najmanji trošak. Javna

institucija u ovom je slučaju prepoznala problem i zaposlila Višnju bez obzira na mjesto stanovanja.

Suprotnost Višnji je Kristina čiji joj je servis dodijelio lokacije za čišćenje prema mjestu stanovanja kako bi izbjegli plaćanje prijevoza, ali i u gradskom okruženju pješaćenje ponekada nije moguće. Kristina bi morala dnevno hodati više od 10 kilometara između objekata koje mora očistiti kada ne bi koristila javni prijevoz. Poslodavac nije zakonom obavezan nadoknaditi troškove prijevoza, ali to ne znači da je ovaj trošak odgovornost i sloboda radnika. Ukoliko poslodavac koristi vrijeme i snagu radnika da sebi stvori profit, najmanje što može učiniti je pobrinuti se da mu radnik stigne na radno mjesto. Goranka, voditeljica malog servisa, toga je svjesna i svoju radnicu vozi na razne lokacije koje čiste osobnim automobilom. Ujedno, Goranka je jedina od intervjuiranih čistačica koja je na posao dolazila osobnim automobilom. Neke sugovornice nisu imale vozačku dozvolu niti pristup automobilu dok su druge znale voziti, ali to nisu radile. Branka koja čisti ugostiteljski objekt na upit zašto ne ide automobilom na posao kaže: „*Zato jer nemam. Muž ide na posao autom, a ja nemam...*“ Iako su žene koje su znale voziti odgovarale da radije ne voze jer im je tako *lakše* i jer su tako *bez brige*, a Petra se *ne usudi voziti po gradu*, iz razgovora je bilo jasno da njihova kućanstva posjeduju automobile, samo što ih voze muževi, a ne žene. Samouvjeravanjem su došle do toga da je lakše putovati na posao i do dva sata u jednom smjeru mijenjajući dva ili tri prijevozna sredstva nego sjesti u automobil u koji i one ulažu i dovesti se na posao.

Prijevoz na posao zauzima važno mjesto u životu čistačice jer je često najgori mogući, plaćen dijelom ili ne plaćen od strane poslodavca, a oduzima im popriličan dio onoga što se računa pod slobodno vrijeme. Milka, koja čisti trgovački centar u popodnevnoj smjeni, otišla je korak dalje u pretvaranju loših prilika u dobre i od vremena u tranzitu učinila odmor, kako od posla tako i od kućnih obaveza. Ona radi od 14 sati, ali kreće od kuće prije 12 i 30 hvatajući prerani autobus jer bi sljedećim zakasnila na posao. Vrijeme koje mora čekati da joj počne smjena ona krati sjedeći ispred zgrade koju čisti. Na pitanje o slobodnom vremenu Milka odgovara: „... *Moje slobodno vrijeme ti je tu dok dođem malo prije posla. To ti je moje slobodno vrijeme.*“

3.3.4 Primjer radnog dana

Među intervjuiranim čistačicama ističu se one koje rade popodnevne smjene. Marija, Ana, Milka i Petra provode dopodne u brizi za druge, nabavci i kuhanju ručka koji je gotov do

dvanaest sati kada one moraju krenuti na posao. Ana mora skuhati i pojesti ručak najkasnije do 12 h jer tada mora krenuti na posao i kaže: „*Recimo, da radimo od 2 sata onda bi mi taj jedan sat puno značio, ali s obzirom da dođem kasno doma, nisam više u stanju ništa raditi, a i glupo je. Muž ode spat, sad da ja nekaj ružim. Neke sitnice, eventualno. Izvadim nekaj iz škrinje kaj bi sutradan kuhala i tak.*“

Osim stalne popodnevene smjene nezaobilazan je problem i Kristinin dvokratni rad koji je već spomenut u poglavlju o ugovorima o radu i radnom vremenu. Dakle, Kristina kreće od kuće u 6 h ujutro, vraća se oko 8 h i u pola 12 već mora na drugu lokaciju koju čisti, tokom popodneva prijeđe na treću i dan završava oko 19 h. Kristinino slobodno vrijeme u trajanju tri i pol sata prije podneva može se više računati kao dulja pauza nego slobodno vrijeme. Ne iznenađuje kada kaže da nema hobije i da kada dođe kući uglavnom odmara.

Među svim intervjuiranim čistačicama, najbolji primjer radnog dana prilagođenog čovjekovim potrebama i osobnim prioritetima, sigurno daje Goranka. Ona je, za razliku od svih ostalih, sama organizatorica svog radnog vremena. Ona je ovako opisala svoj radni dan.

Goranka: Ujutro ustanem u 6. Otpremim dijete u školu i vrtić. U pola osam idem od doma, do pola 1 me nema. Dođem doma, nastavim čistiti, prat peglat, kuhat ručak. Onda u vrtić po maloga, onda u školu. Onda muž dođe s posla, onda njemu ručak, djeci ručak. Tuširanje i spavanje.

Iako se iz ovakvog opisa čini da je Goranka samo zamijenila plaćeni posao kućnim poslom, ona tvrdi da ju briga za djecu ispunjava i da joj radno vrijeme odgovara jer ima obavezu čišćenja prema klijentima, ali ne i u koje vrijeme će to učiniti i zato je njen rad fleksibilan na način na koji bi i trebao biti: pod njenim uvjetima. Ipak, nije joj uvijek bilo tako. Ona ima višegodišnje iskustvo predradnice u servisu za čišćenje gdje je dala otkaz nakon što je rodila.

Goranka: Ja sam imala porodiljni, i sad mi ističe i idem radit, a ona je meni našla radno mjesto di mi ne paše radit.

Silvija: Nije Vam više pasalo radno vrijeme ili ...?

Goranka: Ništa. Da ne budem predradnica nego da budem rob.

Silvija: Aha. Vratila bi Vas na nižu poziciju?

Goranka: *Jest. Ak sam bila predradnica 8 godina, sad da mi smanji plaću dolje i sve... Nisam htjela.*

Silvija: *Samo zbog toga što ste izostali s posla zbog породiljnog ili?*

Goranka: *Samo zbog toga. A radila sam po 20 sati kod nje. 10, 12, po cijeli dan, noć... Onda je bilo posla, previše.*

Nakon ovakvog iskustva povrede radnog prava dok je radila na ugovor na neodređeno i s novim obiteljskim obavezama, nije iznenađujuće da se Goranka odlučila biti na neki način samozaposlena i tako sama odlučivati o svom radnom danu, zaradi i načinu obavljanja posla.

3.3.5 Zdravlje

Samo se nekoliko sugovornica požalilo na zdravstvene probleme. Branka iz ugostiteljstva kaže da su njeni problemi s kralježnicom počeli nakon što je počela raditi za trenutnog poslodavca, a u vrijeme kada je bilo više posla i kada je radila razne fizičke pomoćne poslove. Bolovi u leđima pojavljuju se povremeno i Branka tvrdi da mora jako paziti na pokrete kojima čisti: „*Nedavno sam baš imala dolje jedan krivi pokret i onda je strašno.*“ Spletom okolnosti, Branka trenutno može raditi pola radnog vremena za plaću punog radnog vremena i ne osjeća pritisak na poslu.

Ljerka se najviše žalila na uvjete rada kada je rekla: „*Teško. Pa ne fakat, ono, bole me ruke, između kostiju mi se napravio vapnenac od istih pokreta. Nekad mi šteka ruka. Sad ćemo vidit dokad ću biti ovako. Udišeš tih đavli od sredstava za pranje. Imaš ti rukavice, al nemaš maske. To fakat... Osuše ti grlo, napiješ se vode, a ono samo prođe kroz tebe. Znaš... Baš samo... Isušuje me. To će se s vremenom pokazati, ako ostanem tu radit. Tak da ono... Zdravstveno već vidim da nisam dobro. Noge te bole i natiču i dobiješ na prstima i crvenilo i...zgužvaju se i svašta nešto.*“ Osim na kemikalije s kojima radi i iste pokrete, požalila se na nedostatak zamjene za godišnje odmore. Ona će morati mijenjati kolegicu s kojom radi u smjeni što znači da će biti pod dvostruko većim radnim opterećenjem iako već i sada obje priznaju da imaju previše posla i da bi im trebala još jedna kolegica u smjeni.

Izdržljivost na ovakvom fizičkom poslu ovisi i o dobi, prijašnjem iskustvu, ali i dotadašnjim ozljedama. Mlada Petra koja dolazi iz honorarnih poslova u proizvodnji ne smatra čišćenje na pola radnog vremena teškim poslom koji bi joj ugrožavao zdravlje. S druge

strane, Milka, koja je radila u proizvodnji 20 godina i svakodnevno prenosila teški teret, prešla je na poslove čišćenja prije šest godina, ali svaki dan pije tablete protiv bolova u leđima koje je razvila na prijašnjem poslu, a trenutni joj odmaže u oporavku. Na trenutnom radnom mjestu žali se na intenzivnost posla u slučaju lošeg vremena što joj kao čistačici popularnog trgovačkog centra zadaje puno posla.

Milka: Ustvari, sad kad je suho vrijeme, ne. Al je gadno kad je vani mokro, recimo snijeg ili kad kiša pada. Onda ti prsti stradavaju, zglobovi. Jer su ti ruke stalno u ovom položaju.

Silvija: Od držanja partfiša?

Milka: Da. Od mopa. I ruke su ti u hladnoj vodi, normalno. Dobiš upalu zglobova.

Na pitanje o opterećenosti poslom Milka je skromno odgovorila da joj nije toliko teško.

Milka: U redu je. Ne mogu reć da nas neko... Dobro, ima dana kad treba više potegnut. Ali zato drugi dan kad to obaviš ide sve normalno.

Silvija: Čistite cijelo radno vrijeme ili imate vremena odmoriti? Sjesti?

Milka: Imamo mi pauzu. A možemo i sjesti, poskrivećki da nas baš nitko ne vidi... ono. Nađe si čovjek. Ne može ni jedna žena reć da ne nađe vremena, bar pet minuta sjesti. Pogotovo pušačice. One popuše sigurno dvije, tri kroz smjenu. Plus pauza od pola sata šta imamo.

Osim konkretnih zdravstvenih problema i intenzivnosti posla, treba primijetiti i nedostatak mjesta i vremena za odmor što je posebno istaknuto u Kristininom slučaju obilažanja raznih objekata gdje nema predviđeno mjesto za ostavljanje osobnih stvari, mjesto za sjesti ili ručati. Također, nije upoznata s tim da li je poslodavac predvidio pauzu.

Kristina: Nema vremena za pauze. Ako ima to je jedno 10, 15 minuta najviše.

Silvija: Jel to nešto što Vam je poslodavac rekao da si možete uzeti ili ste si Vi uzeli vremena zato što ste mogli?

Kristina: Ja sam sama odlučila. Jer tak posao zahtijeva... jednostavno ne uspijem pauzirat. Ako i pauziram, onda jedno 10, 15 minuta. Na brzinu se najedem. A po neki put se desi da i ne jedem jer nemam vremena, ono, zaboravim na jelo. Letim sim, letim tam i eto.

U obavljanju svakog, a posebno fizičkog posla, nedostatak mjesta i vremena za odmor može samo pogoršati opterećenje poslom i psihofizičko zdravlje. Čistačice servisa koji čisti katoličko sveučilište u Čileu rade u sličnim uvjetima. Njihove smjene traju devet sati, u kratkim pauzama između predavanja moraju očistiti sve predavaonice, a dok traje nastava teškim kemikalijama čiste vrlo prometne toalete koji moraju zadovoljiti visoke standarde čistoće koje su im nametnuli. Ove čistačice, kao i Kristina, nemaju sobu za odmor (Tomic, Trumper, Dattwyler 2006:97)

3.3.6 Slobodno vrijeme

Slobodno vrijeme sugovornica orijentirano je na brigu za ukućane, održavanje vrta, uzgoj životinja, kuhanje i spremanje i slične aktivnosti. Osim Višnje i njenog muža nitko se ne bavi poslom za dodatnu zaradu, a samo je Ljerka izjavila da nema posebnih obaveza u kućanstvu tokom tjedna jer joj muž, koji ima više slobodnog vremena, pomaže u kućanstvu. Ljerka izjavljuje: „Nemam ja uopće obaveze. Ne mogu ja imat ni obaveze prema sebi preko dana kad radim. Al subotom i nedjeljom kad sam slobodna imam vrta nešto i onda tamo sam...“ Ljerka je među onim čistačicama koje rade stalnu popodnevnju smjenu i to od 12 do 20 h, a u prometu gubi ukupno četiri sata dnevno. Njena kolegica, Marija, radi u istim okolnostima, osim što sama obavlja sve kućanske poslove za obitelj pa izjavljuje da ima malo slobodnog vremena.

3.3.7 Sindikalno organiziranje

Od svih sudionica, samo je Višnja učlanjena u sindikat, a i pokazuje da razumije ulogu sindikata u svojoj instituciji koja je, naravno, javna. Ana, koja radi u školi ispisala se iz sindikata nakon što je bio neuspješan u slučaju spora s poslodavcem oko radnog vremena. Ostale čistačice nisu učlanjene u sindikate, ne žele biti učlanjene i ne znaju u koji bi se mogle učlaniti ako bi jednog dana to htjele. Samo je Kristina koja radi u servisu na najgorim uvjetima rada među ovdje predstavljenima, zainteresirana za sindikalnu aktivnost, ali ne zna kome bi se mogla obratiti. Ljerka i Marija navele su kao razlog svoje nezainteresiranosti loša

iskustva sa sindikatima kod prošlih poslodavaca. Ljerka kaže: „*Ja u bivšoj firmi isto tako ko i ona. Imali sindikat i sve... ma ona [sindikalna predstavica] je gledala samo sebe... da uzme...*“, a Marijin komentar na sindikate je: „*Jer imam iskustva iz bivše firme. Bila sam u sindikatu pa nisam baš... nisam naišla na neku baš zaštitu.*“ Marija nije detaljnije objasnila na kakvu zaštitu misli, ali moguće je da se referira na trenutak kada ju sindikat nije zaštitio od outsourcinga kada je matični poslodavac predao sve svoje čistačice servisu za čišćenje što je značilo gubitak ugovora na neodređeno i prelazak na dvomjesečne ugovore.

3.3.8 Život prije posla čistačice

Žene u srednjim godinama koje danas čiste, počele su radni vijek na drugačijim poslovima. Milka je radila u proizvodnji u blizini prigradskog mjesta u kojem živi i radila je za oko 3 000 kuna. Ana, koja danas čisti u školi, počela je s radom u tvrtki koja je bila bliska njenom stručnom obrazovanju gdje je otpuštena kao tehnološki višak nakon 13 godina rada. Nakon toga bavila se raznim nisko plaćenim poslovima te čišćenjem. Višnja je odgajala djecu nekoliko godina nakon rođenja i tek se onda samozaposlila. Ženama koje rade i priželjkuju fleksibilne oblike rada kako bi uskladile posao i obitelj, Višnja poručuje: „*Mislim da se jako varaju zbog toga jer prema njima nitko neće prilagođavati posao nego se one moraju prilagoditi poslu. I vrtić, kod nas, koji radi od 8 do 4, a ti moraš raditi od 4 do 10, nema teoretske šanse to izvesti. To je teoretski možda dobro zamišljeno, ali u praksi je neizvedivo.*“

Mlađa Petra nema djece. Ona je do sada radila na raznim nisko plaćenim poslovima u industriji, ugostiteljstvu i trgovini, a uz čišćenje ima još jedan fizički posao. Petra je tražila posao u struci, ali izjavljuje da uvijek traže nekoga s više iskustva. Branka je radila kao administratorica u većoj tvrtki gdje je nakon dvadeset godina rada dobila otkaz kada je tvrtka zapala u teškoće. Branka je u vrijeme rada za tog poslodavca na neodređeno rodila djecu koristeći predviđene dopuste i izjavljuje da nije imala potrebe za fleksibilnim radnim vremenom kad su joj djeca bila mala. Ana je slično odgovorila na temu fleksibilnog rada zbog odgoja djece: „*Kad su oni bili mali onda sam radila jedan tjedan ujutro, jedan tjedan popodne. Ili jedno vrijeme stalno ujutro. Dobro je bilo. ... I nadopunjavali smo se muž i ja i tako. Tak da je to funkcioniralo.*“ Niti jedna od sugovornica nije spomenula da je htjela raditi skraćeno, na pola radnog vremena, od kuće ili povremeni posao. Niti jedna nije negativno govorila o radu u punom radnom vremenu nakon povratka s porodiljnog dopusta.

Slučajno su dvije sugovornice završile grafičke škole, ali ne nalaze posao u tim strukama i to je razlog zašto čiste. Navedene žene čiste jer su otpuštene s boljih ili bar bolje

plaćenih poslova. Strana literatura prepoznaje čistačice kao one koje su *uhvaćene u zamku* čišćenja. One su prisiljene čistiti iz nužde, a ne iz osobnog izbora i zato najgore prolaze. Osim imigranata velika kupina uhvaćena u ovu zamku su žene srednje i starije dobi koje su u deindustrijalizaciji postale tehnološki višak (Ryan, Herod 2006:70). U hrvatskim primjerima navedenim u ovom radu ne radi se samo o deindustrijalizaciji koliko o propadanju raznih proizvodnih i uslužnih tvrtki posebno devedesetih godina, ali općenito gledajući radi se o istoj vrsti zamke. Strategija individualne prekvalifikacije koja se često promovira kao rješenje bilo nezaposlenosti ili izbavljenja od posla s kojim radnik nije zadovoljan, upravo u ovim slučajevima ne rješava problem. Uvijek će postojati netko tko će čistiti jer je to jedan od poslova nužnih za održavanje higijene zajedničkih prostora. Individualni pristup ustrajnosti i borbe za bolje radno mjesto usavršavanjem i prekvalifikacijom ne rješava sistemske probleme nedovoljnih plaća i loših uvjeta rada u ovom sektoru.

4. Posljedice fleksibilizacije i outsourcinga

4.1. Projekcija budućnosti

Govoreći o budućnosti poslova, sudeći prema literaturi političke odluke mogu otići u raznim smjerovima, od jedinstvenog trajnog ugovora s puno manjim zaštitama do raznih vrsta ugovora bez dovoljne socijalne zaštite za takve radnike i nezaposlene. Sudeći prema negativnoj percepciji prekarnog rada sa strane radnika i sindikata, olabavljen sustav zaštite nije poželjan put u bilo kojoj pravnoj verziji rješenja. Ona dimenzija koja je važna za čovjeka, a koja u pravnom jeziku rasprave o fleksibilizaciji može izostati, pitanje je kvalitete posla i to ne samo na razini sigurnosti nego i na razini organizacije, suodlučivanja i autonomije radnika. Iako je otpuštanje čistačica iz javnih službi izuzetno važan događaj zbog broja zahvaćenih osoba i pada njihove kvalitete života, ipak treba misliti korak unaprijed i vidjeti da niti institucionalne čistačice ne rade u idealnim uvjetima. Nametanje radnog vremena i mijenjanja lokacija bez pravog razloga, stalni život u popodnevnoj smjeni ili nesigurni uvjeti rada, nedostatak osobnog prostora na radnim mjestima i slični problemi dolaze od potpunog prepuštanja odlučivanja voditeljima posla. Takva pasivnost pomaže i kod održavanja istih prilika na drugim dijelovima radnog odnosa, poput vrste ugovora, plaće i sličnog. Ona koja razmišlja o radnom vremenu razmišljat će i o vrsti ugovora jer sve to doprinosi kvaliteti rada i života općenito.

Budućnost čišćenja u Hrvatskoj tiče se političkog sukoba oko outsourcinga ili spin-offa čišćenja u javnim institucijama tj. naprednijeg zalaganja za backsourcing ili vraćanje funkcija koje su ranije prepuštene tržištu, kao što je osiguranje, ponovno pod osnovne djelatnosti institucije. Drugi aspekt razvoja trenutne situacije u čišćenju je razvijanje osjećaja za kontrolu nad vlastitim radom i životom kod samih čistačica jer iz njihovih izjava je očito da ne osjećaju da imaju moć odlučivanja o svom radu ili barem želju za popravljanjem uvjeta i oblika rada koje prepoznaju kao problematične.

4.2. Sindikalno organiziranje čistačica

Otežano organiziranje prekarnih radnika po nekim autorima nije slučajno nego dio neoliberalnog napada na kolektivizam koji se vidi kod privatizacije aktivnosti javnog sektora ili kod izravnog otežavanja sindikalnog organiziranja i akcija na razini zakona (Herod, Aguiar 2006:4). Svako izdvajanje čistačice iz popisa zaposlenih institucije koju čisti, prenosi njeno radno mjesto iz grane obrazovanja, zdravstva, kulture u granu održavanja pri čemu je

potrebna i nova sindikalna organizacija. Ukoliko se radi o radnom mjestu kod privatnog servisa za čišćenje moguće je da takva radnica više nikada neće pripadati nijednom sindikatu.

Čišćenje je posao koji ne zahtijeva srednju stručnu spremu, a prema oglasima na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, čišćenje je jedno od rijetkih poslova koji često ne zahtijeva niti prijašnje iskustvo. Zbog nedostatka posebnih znanja i vještina potrebnih za čišćenje, svatko tko treba plaću može raditi ovaj posao što znači da je čišćenje jedna od najranjivijih grana u slučaju sukoba interesa poslodavca i radnice. U slučaju sukoba, radnica nema način za stvaranje pritiska jer je iznimno lako zamjenjiva. Ako se pokaže da ima zahtjeve, ili da je aktivna na području organiziranja drugih radnika, nije joj potrebno niti dati otkaz jer je u privatnom servisu vrlo vjerojatno zaposlena na nekoliko mjeseci pri čemu je neobnavljanje ugovora jednako otkazu. Prijetnja gubitka radnog mjesta i plaće iznimno je velika, a s druge strane poslodavcima je u interesu da ne potiču udruživanje i bolje uvjete rada jer to podiže cijenu rada zbog čega mogu izgubiti posao na natječaju pored tvrtke koja ima jeftiniju radnu snagu (Aguiar 2006:31) Zapravo, okolnosti mogu biti još kompleksnije ako radnici znaju da kada i dobiju veću plaću ili bolji raspored, njihov poslodavac će postati manje konkurentan, možda mu na natječaju za posao neće obnoviti ugovor s klijentom. Ako poslodavac izgubi ugovor, neće moći zadržati isti broj radnika jer neće biti posla (Aguiar 2006:30), i onaj isti radnik koji je razmišljao o zahtijevanju manjeg radnog vremena, to ipak neće učiniti kako ne bi posljedično ugrozio svoje radno mjesto. Osim toga, ukoliko jedan poslodavac izgubi ugovor i sindikat koji je možda bio prisutan na toj lokaciji izgubio je članove. Kompleksnost okolnosti koje nastaju supostojanjem fleksibilnih ugovora o radu i outsourcinga, rada preko agencija i sličnog ne potiče radnike na zauzimanje za bolje uvjete.

Organiziranje prekarnih radnika je veliki izazov. Hipotetska čistačica koja čisti u srednjoj školi, a poslodavac joj je servis za čišćenje ne može biti član primjerice *Nezavisnog sindikata zaposlenih u srednjim školama Hrvatske* jer, prema Pravilniku o članstvu tog sindikata (NSZSSH 2007), ona nije zaposlena u srednjoj školi, u ustanovi koja se bavi srednjim školstvom, u samom sindikatu, nije umirovljenica sustava srednjoškolskog obrazovanja niti nezaposlena prosvjetna radnica. Ona, prema logici gospodarskih grana, sada pripada u još nepostojeći sindikat koji organizira čistačice zaposlene u servisima za čišćenje. Ono što je problem za takav zamišljeni sindikat je činjenica da su svi njegovi članovi čistačice i eventualno domari koji rade za male ili minimalne plaće zbog čega su i prihodi sindikatu od članarina najmanji mogući što pak otežava financiranje traženja novih članova (Aguiar 2006:32), edukaciju, pravnu pomoć, organiziranje akcija i slično. Radi usporedbe, navodimo

čistačice koje rade u industriji za istu tvrtku koju čiste, pripadaju sindikatu te industrije koji je brojniji, financijski jači i ima mogućnost da oni koji su na višim ili za posao važnijim položajima, solidarno podrže eventualni zahtjev samih čistačica. Osim boljeg financiranja i solidarizacije među zanimanjima važan vid je i zajednički kolektivni ugovor. Čistačice koje rade za srednje i male servise i koje se uspiju organizirati i financirati i dalje će biti u slabijoj poziciji u pregovorima za kolektivni ugovor u sektoru čišćenja i održavanja nego one u sindikatima školstva ili zdravstva iz vrlo praktičnog razloga. Ukoliko štrajka sindikat čistačica hodnici ostaju perljavi, dok u slučaju štrajka nekog sindikata iz područja školstva mogu štrajkati i čistačice i profesorice pri čemu je pritisak veći.

Primjer Novog Zelanda pokazuje da i u državama s dugom tradicijom postojanja posebnog sektora čišćenja, sindikalna udruženost radnika je tek 12%, značajno niža od državnog prosjeka (Ryan, Herod 2006:71). U čišćenju i održavanju kao izdvojenom sektoru veće šanse za organizaciju imaju veći servisi, veće organizacije i javni sektor, dok popularno povećavanje outsourcinga stvara mnogo manjih i srednjih servisa čiji se radnici ne udružuju. Još jedan od problema sindikalnog organiziranja čistačica u servisima je mogućnost ili nemogućnost kolektivnog pregovaranja na razini industrije i onih servisa koji neće u njemu sudjelovati. Oni koji ne sudjeluju u poziciji su davati niže cijene usluga i time potkopavati ostatak industrije koji se izborio za veće plaće ili bolje uvjete. Ovakav scenarij poznat je iz Australskog primjera deregulacije radnih odnosa i napuštanja centraliziranog određivanja plaća (Ryan, Herod 2006:76).

U hrvatskoj praksi rješenje je moguće tražiti u *backsourcingu* - ponovnom zapošljavanju u poslovnim, trgovačkim i proizvodnim tvrtkama i institucijama jer bi to vratilo čistačice u gospodarske sektore koje čiste, sa svim pravima i organizacijskim mogućnostima koje im to pruža. Sve one koje rade na objektima koji im nikada neće postati poslodavci, poput Gorankinih stambenih zgrada, najviše što mogu napraviti je organizirano raditi na unaprijeđenju svojih uvjeta. Za fizički posao poput ovog, potrebno je težiti usvajanju novih tehnologija koje pomažu u radu i smanjuju opasnosti po zdravlje, zatim prilagođavati radno vrijeme potrebama pojedine čistačice, a ne čistačicu potrebi rasporeda, organizirati učinkovitiji prijevoz onima koje dugo putuju te općenito raditi na smanjenju opterećenja uz zadržavanje iste kvalitete obavljenog posla.

5. Zaključak

Pregled literature o fleksibilizaciji pokazuje da su hrvatski autori nedovoljno kritički nastrojeni prema ovoj pojavi što se posebno ističe u knjizi Jasminke Kulušić. Strani autori donose čak i literaturu koja se bavi iskustvom fleksibilnog rada, poput čistača i čistačica iz knjige *The Dirty Work of Neoliberalism – Cleaners in the Global Economy*.

Komercijalizacija radnih odnosa, povećanje samozapošljavanja, podugovaranje usluga i intenzifikacija rada obilježavaju rad u novoj, neoliberalnoj ekonomiji. Fleksibilan rad je praktičan način provedbe ovih trendova, a najprije se uočava u vrsti ugovora o radu gdje su obaveze poslodavaca prema radnicima deregulirane, a njihov odnos je fleksibilan. Fleksibilan odnos poslodavca prema radniku ostavlja radnika u nesigurnom položaju te ga zovemo prekarnim radnikom. Hrvatsko zakonodavstvo već dugi niz godina pruža bogato razrađen formalni okvir za upotrebu fleksibilnih oblika rada, dok poslodavci najviše koriste ugovor o radu na određeno i rad na pola radnog vremena. U Hrvatskoj u posljednjih desetak godina ugovori na neodređeno su pali za 58% dok se broj ugovora na određeno povećao za 23% što govori u prilog aktualnosti ove teme. Kod onih zaposlenih na određeno, gotovo polovica izjavljuje da tako radi jer nisu mogli pronaći stalni posao što pak govori u prilog tvrdnji da se fleksibilizacija ne promiče na zahtjev radnika nego zbog potrebe poslodavaca. Hrvatske okolnosti su specifične i zbog povijesnog iskustva jugoslavenskog socijalizma koji sigurnost zaposlenja nije dovodio u pitanje zbog čega su posljedice prekarnog rada neočekivane i teško shvatljive.

Četiri su dimenzije za utvrđivanje prekarnosti određenog zaposlenja. To su stabilnost i sigurnost zaposlenja, uvjeti rada, priroda i stabilnost prihoda te pristup socijalnoj zaštiti. Problemi prekarnog rada vezani su za smanjenje kontrole nad vlastitim radom, zatim apsolutni autoritet menadžmenta u određivanju vremena, diskriminiran položaj prekarnih radnika u odnosu prema ostalima, a njihov rad je često intenzivniji što se može vezati za zdravstvene probleme koji su u ovoj skupini rašireniji. Osim ovih problema postoje i nemogućnost planiranja života, javljanje osjećaja straha za posao, apatije, nemoći te želje za stalnim zaposlenjem. Glavna razlika između onoga što nazivamo fleksibilnim i prekarnim radnikom je u tome što fleksibilni radnik tako radi iz osobnih razloga i svojom voljom, dok je prekarni radnik najčešće nedostatkom sredstava za život prisiljen raditi na fleksibilnim poslovima.

Budući da neoliberalna ekonomija napreduje koristeći prekarni rad, nije za očekivati da će se ovaj trend ugasiti sam od sebe. Posebno treba imati na umu stavove međunarodnih organizacija, a najviše Međunarodne organizacije rada koja se ne suprostavlja fleksibilnom radu kao takvom nego ga, svjesna negativnih posljedica, pokušava ograničiti propisima koje su prihvatile i mnoge europske vlade. Tako postavljena ograničenja nisu dovoljna da spriječe štetne posljedice nesigurnosti, a uz to, dovoljno motivirani poslodavci mogu ograničenja zaobići u cijelosti.

Sindikalna aktivnost jedan je od načina promoviranja interesa prekarnih radnika, s tim da su sindikati suočeni s velikim problemom njihove organizacije jer je ove radnike teško okupiti i organizirati upravo zbog temeljne karakteristike njihovog zaposlenja, a to je nesigurnost radnog mjesta kod istog poslodavca. Na primjeru pokušaja masovnog otpuštanja čistačica u Hrvatskoj u proljeće 2014. godine pokazalo se da sindikati koji organiziraju sigurno zaposlene radnike mogu zauzeti poziciju protiv najavljenog pretvaranja dijela svog članstva u prekarne radnike. Političke okolnosti smanjenja troškova za tzv. neosnovne djelatnosti poput čišćenja državnih institucija te unajmljivanje vanjskih specijaliziranih servisa za iste djelatnosti jedan je od načina masovnog stvaranja prekarnih radnika. Primjer državne tvrtke Pleter pokazao je jednu od strategija degradiranja sigurnih radnika u ugostiteljstvu i čišćenju koja se odvijala uz pristanak sindikata.

Primjeri života čistačica koje rade na takvim ugovorima za servise za čišćenje govore o intenzivnom radu, iznimno niskim plaćama oko 2 400 kuna, radnim vikendima, velikoj količini slobodnog vremena provedenoj u prometu, ali i u kućanskim poslovima, strogo određenom radnom vremenu i sličnim napornim uvjetima života. U usporedbi s čistačicama zaposlenim na neodređeno imaju nešto manje plaće, ali bliži uvid u plaće onih koje imaju najbolje poslove u ovom sektoru otkriva da i „državne“ čistačice rade za sve manje plaće koje jedva omogućavaju samostalan život, ali ne i uzdržavanje obitelji. Obje vrste ugovora u ovom području ne pružaju dovoljno za život što ide u prilog tvrdnji da treba raditi na unapređenju rada svih čistačica jer su kao struka nedovoljno plaćene. Širenje fleksibilizacije u ovom sektoru samo pogoršava već loše prilike. Financijska samostalnost i rad prema njihovim, a ne nametnutim rasporedima mogu se postići organiziranjem čistačica i njihovim inzistiranjem na sigurnim poslovima, većim plaćama i boljim uvjetima. U slučaju čistačica koje rade za servise u nepovoljnim uvjetima, jedno od rješenja može biti zahtijevanje da se njihova radna mjesta formalno vrate pod poslodavce čije prostorije čiste (tzv. *backsourcing*).

Bez sumnje može se zaključiti da je život prekarnog radnika teži od života standardnog radnika i zato ne treba promicati fleksibilne oblike rada. Težiti treba kvalitetnijim, lakšim i sigurnijim poslovima koji radniku daju kontrolu nad svojim radom, vremenom i životom.

6. Popis priloga u tekstu

Tablica 1. *Podaci o udjelu privremenih poslova u ukupnoj zaposlenosti, prosjek za sve zemlje OECD-a.* Tablica prenesena iz Lepage-Saucier, Nicolas, Schleich, Juliette, Wasmer, Etienne: *Moving Towards a Single Labour Contract: Pros, Cons and Mixed Feelings*, OECD Economics Department Working Papers No. 1026, OECD Publishing

Tablica 2. *Podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje o vrsti zaposlenja prilikom izlaska iz evidencije od 2004. do 2013. godine.* Hrvatski zavod za zapošljavanje, podatkovna usluga *Statistika on-line*, pristupljena 10. listopada 2013.

7. Popis literature

- AGUIAR, Louis L.M. 2006. "Janitors and Sweatshop Citizenship in Canada", u: *The Dirty Work of Neoliberalism – Cleaners in the Global Economy*, Blackwell Publishing
- ANKER, Richard, Chernyshev, Igor, Egger, Phillipe, Mehran, Farhad, Ritter, Joseph. 2002. *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*, Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group, Geneva: International Labour Office
- ASHIAGBOR, Diamond. 2006. „EU Employment Policies and Precarious Work“, u: Fudge, Judy i Owens Rosemary (ur.), *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon
- BENACH, J. and Muntaner, M. 2007. "Precarious employment and health: developing a research agenda", *Journal of Epidemiology & Community Health*, vol. 61, pp. 276—277; Lewchuk, W, de Wolff, A., King, A. and Polanyi, M. 2003. "From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment", *Just Labour*, vol. 3, pp. 23—35; Quinlan, M. 1999. "The Implication of Labour Market Restructuring in Industrialized Societies for Occupational Health and Safety", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 20, pp. 427—460; Bohle, P., Quinlan, D., Kennedy, D. and Wilson, A. 2004. "Working hours, work-life conflict and health in precarious and "permanent" employment", *Rev Saúde Pública*, vol. 38 (Suppl.), pp. 19--25. sabrano u: Ured za radničke aktivnosti – Ženeva, ILO, 2012. *From precarious work to decent work: outcome document to the workers symposium on policies and regulations to combat precarious employment*
- BOHLE, P., Quinlan, M., Kennedy, D. and Wilson, A. 2004. "Working hours, work-life conflict and health in precarious and "permanent" employment", *Rev Saúde Pública*, vol. 38 (S-upl), pp. 19--25., preneseno u Ured za radničke aktivnosti – Ženeva, ILO, 2012. *From precarious work to decent work: outcome document to the workers symposium on policies and regulations to combat precarious employment*,
- BURRI Susanne D. 2006. „Flexibility and Security, Working Time, and Working Family Policies“, u: Fudge, Judy i Owens Rosemary (ur.), *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon
- CAROLL, W, "Introduction: Social democracy in neoliberal times", u: *Challenges and Perils*, ur. W Carroll, R Ratner, 2005., Halifax, Fernwood Books, preneseno u: Aguiar, Louis L.M.: "Janitors and Sweatshop Citizenship in Canada", u: *The Dirty Work of Neoliberalism – Cleaners in the Global Economy*, Blackwell Publishing, 2006,
- COLLINS, Hugh, „Independent Contractors and the Challenge of Vertical Desintegration to Employment Protection Law“, *Oxford Journal of Legal Studies* br. 10, str. 331-380; preneseno u: Fudge, Judy; Owens, Rosemary: *Precarious Work, Women and the New Economy, The Challenge to Legal Norms*, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon, 2006,
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. 1999. „Joint Employment Report 1999“, (para. 4.3), preneseno u: Ashiagbor, Diamond, „EU Employment Policies and Precarious Work“, u: Fudge, Judy i Owens Rosemary (ur.), *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon, 2006
- CONAGHAN, Joanne. 2006. „Time to dream? Flexibility, Families and Working Time“, u: Fudge, Judy i Owens, Rosemary (ur.), *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon
- DORRE, K. 2006. Prekäre Arbeit und soziale Desintegration, *APuZ* 40--41, pp. 7--14., preneseno u: u Ured za radničke aktivnosti – Ženeva, ILO, 2012. *From precarious work to decent work: outcome document to the workers symposium on policies and regulations to combat precarious employment*,
- DZS. 2013. *Pokazatelji siromaštva u 2012.: prethodni podaci*; Zagreb: Državni zavod za statistiku, 30.10.2013.
- DZS, 2013. *1503 Rezultati Ankete o radnoj snazi: Hrvatska 2012. – Europa 2012.*, Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske

- EUROPSKA KOMISIJA. 2003. „Economically Dependent/quasi subordinate (para subordinate) Employment,“ preneseno u Ashiagbor, Diamond, „EU Employment Policies and Precarious Work,“ u: Fudge, Judy i Owens Rosemary (ur.), *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon, 2006,
- GORDON, Jennifer. 2005. *Suburban Sweatshops*, The Belknap Press of Harvard University Press, preneseno u: Aguiar, Louis L.M. 2006. „Janitors and Sweatshop Citizenship in Canada“, u: *The Dirty Work of Neoliberalism – Cleaners in the Global Economy*, Blackwell Publishing
- GOVIĆ, Iris, Dušanka MARINKOVIĆ DRAČA, 2005. *Ugovor o radu*, Zagreb: TIM press
- HEROD, Andrew, AGUIAR Louis L. M. 2006. „Introduction: Cleaners and the Dirty Work of Neoliberalism“, u: *The Dirty Work of Neoliberalism – Cleaners in the Global Economy*, Blackwell Publishing
- INCLEAN, List.- Stud. 2004, str.14-15, preneseno u: Herod, Andrew, Ryan, Shaun: „Australian and Aotearoa/New Zealand Cleaning Industries“, u: *The Dirty Work of Neoliberalism – Cleaners in the Global Economy*, Blackwell Publishing, 2006, str. 66
- KULUŠIĆ, Jasminka. 2009. *Isplati li se fleksibilnost: hrvatsko tržište rada*, Zagreb: TIM press
- LEPAGE-SAUCIER, Nicolas, Schleich, Juliette, Wasmer, Etienne: *Moving Towards a Single Labour Contract: Pros, Cons and Mixed Feelings*, OECD Economics Department Working Papers No. 1026, OECD Publishing
- MCBRIDE, Steven, 2001. „Paradigm shift: Globalization and the Canadian State“, Fernwood, Halifax, preneseno u: Fudge, Judy, Owens, Rosemary, 2006. *Precarious Work, Women and the New Economy, The Challenge to Legal Norms*,. Oxford and Portland Oregon: Hart Publishing, str. 3-27
- MERRIAM-WEBSTER online riječnik, *precarious*, <http://www.merriam-webster.com/dictionary/precarious> , (pristupljeno 29.9.2013.)
- MOR. 1982. C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 pristupljeno 15.6.2014.
- MOR, 2012. *From precarious work to decent work: outcome document to the workers symposium on policies and regulations to combat precarious employment*, Ured za radničke aktivnosti – Ženeva
- MOR, „About the ILO“, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/tripartite-constituents/lang--en/index.htm> (pristupljena 27.9.2013.)
- MORRISON, Christian, 1996. *The political feasibility of adjustment*, (engl.) Development Center Policy Brief, No.13, OECD, Paris, preneseno u: TOUSSAINT, Eric, 2005. [franc.1998., engl. 1999.] *Your Money or Your Life: The Tyranny of Global Finance*, Haymarket Books, Chicago
- NSZSSH, 2007. Pravilnik o članstvu, Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama Hrvatske, čl.1, objavljeno na web stranici sindikata <http://www.nszssh.hr/pdf/Pravilnik%20o%20clanstvu.pdf> pristupljeno 17.6.2014.
- OECD. 2013. Moving towards a single labour contract: pros, cons and mixed feelings. Economics department working paper No. 1026, 21.2.2013.
- POSLOVNI DNEVNIK, 2007. Kolektivni pregovori za Pleter-usluge, elektronska verzija članka objavljena 8.11.2007. na: <http://www.poslovni.hr> , pristupljeno 23.5.2014.
- PLETER, 2011. *Izješće uprave o poslovanju trgovačkog društva Pleter – usluge d.o.o. za 2010. godinu*, Zagreb., dokument dostupan na stranicama Društva <http://www.pleter-usluge.hr> , pristupljeno 23.5.2014.
- PUŠKARIĆ, Ksenija, „Minimalac ne osigurava egzistenciju zbog koje bi stranci došli ovdje“ *Poslovni dnevnik*, elektronska verzija članka objavljena 23.2.2013. na: <http://www.poslovni.hr> , pristupljeno 23.5.2014.
- RAŠKOVIĆ, Vladimir, 1979. [6.izd.], *Sociologija rada*, Beograd: Savremena administracija i Institut za ekonomska istraživanja

RITTICH, Kerry. 2006. "Rights, Risk, and Reward: Governance Norms in the International Order and the Problem of Precarious work", u: *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, ur: Fudge, Judy i Owens Rosemary. Oxford and Portland Oregon: Hart Publishing

RODGERS, Garry i Rodgers, Janine. 1989. „Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe“, preneseno u: Ashiagbor, Diamond, „EU Employment Policies and Precarious Work“, u: Fudge, Judy i Owens Rosemary (ur.), *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon

ROSS, Andrew. 2009. *Nice Work If You Can Get It: Life and Labor in Precarious Times*, New York University Press

RUKAVINA, Ksenija, "Pleter - usluge preuzele sve uslužne djelatnike MORH-a", *Poslovni dnevnik*, elektronska verzija članka objavljena 4.1.2007. na: <http://www.poslovni.hr> , pristupljeno 23.5.2014.

RYAN, Shaun, HEROD, Andrew. 2006. „Restructuring the Architecture of State Regulation in the Australian and Aotearoa/New Zealand Cleaning Industries and the Growth of Precarious Employment“, u: *The Dirty Work of Neoliberalism – Cleaners in the Global Economy*, Blackwell Publishing

SLUŽBENI LIST EUROPSKE UNIJE, Direktiva Vijeća 1999/70/EZ, 28. lipnja 1999., 05/sv.4

STANDING, Guy, "Brave New Words? A Critique of Stiglitz's World Bank Rethink", *Development and Change*, br.31, str. 737-763, preneseno u: Fudge, Judy; Owens, Rosemary,...

SVEDSEN, Lars. 2012. *Filozofija rada*, Zagreb: TIM press

TOUSSAINT, Eric. 2005[franc.1998., engl. 1999.] . *Your Money or your life: The Tyranny of Global Finance*, Chicago: Haymarket Books

TOMŠIČ, Vida. 1981. *Žena u razvoju Socijalističke samoupravne Jugoslavije*, Beograd: Jugoslovenska stvarnost – OOUR Jugoslovenski pregled

VLADA RH, 2014. *Reformske i druge mjere fiskalne konsolidacije za razdoblje 2014. – 2016. Mjera 2 – Outsourcing (izdvajanje) pratećih djelatnosti u javnom sektoru* , prezentacija za konferenciju pod nazivom: „Modeli učinkovitog upravljanja neosnovnim djelatnostima u javnom sektoru“, objavljeno 29.04.2014. na internetskoj stranici Ministarstva socijalne politike i mladih

http://www.mspm.hr/novosti/vijesti/konferencija_modeli_ucinkovitog_upravljanja_neosnovnim_djelatnostima_u_javnoj_upravi_prilike_za_javni_sektor_i_gospodarstvo , pristupljeno 21.5.2014.

VLADA RH, 2010. *Prijedlog izmjene zakona o radu*, www.vlada.hr/hr/content/download/165735/2419916/file/126.-1.2.pdf , pristupljeno 14.10.2013.

VOSKO, Leah F. 2006. „Gender, Precarious Work, and the International Labour Code“, u: FUDGE, Judy i OWENS Rosemary (ur.), *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon

ZAKON O RADU, NN 149/09

ZAKON O POTICANJU ZAPOSŁJAVANJA, NN 57/12, 120/12

8. Dodatak

Intervju za spremačice/čistačice o njihovom radu i uvjetima života

Datum _____

Sugovornica _____

1. Podaci o ispitanici

1.1 Dob: _____ godina.

1.2 Bračni status

a) udana

b) neudana

1.3 Broj djece.

1.4 Broj djece koji živi u istom kućanstvu s ispitanicom.

1.5 Sastav kućanstva. Ukupno _____. Tko ga čini?

1.6 Broj poslova koje radi i vrsta ugovora:

a) 1 _____

b) 2 _____

c) 3 _____

1.7 Vrsta poslodavca

a) javna ustanova

b) privatna tvrtka

c) samozaposlena, obrtnica

d) radi bez ugovora o radu ili vlastitog obrta (*na crno*)

1.8 Sindikalna aktivnost/članstvo

a) da

b) ne

Koliko puta je ispitanici ponuđeno članstvo u sindikatu? Koji je stav ispitanice prema sindikalnom udruživanju? Zna li kojem sindikatu se može pridružiti ako želi?

1.9 Staž

a) Koliko dugo radi na ovom radnom mjestu?

b) Ima li iskustva s radom u servisu za čišćenje?

c) Prijašnja radna mjesta i ugovori o radu? Staž?

2. Putovanje na posao

2.1 Mjesto rada.

2.2 Mjesto stanovanja.

2.3 Udaljenost _____ km.

2.4 Trajanje putovanja u jednom smjeru.

2.5 Vrsta prijevoznog sredstva:

a) osobni automobil

b) javni prijevoz

c) drugo _____

2.6 Zašto vam baš taj prijevoz odgovara?

2.7 Koje su Vaše zamjerke na takav prijevoz?

2.8 Pokriva li vaš poslodavac sve ili dio troškova prijevoza? Iznos _____

2.9 Zašto ne radite u mjestu stanovanja?

3. Zdravlje

3.1 Imate li neku bolest ili poteškoću?

3.2 Smatrate li da je to povezano s poslom koji radite?

3.3 Kako izgleda liječenje i imate li za njega dovoljno vremena?

4. Kućanstvo

4.1 Tko od ukućana osim ispitanice ima prihode?

4.2 Ima li djece predškolske dobi ili nemoćnih starijih za koje se treba brinuti?

a) ne

b) da

Tko se o njima brine? Ukoliko se o njima brine ispitanica, koliko vremena to oduzima, radi li se o redovitim obavezama?

5. Slobodno vrijeme

5.1 Što voli raditi u slobodno vrijeme?

5.2 Bavi li se poljoprivredom, održavanjem vrta ili drugim fizičkim aktivnostima?

5.3 Sudjeluje li u obiteljskom poslu, obrtu, poljoprivrednoj aktivnosti? Dobiva li naknadu za taj rad?

5.4 Koliko često kuhate?

5.5 Koliko vremena dnevno Vam oduzimaju drugi kućanski poslovi: rublje, pospremanje...? Uspijevate li napraviti sve što ste namjeravali?

6. Posao

6.1 Osjećate li se previše opterećeno radnim zadacima?

6.2 Radite li noću ili uvečer?

6.3 Jeste li zadovoljni svojim poslom? Biste li ga mijenjali?

6.4 Ako ste zadovoljni svojim poslom što bi ste napravili da ga unaprijedite na korist Vas i Vaših kolegica? Npr. u smislu organizacije posla

6.5 Imate li potrebu za fleksibilnim radnim vremenom? Jeste li imali potrebu za tim u prošlosti (mala djeca i sl)? Zašto?

6.6 Možete li na trenutnom poslu raditi u smjenama i po dogovoru nadređenima ako Vam to bude potrebno zbog nekih privatnih obaveza?

6.6 Ako bi Vam se nudio posao u servisu za čišćenje biste li ga prihvatili? Zašto? Biste li ga prihvatili da ste nezaposleni?

6.7 Ima li nešto u radu za servis što vas privlači?

6.8 Pod kojim uvjetima bi radili noću ili uvečer? Kako bi se trebao plaćati takav rad?

6.9 Možete li s obzirom na mjesto stanovanja raditi u dvije kraće smjene tokom dana?

6.10 Želite li raditi na pola radnog vremena? Ukoliko bi *moral*i tako raditi, kako bi se to odrazilo na Vaše kućne financije? Koje bi bile posljedice smanjene plaće za Vas?

6.11 Što mislite o radu na određeno? Ima li okolnosti u kojima je opravdano radnicima nuditi samo ugovor na određeno?

6.12 Ako bi u hipotetskoj situaciji čuli najavu da ćete biti otpušteni zbog rezanja troškova firme za koju radite, što bi ste napravili?

6.13 Što mislite o čestom mijenjanju poslodavca zbog kratkih ugovora o radu? Primjerice jednom godišnje?

6.14 Što mislite o fleksibilnim oblicima rada općenito? Kako to utječe na život takvih radnika? Poznajete li dobro nekoga tko tako radi?

6.15 Kako se slažete s kolegama?

7. Novac

7.1 Koliko zarađujete na trenutnom poslu (neto)?

7.2 Smatrate li to dovoljnom plaćom za posao koji obavljate?

7.3 Imate li povišenu plaću na račun godina provedenih na radnom mjestu?

7.4 Jeste li kreditno zaduženi? Vi ili netko od ukućana?

7.5 Koliko znate, uplaćuje li Vam poslodavac doprinose koje treba uplaćivati?

7.6 Možete li sa svojim primanjima štedjeti dugoročno ili kratkoročno?

8. Opišite svoj uobičajeni radni dan.

FLEKSIBILIZACIJA RADNIH ODNOSA I PREKARNI RAD
SERVISI ZA ČIŠĆENJE U HRVATSKOJ – ANTROPOLOŠKI POGLED

Silvija Jurać

SAŽETAK

Rad prikazuje život čistačica iz servisa za čišćenje u kontekstu njihove pozicije fleksibilnih ili prekarnih radnica. Rad je podijeljen na dva dijela. Teorijski dio prvo kritički sagledava domaću i stranu literaturu o fleksibilizaciji radnih odnosa, a zatim definira glavne pojmove neoliberalne ekonomije, fleksibilizacije i prekarnog rada. Isto poglavlje navodi probleme prekarnog rada kako su predstavljeni u literaturi, daje neke primjere ove pojave iz svijeta, govori o zastupljenosti u Hrvatskoj na temelju posljednjih statističkih podataka te kratki pogled na jugoslavenske ugovore o radu. Uvod u stanje sektora čišćenja u hrvatskoj najavljuje sljedeće poglavlje rada koje predstavlja rezultate kvalitativnog istraživanja života čistačica. Rezultati istraživanja govore o niskim plaćama, dodacima na plaće, ugovorima o radu, radnom vremenu, putovanju na radno mjesto, ilustrira radni dan čistačice, te otvara područja zdravlja, slobodnog vremena i sindikalnog organiziranja. Zaključno, rad se bavi projekcijom budućnosti ukoliko se ovaj trend nastavi.

Rad je pohranjen u: knjižnici Filozofskog fakulteta u Zagrebu.

Rad sadrži: 57 stranica, 1 prilog.

Izvornik je na hrvatskom jeziku.

Ključne riječi: fleksibilizacija radnih odnosa, prekarni rad, servisi za čišćenje, uvjeti rada, ugovor o radu

Mentor: dr. sc. Tarik Kulenović, docent, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Ocjenjivači: dr. sc. Vjekoslav Afrić, redoviti profesor, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Datum prijave rada: veljača 2014.

Datum predaje rada: rujan 2014.

Datum obrane rada: 24. rujna 2014.

Ocjena rada: