

- SINDIKALNE NOVOSTI: Glasno protiv privatizacije (str. 2 i 3) ● AKTUALAC: SDP (str. 4) ● INTERVJU: Goran Maras (str. 5)
- (G)RAD: Rijeka (str. 6 i 7) ● TEMAT: Zadrugarstvo (str. 8 i 9) ● U FOKUSU: Croatia Airlines (str. 10); Reforme u Bosni i Hercegovini (str. 11)
- IZ SVIJETA: Poljska, UK, Konferencija o klimatskim promjenama (str. 12 i 13) ● KULTURNA POVIJEST RADA: Kamensko u kazalištu (str. 14)
- POJMOVNIK: Agencijski rad i tajno članstvo u sindikatu (str. 15) ● SINDIKALNE NOVOSTI: Zelena industrija i javna infrastruktura (str. 16)

Novine o radnim pravima i suradnji
Broj četvrti, Prosinac 2015.

RAD.

Za četvrti broj RAD.-a
pišu:
Predrag Sekulić
Sindikat Nova solidarnost
Siniša Miličić
Regionalni industrijski
sindikat

Kratko i solidarno:

1. Dvoje ljudi i jedna velika kliješta za rezanje armature **2.** Odlazak na mjesta gdje nema policije i vojske **3.** Pet minuta: rezanje žice koja nosi žicu i s dva kraja između stupa rezanje žilet žice. Izvući je po potrebi. Čak i ako se samo prereže noseća, pada **4.** Svaki dan objaviti slike na FB anonimnoj grupi **5.** Vojska ni policija suprotne strane ne može vas goniti na vašem teritoriju. A otežat će im i žica **6.** Kada se stvar proširi preko medija, samo bi rastao broj ljudi koji bi sjekli žicu **7.** Uskoro bi Slovenija morala slati stotine vojnika i policajaca ako žele pokriti svaki dio gdje su stavili žicu. Još bi morali sve popravljati. Vrlo brzo bi shvatili skupoću toga i svu besmislenost trošenja novca **8.** Žica bi nestala, a oni koji bi sve pokrenuli bi možda postali heroji (barem anonimno)

Anonimni autor



Fotografija: "Tamo, iza žice" Autorica: Edna Jurcan

TEMAT: Zadrugarstvo

Zadrugarstvo u Hrvatskoj:

- *1247 zadruga
- *20.192 zadrugara
- *2716 zaposlenih u zadrugama
- * 1.692.328.207,00 kn – ukupni prihodi zadruga u 2013.

Zadrugarstvo u Francuskoj:

- *21.000 zadruga, zaposleno
- *1. 000. 000 zaposlenih radnika
- *2680 radničkih zadruga,

Zadrugarstvo u Italiji:

- *43.000 zadruga
- *44% radničkih
- * 1. 200. 000. zaposlenih radnika

Predrag Sekulić

Nova Solidarnost nastavlja borbu za INA-u

Nekoliko je razloga moje ostavke na mjestu predsjednika Radničkog vijeća INA d.d., a moglo bi ih se svesti na jedno – (ne)mogućnost djelovanja unutar zakonodavnih okvira RH. Radničko vijeće u RH djeluje s poslodavcem kroz tri osnovna pravna okvira – obavještavanje, savjetovanje i suodlučivanje, a suodlučivanja smo se morali odreći kroz sporazum o maloprodajnim servisima, čime smo prekršili Zakon o radu. Naime, na inicijativu sindikata INAS, odnosno sva tri sindikata u INA-i, maloprodaja (INA benzinske crpke) se izdvaja u tvrtku kćer čime se prava radnika nepovratno urušavaju. Izdvajanje je postavljeno kao uvjet, u protivnom bi se provela tzv. franšiza, što je drugo ime za predaju distribucijske mreže.

Kada su pregovori bili gotovi, pod čudnim, tajnim okolnostima, moj sindikat INAS (druga dva su odbila sudjelovati) proveo je “referendum”, a radnicima je sugerirano koji odgovor zaokružiti. Naime, i samo referendumsko pitanje imalo je samo dvije opcije, misle li da je bolji maloprodajni servis ili franšiza. Ne samo da radnicima nije ponudena treća opcija, nego nisu niti upoznati s pregovorima, niti ih se pokušalo animirati za zajedničke akcije. Navodno je glasalo oko 900 radnika (članova INAS-a) od njih ukupno 2000, iako mislim da su mnogi povjerenici odradili glasanje za svoje članove. 600 sindikalaca glasalo je da se slažu s izdvajanjem maloprodaje, a vjerujem da su to mahom ljudi koji žele otići iz kompanije uz otpremninu i to im je jedini način. Dakle, ako prode izdvajanje u maloprodajni servis, oni neće potpisati novi ugovor i otići će s otpremninom.

Teško je ukratko objasniti što se tu sve odigralo, ali sindikalni posao zasigurno nije odrađen. U godinu i pol dali su na upravljanje samo tridesetak benzinskih postaja, rekao bih onih najboljih i najprofitabilnijih. Za radnike u maloprodaji novi model upravljanja mrežom znači 25% do 30% manju plaću, pooštrene uvjete rada, mobbing, nesigurnost radnog mjesta zbog drugih oblika ugovora. Sada je tvrtka MS (Maloprodajni servisi d.o.o) u stopostotnom vlasništvu INA-e, no bojim se da postoji skora mogućnost promjene vlasničke strukture. Priprema li je MOL za sebe ili za nekog Todorića i Konzum, vidjet ćemo. U svakom slučaju, to ne smijemo dopustiti.

U cijeloj sam se priči jednostavno osjećao kao lutka, a pri tome stavlja0 svoj potpis na sve odluke. Jednostavno, takav način rada nisam mogao trpjeti jer bi u povijesti bio zapisan kao potpisnik umiranja INA-e. Znam da INA ima budućnost, ali samo radnici mogu utjecati na nju. Da bi tome bilo tako, trebaju nam jaki sindikati, kojima glavni interes neće biti privatni interesi nekoliko sindikalnih voda. Ubrzo nakon što sam dao ostavku na mjesto predsjednika RV INA-e uslijedile su smjene. Kolegu Merlina Korena, glavnog povjerenika za Rafineriju nafte Sisak, isključuju iz članstva te mene opozivaju s mjesta izvršnog sindikalnog povjerenika. Glavni službeni razlog opoziva bio je “nepoštivanje odluke povjereništva sindikata, te nepoštivanje referendumski iskazane volje radnika maloprodaje”. Drugi razlog koji je gđa Maja Rilović, predsjednica sindikata INAS, navela je da smo Merlino i ja preko maloprodaje htjeli spasiti Rafineriju nafte Sisak. Nikada nije pojasnila izrečenu, oprostite što se ne mogu drugačije izraziti, glupost. Povjerenici sindikalne grupe Rafinerije nafte Sisak tražili su opoziv te odluke, a nedugo nakon toga i oni su dali ostavke na sve funkcije u sindikatu INAS. Oni nas najbolje poznaju, oni su nas birali i imaju vjeru u nas, na čemu smo im zahvalni.

Što je danas sindikalna borba u INA-i? Zar stvarno samo možemo promatrati sve što se događa i ne reagirati? Reorganizacije, otpuštanja, šikaniranje i mobbing radnika, odlazak visokostručnih i visokoobrazovanih radnika iz rafinerija, s naftnih polja, iz svih dijelova INA-e. Postoje mogućnosti, postoje mediji, postoje resursi. Biti među radnicima, informirati ih, raditi na osvještavanju položaja



Foto: Predrag Sekulić, Osnivačka skupština sindikata Nova Solidarnost Autor: Igor Zgodić

SINDIKALNE NOVOSTI: GLASNO PROTIV PRIVATIZACIJE

drugih i svakog ponaosob u INA-i. Koliko radnika na naftnim poljima poznaje situaciju u poslovnim zgradama INA-e? Vjerujem nitko, jer ih nitko ne obavještava o tome. Pružanje informacija je ključno, kao i obilazak radnika, kako bi smo uvidjeli da se svi nalaze u istoj situaciji. Prečesto se dijelimo, a razlog je jasan – sindikati ne odrađuju svoj posao, a sindikalnim vođama, rekao bih, tako i odgovara. Svatko vodi nekakav svoj zacrtani put, održava mir među svojim članstvom. Nema animiranja članstva u smislu solidarnosti. Ujedinjenje svih radnika jedini je način borbe s poslodavcem. Poslodavac mora prepoznati da imamo snagu, što se može izraziti i kroz štrajkove solidarnosti i različite akcije. Ali ako sudjeluje samo jedan segment ili samo 20% radnika, to je znak slabosti. Mislim da nisu radnici problem, nego upravo interesi pojedinih sindikalnih voda.

Borbu nastavljamo iz više razloga. Kao prvo, pozivima i podrškom to od nas traže radnici. Kao drugo, previše smo uložili u zadnjih godinu i pol dana da bi samo tako napustili arenu. I kao treće, svjesni smo što će se događati ako ostavimo sindikalno stanje kakvo je danas u INA-i. Želimo vratiti značaj sindikalizmu, osvijestiti radnike o važnosti sindikalne borbe. Već su učinjeni prvi koraci i 10. studenog 2015. godine održana je osnivačka skupština novog sindikata pod nazivom Nova Solidarnost. Trenutno smo u procesu registracije i uspostave koordinacija diljem RH, pa tako i radnika maloprodaje. Idemo iskreno i čistog obraza naprijed jer vjerujemo u uspjeh ●

gašenja proizvodnje. Konstantno se smanjuje opseg proizvodnje i broj radnika – dok je 2012. radilo preko 200 radnika, danas ih radi manje od 100. Ostaje dojam da je radnički strah u vezi gašenja proizvodnje i gubitka radnih mjesta opravdan te da razlozi za štrajk itekako postoje ●

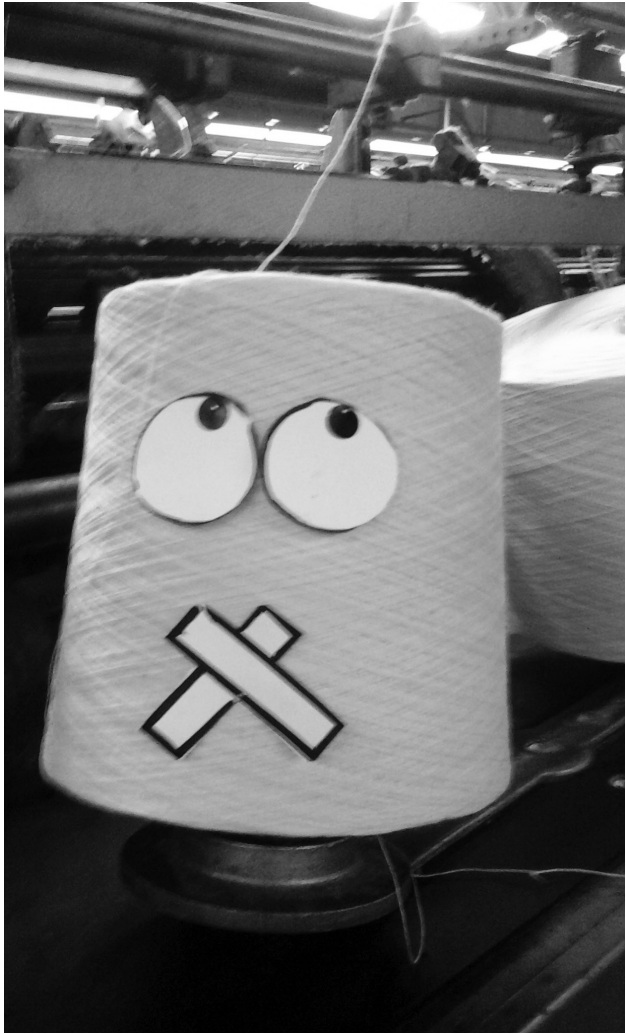
gašenja proizvodnje. Konstantno se smanjuje opseg proizvodnje i broj radnika – dok je 2012. radilo preko 200 radnika, danas ih radi manje od 100. Ostaje dojam da je radnički strah u vezi gašenja proizvodnje i gubitka radnih mjesta opravdan te da razlozi za štrajk itekako postoje ●

Nikola Ptić

Muke po radnice kooperanata osječkog Benettona

Vijesti iz radničkih pogona, osim u slučajevima marketinga povodom otvaranja novih proizvodnih hala, većih štrajkova ili težih nesreća na radu, rijetko dolaze u fokus medija i javnosti. U takvoj se situaciji vijest o neispлатi otpremnina nekoliko desetaka radnica malih tekstilnih firmi iz Baranje čini kao posve nerelevantna. Ipak, slučaj radnica belomanastirskih poduzeća Manastir konfekcija i Manastir-teks upućuje na puno širu i itekako bitnu problematiku niza malih kooperantskih pogona koji se vežu na jednu matičnu tvornicu, osječki pogon tekstilnog diva Benetton. Kronologiju događanja u tvrtkama Manastir konfekcija i Manastir-teks iznijela nam je bivša radnica (podaci poznati redakciji) Baranjske tekstilne industrije, predratne Sutjeske, te sada već također bivša radnica Manastir konfekcije.

Spomenuta poduzeća jedna su od mnogih u Osječko-baranjskoj županiji kooperantskim ugovorima vezana za Benetton, a njihov je broj i narastao nakon što je 2006. godine Benetton prebacio većinu svoje proizvodnje iz tvornice u Istri u onu osječku. Iako su tvrtke Manastir konfekcija i Manastir-teks dobro poslovale, a radni uvjeti bili bolji od uvjeta u nekim drugim kooperantskim firmama, problemi počinju kada 2013. Benetton otvara tvornicu u Nišu, te povlači dio kooperanata za sobom. Adriano Brusauro, vlasnik Manastir konfekcije i Manastir-teksa, inače podružnice matičnih firmi registriranih u Rijeci, također početkom ove godine seli dio strojeva Manastir-teksa (pletione) u Srbiju te otpušta dio radnica, no nakon nekog vremena, zbog nepovoljnih uvjeta u Nišu, strojevi se ipak vraćaju u Beli Manastir. Do novog vala otkaza i konačnog gašenja proizvodnje dolazi u svibnju ove godine, kada vlasnik opet naprasno seli strojeve i kompletnu proizvodnju, ovaj put u Rumunjsku. Sredinom svibnja šezdesetak preostalih radnica



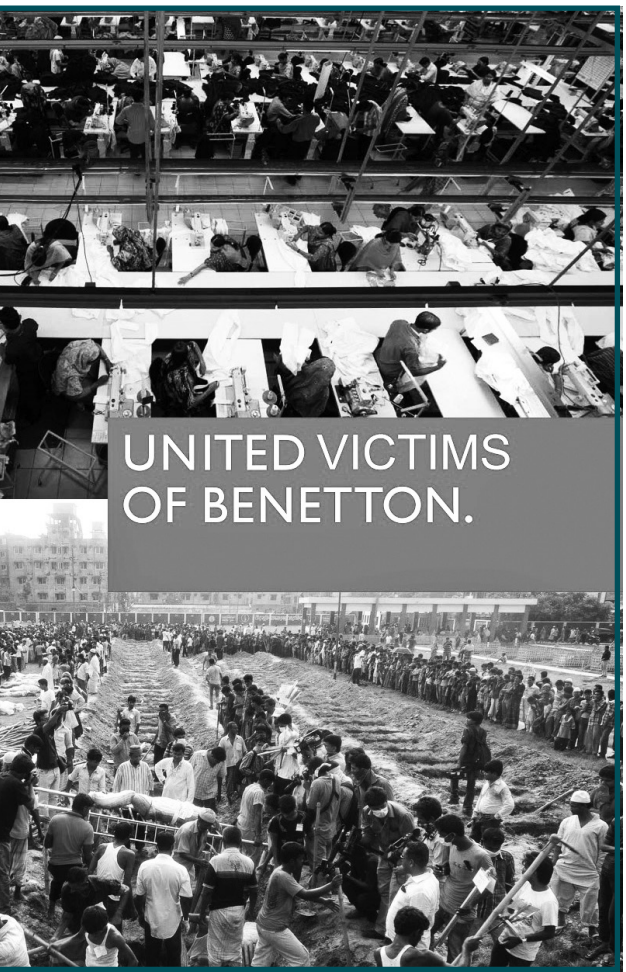
dobilo je kolektivni otkaz ugovora o radu, te su prisiljene potpisati sporazum o isplati otpremnina u tri jednaka dijela. Nakon što je firma 30. svibnja prestala s radom, nekolicina radnika ostala je na poslu još mjesec dana radeći na otpremanju strojeva iz pogona, te im je 15. srpnja trebala biti isplaćena dodatna plaća, kao i prva rata otpremnina za sve radnice. No, do tih isplata nije došlo. Kako naplata potraživanja preko Fina-e nije uspjela, dio je radnica uz pomoć Udruge žena Izvor sastavio kaznenu prijavu i predao je Općinskom državnom odvjetništvu u Osijeku, ali na nju još nisu dobile nikakav odgovor. Znakovito je da su se radnice za pomoć obratile udruzi žena, dok je sindikat dominantan u tekstilnoj industriji odigrao potpuno statičnu ulogu, slično kao i u slučaju Konfekcije Antonazzo d.o.o., gdje je vlasnik prošle godine



Tvornica sve veća, plaća sve manja

Priča s Benettonom i Osijekom počinje prije petnaest godina, kada ovaj poznati talijanski brend preuzima dio pogona Metalske industrije Osijek, čije zapuštene hale obnavljaju i adaptiraju radnici istovremeno pokrećući proizvodnju. Mnogi od tih radnika i danas rade za početničku minimalnu plaću, iako je njihov doprinos u stvaranju ekstra profita svih tih petnaest godina neupitan. Smjenjivali su se menadžeri, šefovi i radnici, ali za stagnaciju plaća uvijek se pronalazio “razlog”, kao što je nedovoljna proizvodnja, ekonomska kriza ili kriza tržišta. Plaća je u osječkom Benettonu minimalna, ali redovna, što nije slučaj u mnogim drugim firmama. Ipak, na efikasnost rada utječe slabo ulaganje u strojeve i neadekvatne kadrovske promjene. Zbog dugogodišnjeg podcjenjivanja, izostanka stimulacija i različitih poruka koje rukovoditelji šalju, primjerice da radnici mogu dobiti bolje uvjete ako odu na rad u Irsku, radnicima opada moral. Ne treba otići u Irsku ili neku drugu zemlju na koju nas poslodavci upućuju kako bismo radili na obostrano zadovoljstvo vlasnika poduzeća i samih radnika, pitanje je samo je li to u interesu kompanije. Benetton i slične korporacije doprinjele su zapošljavanju lokalnog stanovništva, ali s druge strane ta ista radna snaga doprinosi opstanku samih korporacija. Kako bi opstale u surovoj utrci za profitom, kompanije poežu za jeftinijom radnom snagom i raznim poticajima zemalja u koje dolaze pa radnici ne dobiju zasluženi dio kolača već samo mrvice. Sudbina radnika osječkog Benettona danas je neizvjesna zbog promjena u poslovanju korporacije Edizione kojoj Benetton pripada. Naime, sav industrijski posao vezan uz tekstil preuzima u javnosti nepoznata firma Olimpias, koja u pogonima

radnicama također ostao dužan milijunski iznos za neisplaćene plaće i otpremnine. Slučaj radnica Manastir konfekcije možda se čini kao kap u moru, no zapravo nam savršeno predočava koje su posljedice izmještanja velikih proizvodnih pogona u potrazi za jeftinijom radnom snagom, te koje je zapravo naličje “velikih stranih investicija” i “uspješnih poduzetničkih priča”. Valja spomenuti i kako je tvrtka Olimpias tekstil d.o.o. nedavno preuzela proizvodnju tvornice Benetton u Osijeku. Olimpias tekstil zapravo je tvrtka Edizione holdinga, vlasnika Benettona, koja služi kako bi se ime branda Benetton maknulo iz službenog naziva tvornice, nakon čega obično slijedi, kako nas iskustva iz Benettonovih tvornica diljem svijeta uče, još niža razina radničkih prava i veći stupanj eksploatacije radnika i radnica u proizvodnji ●



Benettona nastavlja proizvodnju toga brenda. To je problematično jer su dosadašnje ime i Benettonov brend koje su tvornice nosile donekle garantirali sigurnost i zaštitu radnika, jer se nije dozvoljavalo da se za poznato ime vežu priče o kršenju radničkih prava, neispłati plaća i lošim radnim uvjetima. S druge strane, radnici koji su radili u kooperantskim poduzećima nisu imali redovne plaće, šikanirani su i nije im se dopuštalo sindikalno udruživanje. Njihov radni staž nerijetko je završavao bijegom poslodavca iz zemlje, dok su radnici ostajali bez isplaćenih plaća. Naravno da su ti radnici zaslužili jednaku zaštitu prava kao i radnici direktno zaposleni u Benettonu. Kako će se kretati stvari u osječkom Benettonu možemo vidjeti već sada, jer je slobodan dan postao luksuz, stavka koja više gotovo ne postoji. Radnicima se savjetuje, ako su im ti dani toliko bitni, da daju otkaz. Također, osječka tvornica postaje prenapučena i izlazi iz dosadašnjih gabarita te se širi u druge objekte. Jedan od prvih poteza Olimpiasa bilo je gašenje labinskog pogona, u kojem su radnici dobivali novčane subvencije kako bi ostali u pogonu, a ne radili turistički sezonu, a labinski strojevi prebačeni su u pogone u Osijeku i Nišu. Kakva je budućnost radnika koji proizvode majice s otisnutim pseudo-buntovnim reklamama i sloganima o sreći, a tražeci svoja prava riskiraju otkaze? Kakva je uopće sudbina društva u kojem se zbog trke za profitom režu radnička prava? Ako se ništa ne poduzme, loša. Osnovno mjerilo poštivanja radnika redovna je i normalna plaća, kao i potpisani kolektivni ugovori. Od tih minimalnih zahtjeva nikada ne treba odstupati ● B.G.

Od navodnog kritičara do čuvara neoliberalnog poretka u samo jednom mandatu

Kontradikcije Plana 21

Događaji koji su uslijedili nakon objave rezultata na nedavnim parlamentarnim izborima u Hrvatskoj izazvali su nezapamćen interes i ponovno propitkivanje programa lokalnih političkih stranaka. Unutar te rasprave, izostalo je pitanje hoće li onaj tko će u konačnici odnijeti pobjedu ozbiljnije adresirati pitanja ekonomske politike – i na koji će to način učiniti. Iako su se stranke s najviše osvojenih mandata – HDZ, Most i SDP – u svojim programima pokušale jasno distancirati jedna od druge, analizom iskazanih stavova i predloženih mjera dolazi se do zaključka kako su sve one zagovaračice sličnih neoliberalnih politika.

U ovom ćemo se tekstu osvrnuti na neke konkretne primjere iz nedavne povijesti, kada se još uvijek biračima moglo činiti kako te razlike zaista postoje. Politička situacija nakon izbora je rijetko kada bila tako jasna kao 2011. godine – već je u izbornoj noći bilo očito da će iduće četiri godine državu voditi Kukuriku koalicija na čelu sa SDP-om. U nastavku ćemo pokušati ocrtati što se dogodilo upravo s onim mjerama koje jesu ostvarene i zašto njihov učinak nije bio onakav kakvog su predviđali u predizbornoj programu Plan 21.

Da bi se otkrilo gdje je „pošlo po krivu“ i zašto mjere u Planu 21 nisu rezultirale željenim učinkom treba prvenstveno ukazati na interne kontradikcije samog programa. Osnovne teorijske postavke Plana 21 ocrtavaju socijaldemokratsku liniju, iako su stranke Kukuriku koalicije već i tada u praksi naginjale neoliberalizmu. Već se u prvim rečenicama programa oštro osuđuje doktrina „neoliberalizma“ i „tržišnog fundamentalizma“ kao krivac za stanje u državi te se kao glavni razlog krize navodi primjer uvozne ekonomije naspram ekonomije temeljene na proizvodnji i izvozu.

Sve su manja obećanja

Kontradikcije programa dolaze do izražaja u predloženim mjerama kojima se transformacija misli provesti, a koje predstavljaju istu tržišno fundamentalističku logiku koju Kukuriku koalicija odbacuje na samom početku plana – riječ je o mjerama za „poticanje konkurentnosti gospodarstva“ poput smanjenja doprinosa na plaće, poticajnih cijena energenata i sirovina, smanjenje administrativnih troškova, koncesijskih naknada i slično.

Dio mjera se pokušao provesti ali je, suprotno predviđanjima, njihov učinak bio minimalan jer su počivale na naivnoj ideji da će višak novca u privatnom sektoru biti barem djelomično reinvestiran u ekonomiju, umjesto zadržan kao (ekstra)profit. Primjerice, učinak popularne porezne olakšice u vidu reinvestiranja dobiti na proračun RH u 2013. i 2014. godini iznosio je 2,37 milijardi kuna manje prikupljenog poreza na dobit, dok su rezultirajuće investicije i otvaranje radnih mjesta značajno podbacile u odnosu na početne projekcije efekta mjere. Jednako neuspješnima su se pokazale i druge mjere poticanja gospodarstva u nadi da će ono uzvratiti investicijama, kao što je bila, na primjer, snižena stopa doprinosa na obvezno zdravstveno osiguranje ukinuta nakon neuspješne dvije godine. S druge strane, neke od neostvarenih mjera daju naslutiti da u pitanju nije bila samo naivnost i slijepa vjera u privatni sektor, već i manjak političke volje. Tako je recimo u Planu 21 najavljen sukob s takozvanim moćnicima oko naplate potraživanja. U taj sukob nije se išlo, pa tako račune na vrijeme podmiruje i dalje tek pola korporativnih klijenata, a



Izvor: <http://www.sdp.hr/>

AKTUALAC: SDP

Obećanja u Planu 21 za 2015. godinu

Rast BDP-a od 5%
Smanjenje deficita na manje od 3%
Udio javnog duga u BDP-u ispod 60%

Stvarnost u 2015. godini

Rast BDP-a od 1.5%
Deficit iznad 5%
Udio javnog duga u BDP-u iznad 113%

prosečan rok plaćanja je 45 dana.

Program je problematizirao i odnos države prema dugu, dok je on u stvarnosti ostao potpuno isti. Ono što je otpočetak nedorečeno jest način utjecaja na strukturu duga ukoliko se ne uvede barem minimalna razina kontrole banaka. Primjerice, od svih kredita plasiranih prošle godine, 17,3% spada u kategoriju nenaplativih, što je porast za 354 milijuna kuna u odnosu na godinu prije.

Kako je vrijeme teklo, rezultat poraznih ekonomskih pokazatelja doveo je do određenog revolta, koji se tu i tamo medijski eksponirao kroz istupe nekih članova i simpatizera SDP-a. Ipak, unutarstranački odnos snaga pokazao je da je situacija nedovoljno oportuna za ozbiljnije propitkivanje smjera hrvatske institucionalne ljevice što možemo vidjeti kako iz programa tako i iz pred i postizbornih izjava člника SDP-a.

Nepodnošljiva lakoća poslovanja

Četiri godine kasnije, program Hrvatska raste više niti načelno ne govori o borbi protiv neoliberalnih tendencija već ističe “dobre mjere između štednje i potrošnje”, a interne kontradikcije međustranačkih odnosa i neusklađenog programa maskira kroz negativnu kampanju protiv otvorene politike oštih rezova koju zagovara HDZ.

Za razliku od Plana 21, program Hrvatska raste niti se ne dotiče pitanja poput uvozne politike i odnosa društva prema dugu, djelomično i zbog stava kako su mnoga od njih riješena tijekom četiri godine SDP-ova mandata. Ekonomski rast se sada očituje kroz „povećanje konkurentnosti“, manje poreze i smanjenje administracije te financiranje državnih projekata putem EU fondova. Kao jedan od najvećih dosadašnjih uspjeha spominje se napredovanje na ljestvici *Doing Business* – projekta koji prilikom ocjenjivanja koristi upravo one kriterije koje je SDP

nekad napadao u svojem ekonomskom programu. Primjerice, kriteriji poput “oporezivanja poduzeća” znače da će države koje smanje poreze poslodavcima imati veću ocjenu, a aneks istraživanja uključuje i analizu fleksibilnosti otpuštanja radnika po zemljama.

Jako je znakovito da je upravo ovakvo neoliberalno istraživanje postalo okosnica vođenja politike i da koalicija predvođena jednom socijaldemokratskom strankom sada za osnovni ekonomski cilj ima da “u iduće 4 godine dovede Hrvatsku među prvih 40 zemalja na svijetu prema lakoći poslovanja (prema *Doing Business* rangiranju)!” (Hrvatska raste).

Sve opisano dovodi nas do situacije aktualnih izbora, koja je na prvu puno nejasnija od one iz 2011. Ipak, ono što je jasno jest da nijedna politička opcija koja je osvojila veći broj mandata nije ponudila ekonomsku politiku koja bi se u većoj mjeri odmakla od neoliberalnih tendencija. Za razliku od Mosta, koji je pokazao da nema jedinstvenu ideološku pa ni ekonomsku podlogu, i HDZ-a koji se vrlo jasno smješta na ekonomsku desnicu, SDP predstavlja političku opciju koja se prije četiri godine barem načelno suprotstavljala mjerama štednje. No, analizom programa pokazalo se da, čak i ako je postojala neka natruha alternativne ekonomske politike ili mogućnosti da se o takvoj politici ozbiljnije promišlja u SDP-u 2011. godine, ona danas uopće ne postoji. U trenutku pisanja teksta još nije jasno hoće li koalicija Hrvatska raste biti na vlasti ili u oporbi, i teško je procijeniti kako će se odnos snaga na institucionalnoj ljevici dalje razvijati. Sukladno tome, ostaje nam vidjeti hoće li se program iduće nominalno lijeve koalicije i dalje svoditi na maskiranje unutarnjih kontradikcija ili će se internim preslagivanjima konačno opredijeliti za konzistentnu lijevu ekonomsku politiku i napokon dovesti do značajnijeg zaokreta u političkoj areni ●

Humanitarno razminiranje u nehumanim uvjetima

Koliko dugo se bavite razminiranjem i za koje ste poslodavce radili?

Borba protiv minske opasnosti prožima veći dio mog 24-godišnjeg radnog staža. Kao vojnik i policajac, a od 2008. godine i kao pirotehničar, radim u humanitarnom razminiranju. U humanitarnom ili kako ga mi nazivamo “komercijalnom“ razminiranju radio sam uglavnom u privatnim firmama, a danas sam zaposlen u Titanu.

Postoje li u humanitarnom razminiranju propisane norme i koja je tome uloga Hrvatkog centra za razminiranje?

Dnevna norma ne postoji u smislu definiranog propisa, već kao maksimalni dopušteni učinak na projektu ili na određenom dijelu trase. U praksi se kod mnogih privatnih firmi maksimalni dopušteni učinak pretvara u minimalni cilj i tako na kraju *de facto* dobijemo propisanu normu. U savršenom svijetu, pirotehničari bi trebali očistiti onoliko površine koliko maksimalno mogu, uz poštivanje elemenata sigurnosti i kvalitete. Koliko bi to kvadrata bilo na kraju, ovisilo bi o zatečenom stanju u trasi, jer pirotehničar nikada ne zna

INTERVJU: GORAN MARAS

što ga čeka na njegovom dijelu površine. Takav način rada bio bi moguć kada bi cijena kvadrata bila bar tri ili četiri puta veća od postojeće. Cijena se trenutno kreće oko 5 kn po četvornom metru, s tim da zna biti i puno niža. Što se tiče Hrvatskog centra za razminiranje, svijetla točka su pojedini pirotehnički nadglednici i nadzornici koji uz veliki entuzijazam i osobne žrtve održavaju stanje na terenu podnošljivim.

Kako komentirate privatizaciju sektora za razminiranje? Koliko tržišno natjecanje utječe na sigurnost radnika?

Privatni sektor nikada nije smio ući u razminiranje, no njega su nametnuli strani donatori, prije svega Svjetska banka. Privatnici koji su ušli u razminiranje nisu bili zreli da se nose s odgovornošću koju su prihvatili. Pod imperativom preuzimanja poslova pod svaku cijenu, sigurnost i kvaliteta pali su u drugi plan. Ono pozitivno što je privatni sektor donio jest investiranje u strojeve za razminiranje. To je poduzetnicima donijelo ubrzanje dinamike i pojeftinjenje, a radnicima bitan preduvjet sigurnosti i kvalitete. Danas bi izbacivanje privatnog sektora iz razminiranja predstavljalo avanturizam i takav potez bi u konačnici imao podjednako loše posljedice kao i njegovo uvođenje. Uostalom, političke volje za to nije bilo ni ranije, dok je imalo smisla provoditi radikalne promjene, a danas je ima još manje. Odgovor je prilagodba postojećih modela ili primjena odgovarajućih modela javne nabave koji bi u konačnici, kroz zaštitne mehanizme, osigurali adekvatne cijene i ravnomjernu distribuciju poslova. Tržišno natjecanje u



svom najsurovijem obliku direktno utječe na sigurnost pirotehničara – što je manja cijena rada, veća je i brzina, a time i veća ugroženost. Niske cijene tako utječu i na sigurnost građana RH, jer brzina uvijek prijete kvaliteti izvedbe.

Kako izgleda kolektivni ugovor u sektoru razminiranja i tko ga potpisuje?

Kolektivni ugovor je u velikoj mjeri istovjetan onome izborenom u štrajku pirotehničara 2013. godine, a potpisuju ga ispred poslodavaca jedino firme članice Udruge poslodavaca u protuminskom djelovanju (UPD), firme čiji su vlasnici/suvlasnici pirotehničari. Druge firme, članice HUP-a i one izvan UPD-a nisu potpisale kolektivni ugovor, pa ga se mnoge firme ne pridržavaju jer ne moraju. Sindikati i udruge radnika ovih dana ulažu značajne napore da privole ostatak firmi na potpisivanje kolektivnog ugovora, ali pregovori teško idu.

U jednom ste razgovoru za novine izjavili da su radnici u razminiranju nadničari, što to točno znači?

Mnogi su u zabludi kada zamišljaju basnoslovne plaće pirotehničara. Plaća, istina, može iznositi između 8500 i 9500 kuna za puni radni mjesec neto, ovisno o koeficijentu, broju članova obitelji, itd., ali to je nedosanjani san mnogih pirotehničara. Plaća se obračunava s obzirom na broj radnih dana provedenih u trasi, a koji iznosi u prosjeku, 13-14 dana mjesečno. Radnik je sretan ako provede 22 dana u trasi mjesečno jer se tada nada dobroj plaći, ali ako to i uspije u tome je vremenu, u pravilu, odradio mnogo više posla od predviđenog.

Jeste li član sindikata i da li ste sudjelovali u štrajku pirotehničara 2013. godine?

Član sam sindikata i sudjelovao sam u štrajku 2013. godine, iako sam u to vrijeme kao suvlasnik jedne firme obnašao dužnost člana izvršnog odbora HUP-a. U trenutku kada je izvršni odbor HUP-a izglasao umanjeње bruto plaće pirotehničarima za 2400 kn, dvojbi nije bilo, pridružio sam se onima kojima pripadam, bez obzira na posljedice. Svi pirotehničari suvlasnici firmi, štrajkali su sa svojom braćom tih dana i to je nešto na što smo izuzetno ponosni.

U firmi u kojoj radite, radnici su poslodavci te posjeduju dioničarske pakete, a time i pravo odlučivanja? Možete li pobliže objasniti kako funkcionira taj model?

Firma u kojoj radim, kao i druge u našoj grupi, formirana je kao mala firma sa minimalno pet radnika u suvlasništvu. Kasnije je od više takvih poduzeća stvoren konzorcij radničkih firmi. Taj model nije usavršen, ali s obzirom na okolnosti funkcionira vrlo dobro. Glavne prednosti su mogućnosti međusobne razmjene usluga i materijalno tehničkih sredstava, administrativna centralizacija, uzajamna potpora i solidarnost svake vrste, što donosi uštede u poslovanju, ali i konkurentnost. Grupa je fleksibilna i prilagodljiva. Tako se prema potrebi u nedostatku posla „rasklapamo“ na više malih subjekata koji i samostalno lakše podnose troškove hladnog pogona, a i u suprotnom slučaju, primjerice kod velikih nabava, grupa se objedinjuje u snažan konzorcij sposoban da odgovori na svaki izazov na tržištu.

Nacionalnim programom protuminskog djelovanja Vlada RH potpisala je rok u kojem je rečeno da će razminiranje Hrvatske biti završeno do 2019. godine. Što mislite o tome?

Vidjeli smo da se do sada nismo mogli osloniti na njih. Moguće je da neka Vlada i proglasi 2019. godine razminiranje završenim, ali u tom razdoblju nije ga moguće završiti na ovaj način, poštujući sve potrebne elemente. U svakome slučaju, možemo biti sigurni da razminiranje ulazi u svoju posljednju fazu. Imajući to na umu, treba nešto reći o ljudima koji godinama rade u razminiranju. Pirotehničari su u proteklih dvadeset godina doslovno prepuzali milijune kvadrata naše domovine. Cijena koju plaćaju za svoju profesiju je visoka. Mnogi su poginuli, mnogi stradali i ostali trajni invalidi, a svi zajedno smo izgubili godine privatnog života i godine sa našom djecom i obiteljima. Danas, kako se bliži kraj razminiranja, postupno se pokušava minorizirati rad pirotehničara te se time pokušava opravdati ukidanjenje njihovih socijalnih prava. Ovo je prilika da u ime svojih kolega poručim da smo mi dostojanstvena i ponosna skupina ljudi, koja, kada dođe vrijeme za to, neće moliti za svoja prava, nego će ih glasno zahtijevati. Ako smo bili tihi u minskim poljima, ne znači da ćemo biti tihi u borbi za naša prava. Od Vlade u proljeće 2016. godine tražiti ćemo izradu Strategije socijalnog zbrinjavanja radnika u razminiranju, kako bismo na vrijeme zaštitili radna prava pirotehničara i obranili njihovo dostojanstvo ●

Ana Vračar

Sigurna luka za nesiguran rad

Rijeka snova i posljedice pretvorbe

U Između brojnih industrijskih pogona i poduzeća koji su postojali u Rijeci početkom devedesetih godina

Luka Rijeka nametala se kao jedna od nositeljica lokalnog ekonomskog rasta. Osim što je u poduzeću tada bilo zaposleno 4215 radnika, Luka Rijeka je s 20 milijuna prekrcaanih tona bila zaslužna za 70% sveukupnog pomorskog tereta prekrcanog u Hrvatskoj, i po prometu je bila daleko ispred obližnje Luke Koper. Zahvaljujući dobroj geografskoj poziciji i tadašnjim pokazateljima poslovanja, nije bilo razloga za sumnju u podjednako uspješan nastavak rada luke.

Medutim, nakon provedene pretvorbe, firma je krenula sasvim drugačijom putanjom. Danas ona zapošljava tek 650 radnika – manje od šestine radne snage koju je upošljavala prije dvadeset i pet godina – a sličan pad dogodio se i kada je u pitanju promet. 2014. godine u Luci Rijeka prekrcaeno je tek nešto više od 9 milijuna tona, duplo manje od tereta koji je prekrcao iste godine u Kopru. Za drastično smanjenje prometa više je razloga, ali ključnu ulogu odigralo je neulaganje u modernizaciju i razvoj lučke infrastrukture. Problematično je i odugovlačenje s razvojem prometnih veza prema luci, prvenstveno zastarjela željeznička mreža, ali i promjene u naravi tereta koje su dovele do toga da velik dio pogona za prekreaj tereta u luci ne odgovara svjetskim trendovima.

Unatoč svemu, luka je i dalje jedno od najvećih poduzeća na području Rijeke, a zbog mogućnosti sindikalnog organiziranja i relativno stabilnih materijalnih prava radnika, rad u luci često figurira kao bolja opcija od ostalih koje se nude na tržištu, a najčešće se svode na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa ili rad u kafiću. Bilo bi razumljivo povjerovati da radni odnosi u luci mogu i dalje pružiti životnu sigurnost kakvu novi oblici rada nikako ne mogu. Nažalost, profil radne snage Luke Rijeka opovrgava takvo razmišljanje. Lučka djelatnost jedan je od sektora koji su već dugi niz godina ponajviše pogođeni destandardizacijom radnih odnosa tako što se (u teoriji, u vrijeme povećanog opsega posla) na stalnim radnim mjestima unajmljuju radnici kooperantskih poduzeća. Praksa angažiranja kooperanata trend je prisutan u većini svjetskih luka, koja osim što ruši cijenu rada u lukama negativno utječe i na mogućnost sindikaliziranja radnika, kao što često upozoravaju inspektori Međunarodne federacije transportnih radnika (ITF).

Zamke kooperantskog rada

Praksa angažiranja kooperanata u riječkoj luci počela je 1992. godine, kada je bilo potrebno privremeno zamijeniti radnike koji su se nalazili na ratištima. Tada su unajmljeni radnici dolazili preko tvrtki Burin i Port4, a radilo se većinom o umirovljenim lučkim radnicima. Nakon što su te tvrtke propale između 1996. i 1997. godine kooperantskim radnicima u radnoj dobi ponuđen je ugovor o radu u luci, i to su ujedno bili posljednji lučko-transportni radnici koji su zaposleni u poduzeću. U sljedećem periodu, za vrijeme reorganizacije radnog procesa u Luci Rijeka, kooperanti su se pojavili u sasvim drugačijoj ulozi – umjesto da mijenjaju odsutne radnike, njima se pokušava trajno zamijeniti otpuštena radna snaga,

za kojom u poduzeću formalno nije bilo potrebe. Drugim riječima, u proteklih desetak godina u luci se *de facto* pojavio trend ukidanja radnog mjesta lučko-transportnog radnika i njegovo nadomještanje kooperantskim radnikom kako bi se uštedilo na radnoj snazi.

Danas u riječkoj luci djeluju kooperantske firme Riječki uslužni servis (RUS), Barel, Betalgis i Štívador, od kojih Betalgis i RUS ustupaju najviše radnika. Pritom su uvjeti rada u RUS-u i Betalgisu puno gori od onih u Luci Rijeka. Radnici ne ostvaruju dodatke na prekovremeni rad ni naknadu za prijevoz, a dnevnica im je fiksna, neovisno o tome rade li u smjenama ili na posebnim vrstama tereta. Pritom, ako radnici na mjesečnoj bazi ne odrade barem 18 dana – što se najčešće događa zato što njihov poslodavac zbog niskog prometa nije angažiran u luci – razlika se odbija od godišnjeg odmora. Posebno osjetljivu skupinu čine mlađi radnici, koji su angažirani na ugovor na određeno i koji ubrzano dolaze i odlaze iz poduzeća, dok su njihovi stariji kolege stalno zaposleni u ovim firmama pa zbog toga računaju na veću stabilnost radnih zadataka.

Ipak, kao što naglašava predsjednik Lučkog slobodnog sindikata Drago Jelčić, najveća razlika između kooperantskih i radnika zaposlenih u luci jest (ne)mogućnost sindikalnog organiziranja: “Glavna razlika je u tome što su stalni lučki radnici sindikalno organizirani, dok kooperanti nemaju

cilj bio osiguravanje boljih radnih uvjeta za stalno zaposlene radnike, a posredno i za osiguravanje stabilnije pozicije kooperantima. Kao što je objasnio Mladen Jovičić iz Sindikata dizalčičara pomorskih djelatnosti (SŽDP), radni odnosi kooperantskih radnika u Luci Koper veoma su nesigurni, radno opterećenje veliko, a materijalna prava na puno nižoj razini od radnika zaposlenih u luci. Kooperantsku radnu snagu u velikoj mjeri čine migrantski radnici, čiji rad u Sloveniji, a time i novčana pomoć koju šalju obiteljima, ovisi o posjedovanju radne dozvole – koja je pak uvjetovana zasnovanim radnim odnosom. Stoga kooperanti nisu skloni sindikalnom organiziranju, jer im zbog toga agencije koje ih zapošljavaju lako mogu ne produžiti ugovor i time ih prisiliti na odlazak iz zemlje. Međutim, osim SŽDP-a, u štrajku u Luci Koper

Praksa angažiranja kooperanata je trend prisutan u većini svjetskih luka, koja osim što ruši cijenu rada u lukama, negativno utječe i na mogućnost sindikaliziranja radnika u ovom sektoru



(G)RAD: RIJEKA

Danas Luka Rijeka zapošljava tek 650 radnika - manje od šestine radne snage koju je upošljavala prije dvadeset i pet godina - a sličan pad dogodio se i kada je u pitanju promet

sindikat, čime automatski nemaju ni kolektivni ugovor. Samim time, ugovori o radu su im ponuđeni po sistemu uzmi ili ostavi, pa nemaju pravo na nikakve dodatke, poput dodataka za prekovremeni rad ili topli obrok. Oni rade za čistu dnevnicu koja im je ujedno i fiksna, dok radnici koje pokriva kolektivni ugovor imaju pravo na sve dodatke, noćni rad, prekovremeni rad, rad po kiši i praznikom, minuli staž i prijevoz.”

Luka Koper kao ogledalo budućnosti

O sličnim iskustvima sa sindikalnom organizacijom kooperantskih radnika posvjedočili su i u obližnjoj Luci Koper. Tamo je 2011. organiziran štrajk čiji je



(G)RAD: RIJEKA

tada je sudjelovao i Sindikat izvođača lučkih usluga (SIPS), koji okuplja članstvo iz redova kooperanata. Štrajk u Kopru prekinut je tako što je uprava, ispunivši zahtjeve SŽDP-a, ujedno ukinula razloge za njihovu obustavu rada i time prisilila SIPS na individualnu borbu. Jednom kada je nestao ovakav oblik međusindikalne podrške kooperantski su se radnici našli u potpunosti izloženi disciplinskim mjerama uprave i agencija preko kojih su bili zaposleni, a sankcije zbog pokretanja industrijske akcije ponajbolje je osjetio predsjednik SIPS-a, koji je nedugo nakon štrajka otpušten.

Kao što pokazuje slovenski primjer, rad kooperanata u lukama predmet je istih pritisaka na radnike i zakidanja radnih prava kao i kod ostalih tipova agencijskog rada. S obzirom na to da u riječkoj luci očito postoji tendencija *outsourcinga* lučkih radnika po sličnom modelu, izgledno je kako će s vremenom radnička prava u tom poduzeću opadati. Ako sindikati uskoro ne pronađu model prema kojem će se uspješno boriti za prava kooperantskih radnika, čini se kako će jedna od posljednjih velikih firmi u Rijeci ubrzo izgubiti mnogo više od tereta koji je lukom mogao proći posljednjih dvadeset godina ●

Hrvoje Štefan

Jadran galenski laboratorij – riječko poduzetničko čudo?

S uništenjem tvrtki-perjanica riječke industrije tijekom 1990-ih, prelazak na kapitalizam ostavio je Riječane u svega nekoliko godina bez tridesetak tisuća radnih mjesta i s manjkom empirijskih dokaza da je promjena društveno-ekonomskog sistema bila ekonomski racionalna. Političke i ekonomske elite osamdesetih su godina, uslijed sve lošijih gospodarskih rezultata, sve otvorenije zagovarale produbljivanje tržišnih odnosa. Time su, makar još uvijek implicitno, prelazak na kapitalistički način proizvodnje percipirale kao glavni uvjet podizanja konkurentnosti i uzleta riječke privrede. No, nova realnost nakon 1990. bila je kronično manjkava po pitanju dokaza da je prelazak na kapitalizam vodio ispunjenju tih ciljeva. Umjesto tehnološke i organizacijske obnove velikih riječkih poduzeća uslijedilo je, u najvećem dijelu, njihovo gašenje. Ona koja su pak uspjela opstati ostala su u debeloj sjeni uspjeha i značaja kojeg su imale za vrijeme socijalizma.

U toj sumornoj ekonomskoj realnosti nastanak i ubrzan poslovni uzlet privatne farmaceutske kompanije, riječkog Jadran galenskog laboratorija (JGL), ispunio je ulogu nasušno potrebne iznimke. Uspon JGL-a riječke su vladajuće elite objeručke prihvatile kao dokaz da riječka kapitalistička transformacija ipak pruža priliku za tržišni proboj

što je JGL prisutan na više od 40 tržišta izloženost ruskom i ukrajinskom bila pretjerana. To se u situaciji pogoršanih uvjeta poslovanja na ovim tržištima pokazalo kao pogrešan strateški potez koji je nanio golem udarac prihodima tvrtke i projiciranom rastu na temelju kojeg su podignuti veliki krediti za investicije.

Lokalna sinergija?

Tajna uspjeha JGL-a uvelike je uvjetovana društvenim procesom medikalizacije, koji je farmaceutiku postavio kao rastuću i vrlo unosan privredni sektor, i pogođene poslovne strategije “tržišnih niša”, koja je po riječima najvećeg dioničara i dugogodišnjeg predsjednika uprave JGL-a, Ive Usmianija, nakon raspada Jugoslavije osigurala JGL-u tržišno pozicioniranje i ubrzan rast s nekoliko farmakoloških esencijalnih lijekova malih serija, poput aktivnog medicinskog ugljena, gela za proširene vene i kreme za dermatitis. No, društveno prepoznatljiv uspon JGL-a započinje tek s osnivanjem predstavništva u Rusiji 1998. godine i lansiranjem brenda Aqua Marisom danu dana kasnije. JGL s Aqua Marisom i širenjem na brzo rastuća tržišta Zajednice nezavisnih država (Rusija, Ukrajina, Kazahstan) u dvijetisućitima raste po stopama od 20-30% godišnje, a rastu najviše doprinosi izvoz koji pokriva preko 70% poslovnih prihoda tvrtke, dok udio izvoza u Rusiju doseže preko 60%.

Paralelno s ekonomskim usponom i sve većom vidljivošću JGL-a pojačava se njegovo simboličko i legitimacijsko “uvezivanje”. JGL se putem medija i u javnim nastupima riječkih vladajućih elita uzdiže

što je JGL prisutan na više od 40 tržišta izloženost ruskom i ukrajinskom bila pretjerana. To se u situaciji pogoršanih uvjeta poslovanja na ovim tržištima pokazalo kao pogrešan strateški potez koji je nanio golem udarac prihodima tvrtke i projiciranom rastu na temelju kojeg su podignuti veliki krediti za investicije.

S druge strane, nepredviđeni poslovni udarac ogolio je JGL kao privatnu organizaciju kojoj je na prvom mjestu zaštita interesa vlasnika kapitala, a ne radnika. Tvrtka je to u kojoj radnici nisu organizirani u sindikat i u kojoj nema kolektivnog ugovora, a koja situaciju smanjenih poslovnih prihoda nastoji amortizirati značajnim rezanjem plaća i otpuštanjem radnika, kao i “unutrašnjim restrukturiranjima”, odnosno uvođenjem organizacijskih promjena koje bi trebale omogućiti veću kontrolu i veći stupanj eksploatacije radnika. U isto to vrijeme glavni dioničari sebi isplaćuju milijunske dividende. Zbog vrlo rizične i, sada se pokazuje, pogrešne strategije rasta kroze pretjeranu izloženost ruskom i ukrajinskom tržištu, JGL je doveden u situaciju u kojoj u narednom periodu, a pogotovo kada dospiju na naplatu značajne kreditne obaveze, može imati ozbiljnih problema s likvidnošću i solventnošću. Uprava, odnosno većinski vlasnici tvrtke, pored već spomenutih “rezanja” troškova radne snage, kao izlaznu opciju imaju i prodaju tvrtke nekoj od većih farmaceutskih kompanija koje su već pokazale interes za preuzimanjem JGL-a i čija bi financijska “injekcija”, u kontekstu nastavka nepovoljnih kretanja na ključnim izvoznim tržištima, mogla biti od presudne važnosti za opstanak tvrtke. Dakle, ako ne dođe do naglog poboljšanja situacije na glavnim

Tvrtka u kojoj radnici nisu organizirani u sindikat i u kojoj nema kolektivnog ugovora, situaciju smanjenih poslovnih prihoda nastoji amortizirati značajnim rezanjem plaća i otpuštanjem radnika, kao i ‘unutrašnjim restrukturiranjima’

izvoznim tržištima ili ako se ne ostvari ubrzan rast prodaje na nekom od preostalih tržišta, JGL očekuje daljnja “konsolidacija” troškova i prilagodba nižim razinama prihoda i nižoj stopi rasta od projicirane, na osnovu koje se išlo u velike investicije i u nova zapošljavanje. Drugim riječima, vrlo je izgledno daljnje rezanje plaća, otpuštanje radnika i veći stupanj eksploatacije preostalih zaposlenih. Situacija će biti slična čak i ako dođe do prodaje JGL-a drugoj farmaceutskoj kompaniji, jer će ista primarno težiti prilagođavanju razine troškova nižoj razini ostvarenih prihoda kako bi se ostvario zadovoljavajuć profit.

Sve navedeno ukazuje da naoko uspješni poslovni projekti poput JGL-a kriju i drugu, manje svijetlu stranu priče koja dolazi do izražaja kada se privatne tvrtke nađu u poslovnim poteškoćama. Tada postaje jasno da njihova primarna svrha nije zadovoljenje interesa društvene zajednice i radne većine, već zaštita interesa privatnog vlasnika. Zapošljavanje i rast dohodka u tvrtkama poput JGL-a pokazuju se tada kao usputna pozitivna posljedica potreba kapitala u fazi rasta. Kada predviđeni tempo rasta udari o hrid nepredviđenih i nepovoljnih tržišnih okolnosti, tada postaje jasno da je radna snaga tek sredstvo za stvaranje kapitala čiji trošak privatni vlasnik nastojati čim brže smanjiti ili otkloniti kada počne otežavati daljnju oplodnju njegova kapitala, odnosno kada počne prijetiti rušenjem njegove vrijednosti ●



Fotografije: Luka Rijeka. Autor: Aramis Vračar

Uspon Jadran galenskog laboratorija riječke su vladajuće elite objeručke prihvatile kao dokaz da riječka kapitalistička transformacija ipak pruža priliku za tržišni proboj sposobnim i inovativnim poduzetnicima od čega koristi ima i šira društvena zajednica

sposobnim i inovativnim poduzetnicima od čega koristi ima i šira društvena zajednica. JGL je time postala jedna je od rijetkih domaćih proizvodnih tvrtki, nastalih nakon 1990., koja je na prvi pogled potvrdila poduzetnički mit – započela je kao “herojska” poduzetnička inicijativa nekolicine pojedinaca i praktički iz malog ljekarničkog laboratorija “organskim tržišnim rastom” došla do statusa tehnološki i organizacijski sofisticirane izvozne tvrtke koja zapošljava preko 700 ljudi.

Perspektive zadrugarstva

Solidarna ekonomija kao alternativa strukturnim reformama

Kako trenutna gospodarska kriza poprma oblik neprolaznog stanja, u fokus sve više dolaze pokušaji uspostave modela proizvodnje i distribucije dobara utemeljeni na principima solidarnosti i održivosti. Takvi se ekonomski modeli često objedinjuju pod različitim zajedničkim nazivnicima, kao što su zelena ekonomija, društveno poduzetništvo, solidarna ekonomija, socijalna/društvena ekonomija i sl., a razlike između njih pojašnjava nam Dražen Šimleša, sociolog i dugogodišnji aktivist na području održivog razvoja i alternativnih oblika proizvodnje: “Od svih mogućih modela koji preispituju trenutno sveprisutni neoliberalni kapitalizam, solidarna ekonomija ide korak dalje. Pored zahtjeva za humanijim odnosom prema radnicima, marginaliziranim skupinama u društvu, zaštiti okoliša i reinvestiranju profita za daljnji razvoj poduzeća ili za korist lokalne zajednice, solidarna ekonomija zahtijeva korištenje ekonomskih alata za sistemsku transformaciju, odnosno promjenu u društvenim i političkim odnosima moći.”

Prednosti zadržnog modela

Jedan od konkretnih modela solidarne ekonomije je i zadržni model. Zadržgarstvo naravno nije nikakav inovativan model poslovanja, već način ekonomskog udruživanja koji u Europi uzima maha već od sredine 19. stoljeća, ali se možda tek danas, u uvjetima globalnog kapitalizma i njegovih redovitih kriza, ispostavlja kao model pravednijeg, produktivnijeg i održivijeg načina proizvodnje dobara i društvenog bogatstva. Zadržuge, ili kooperative – što je u europskim jezicima učestaliji naziv, razlikuju se od ostalih trgovačkih društava, poput primjerice dioničkih društava, time što su društva osoba, usmjerene prvenstveno ka ostvarivanju interesa svojih članova, a ne ostvarivanju (tj. maksimiziranju) profita. To ne znači da zadržuge ne ostvaruju profit, dapače, ali im profit nije osnovni cilj poslovanja, te je i manji ili čak minimalan profit dobar ako se njime mogu podmiriti osnovne materijalne potrebe članova zadržuge i istovremeno osigurati stabilno i održivo poslovanje. Zadržgarstvo dakle podrazumijeva i određeni set načela i vrijednosti koje ga definiraju, od kojih su najvažnija otvorenost, demokratsko upravljanje, međuzadržna suradnja te briga za zajednicu. Osim što je ispunjavanje ovih načela nužno da bi se neka vrsta ekonomskog udruživanja mogla smatrati zadržgom, ona rezultiraju i konkretnim prednostima zadržga spram ostalih tržišnih aktera. Na prvooj razini, to su prednosti poput udruživanja financijskih i materijalnih resursa u svrhu njihove racionalnije raspodjele i korištenja te zajedničkog nastupa na tržištu, te na drugooj razini, demokratski pristup vođenju poslovanja kroz zajedničko odlučivanje svih zadržgara, što uključuje suodlučivanje o poslovnim planovima i strategijama, raspodjeli i reinvestiranju dobiti te solidarnooj pomoći pojedinim članovima zadržuge. I možda upravo u zadržna dva aspekta leži prava prednost zadržnog modela – kako o raspodjeli dobiti ravnopravno odlučuju svi zadržgari, ona se u zadržgama redovito ulaže u unapređivanje poslovanja, dok se ulaganje u povećavanje plaća i isplata dobiti događa postepeno i u nižem postotku,

a sve u svrhu dugoročne održivosti poslovanja zadržuge. Drugi važan aspekt, međuzadržna solidarnost, podrazumijeva da se kroz zajedničko preuzimanje eventualnih gubitaka pojedinih zadržgara osigurava njihov opstanak, daljnji rad i stabilizacija poslovanja, dok bi njihov samostalan nastup na tržištu rezultirao dugoročno otežanim poslovanjem ili prestankom rada. Takav način poslovanja dokazuje svoju isplativost upravo u vremenima gospodarskih kriza, pa i u ovoj aktualnoj, gdje se zadržuge i druge vrste društvenih poduzeća pokazuju kao puno “žilavija” i na tržišne fluktuacije otpornija od standardnih društava kapitala, jer konstantnim ulaganjem u održivost i solidarnim poslovanjem osiguravaju opstanak na tržištu i zadržavanje postojećih radnih mjesta.

Zadržgarstvo u Hrvatskoj – zakonodavni okvir

Iako se u Hrvatskoj u posljednjih nekoliko godina o zadržgarstvu dosta govori, a osnovana



Izvor: Humana nova

je i javna ustanova koja promiče zadržgarstvo – Hrvatski centar za zadržno poduzetništvo, to u praksi nije rezultiralo snažnijim zamahom zadržgarskog pokreta. Prvi preduvjet za ozbiljan razvoj zadržgarstva jest dakako zakonodavni okvir. O postojećim zakonskim i administrativnim preprekama razvoju zadržgarstva razgovarali smo s Goranom Jerasom, upraviteljem Zadržuge za etično financiranje, koji se zadržnih nekoliko godina intenzivno bavi upravo promjenom i prilagodbbom legislative u svrhu razvoja zadržgarstva i društvenog poduzetništva: “U Hrvatskoj je područje zadržgarstva i zadržga pravno regulirano Zakonom o zadržgama, koji je više puta mijenjan od osamostaljenja Hrvatske, a u svom sadašnjem obliku donesen je 2011., s izmjenama 2013. i 2014.

7 međunarodnih zadržnih načela:

1. Dragovoljno i otvoreno članstvo
2. Nadzor poslovanja od strane članova
3. Gospodarsko sudjelovanje članova zadržuge i raspodjela dobiti
4. Samostalnost i neovisnost
5. Obrazovanje, stručno usavršavanje i informiranje članova zadržuge
6. Suradnja među zadržgama
7. Briga za zajednicu

Iako i sam zakon ima određenih manjkavosti, veći je problem činjenica što drugi vezani propisi i državne institucije ni na koji način ne prepoznaju zadržuge. Prema analizi Ministarstva poduzetništva i obrta, Hrvatska je jedina država u EU u kojoj su zadržuge porezno diskriminirane u odnosu na trgovačka društva. Naime, zadržuge prema Zakonu o zadržgama moraju imati jasno ograničenje u mogućnostima isplate dobiti zadržgarima – minimalno 20% profita zadržuge mora se uplatiti u fond za razvoj zadržuge te minimalno dodatnih 5% u fond za isplatu zadržnih uloga. No, taj trošak nije oslobođen poreza na investiranu dobit jer prema tumačenju porezne uprave, reinvestiranje dobiti može se izvršiti isključivo kroz povećanje temeljnog kapitala poduzeća, što u zadržgama nije moguće pošto zadržuge nemaju temeljni kapital jer su definirane kao društva osoba. Dodatni je problem i naplata PDV-a na transakcije među članovima zadržuge, što je problem za izradu bilo

kakvog sofisticiranog proizvoda koji uključuje rad većeg broja zadržgara – logično bi bilo da se PDV plaća tek na finalni proizvod, a ne na korake u njegovoj izradi. Osim toga, zadržgama se često bezrazložno odbijaju prijave na javne natječaje namijenjene poduzetnicima, zbog neprepoznavanja da se radi o punopravnim poslovnim subjektima prema direktivama, definicijama i regulativi EU. Tu su i problemi poput traženja osobnih garancija zadržgara prilikom podizanja kredita u bankama, nedefiniranosti posebnosti zadržnog računovodstva, te odredbe da nezaposlene osobe koje su članovi zadržga (čak i potrošačkih!) ne mogu ostvarivati naknadu za nezaposlene. Proces rješavanja tih problema i prepoznavanja zadržga već je započeo, a može se dodatno ubrzati koordiniranim pritiskom i iskazanom potrebom građana i poduzeća koji će prepoznati prednosti i dugoročne benefite zadržnog modela poslovanja te tako utjecati na ubrzanje promjena regulative.”

Primjeri alternativnih zadržga

Da se u zadržgarstvu u Hrvatskoj iza brda ipak nešto valja, dokaz je pojava nekoliko netipičnih zadržgarskih priča u zadržnih par godina. U Čakovcu je tako u sklopu ACT Grupe, konzorcija organizacija i pojedinaca koji promiču društveno poduzetništvo te društvenu i solidarnu ekonomiju, 2011. godine osnovana socijalna zadržga Humana Nova, koja se u dva proizvodna pogona od 340 m2 bavi prikupljanjem, recikliranjem i proizvodnjom tekstila, te zapošljava 15 radnika/ica, od kojih su svi ili osobe s invaliditetom ili pripadnici neke od drugih društveno isključenih ili marginaliziranih skupina. ACT Grupa prošle je godine osnovala i socijalnu poljoprivrednu zadržgu Domaći vrt, koja se bavi ekološkom proizvodnjom hrane te kroz zapošljavanje radi i na radnoj i društvenoj integraciji lokalne romske zajednice. Ove je godine Humana

Nova pokrenula i ambiciozan projekt uspostave nacionalne mreže Centara za ponovnu upotrebu (Zagreb, Pula, Rijeka, Split, Čakovec), čiji je cilj replicirati i unaprijediti model poslovanja Humana Nove Čakovce. Prošle godine osnovana je i Zadržga za etično financiranje (ZEF), čiji je osnovni cilj pokretanje Ebanke – prve hrvatske etične banke, koja bi trebala postati financijski zamašnjak zadržgarstva i društvenog poduzetništva u Hrvatskoj. Zadržga će biti osnivač i jedini vlasnik/dioničar banke, a svaki član zadržuge ujedno i klijent banke i njezin suvlasnik. Zadržga okuplja tristočinjak zadržgara – fizičkih osoba, drugih zadržga, OPG-ova, poduzeća, udruga civilnog društva i sindikata, a trenutno je u procesu prikupljanja dodatnih zadržnih uloga za temeljni kapital banke, čiji se početak rada očekuje sredinom iduće godine. Primjer zadržgarskog potencijala je i Zadržga za dobru ekonomiju, osnovana također prošle godine,

Zadržgarstvo u Europi:

4,7 milijuna ljudi zaposlenih u zadržgama

a razloge osnivanja zadržuge objašnjava nam Dražen Šimleša: “Zadržga je nastala iz potrebe osiguranja potpore malim ekološkim proizvođačima hrane te testiranja proizvoda koje je godinama razvijala udruga Zelena mreža aktivističkih grupa (ZMAG), koja je danas jezgra zadržuge. Tijekom tog razdoblja osvijestili smo dva najveća problema s kojima se suočavaju oni koji su mali na tržištu. To je teškoća pokretanja ili unapređivanja posla kroz ulaganja u proizvodnju i problem pronalaska sigurnog tržišta i opstanka. Zadržga je odlučila pokušati utjecati na oba ta problema pa je proizvođačima hrane u slavonskom selu Dalj kupljena sokara za proizvodnju sokova od jabuke i drugoo voća te kašica, pekmeza i sl., a drugoo ekološkom proizvođaču kupljen je kameni mlin za proizvodnju brašna. Ove godine će biti kupljena i mala uljara koja će biti smještena u sjeđištu zadržuge, u selu Vukomerić. Ideje je da se dio profita od prodaje proizvoda dobivenih kroz ova ulaganja vrati u Fond solidarnost od kuda bi se pomagalo dalje drugim proizvođačima hrane. Zadržga ima i svoj potrošački dio, model kratkog lanca između proizvođača i potrošača koji funkcionira preko *web* aplikacije Hrana za dobro.” Popisu zadržga koje svojim djelovanjem pomicu okvire zadržnog pokreta kod nas treba svakako

Zadržgarstvo u Španjolskoj:
335.000 radnika zaposleno u zadržgama i poduzećima u radničkom vlasništvu

pridodati i ZEZ – Zelenu energetsku zadržgu, koja iza sebe ima već nekoliko uspješnih i još više budućih projekata primjene obnovljivih izvora energije, kojima nastoje uspostaviti model energetske održivosti unutar lokalnih zajednica. Primjer ulaska zadržnog modela u polje medijske proizvodnje predstavlja KopMedija – Zadržga za medije, čiji su osnivači novinari i medijski radnici,

Zadržgarstvo u Hrvatskoj:

1247 zadržga
20.192 zadržgara
2716 zaposlenih u zadržgama
Ukupni prihodi zadržga u 2013. – 1.692.328.207,00 kn

a zadržga je ujedno i izdavač hrvatskog izdanja mjesečnika *Le Monde diplomatique*.

Model radničooog zadržgarstva

Hrvatskim zakonom o zadržgama radničke su zadržuge definirane kao zadržuge u kojima najmanje dvije trećine njezinih članova imaju sklopljen ugovor o radu sa zadržgom. Nažalost, u evidencijama Hrvatskog centra za zadržno poduzetništvo ne postoje objedinjeni podaci o ukupnom broju zadržga koje bi se mogle smatrati radničkim, već je podjela napravljena prvenstveno prema vrstama djelatnosti. Ipak, podaci o broju zaposlenih u zadržgama pokazuju kako zadržuge koje imaju zaposlene radnike ostvaruju višestruko veće prihode od onih

Zadržgarstvo u Italiji:

43.000 zadržga, od čega 44% radničkih, zaposleno 1,2 milijuna radnika

bez zaposlenih, a takvih je pak visokih 58% od svih postojećih zadržga. Negdje u tim brojkama nalazi se i uzrok relativnoj nerazvijenosti zadržnog pokreta u Hrvatskoj – bez snažnih radničkih zadržga, dakle zadržga koje će zapošljavati većinu svojih članova, u kojima će radnici biti vlasnici poduzeća i imati mogućnost i obavezu upravljanja poslovanjem, nije moguće očekivati značajniji udio zadržnog modela u ukupnoj gospodarskoj aktivnosti. Na konferenciji o radničkim zadržgama, održanoj

sredinom svibnja u Hrvatskome saboru, bitan naglasak stavljen je na mogućnost spašavanja poduzeća koja su pred stečajem upravo kroz zadržni model, dakle pretvaranjem poduzeća u radničke zadržuge. Da je takvo što moguće pokazuju mnoštvo europskih primjera, kojih je najviše u zemljama s najrazvijenijim zadržnim pokretima, Italiji, Francuskoj i Španjolskoj. Istaknuto je tako nekoliko bitnih momenata za ostvarivanje modela radničkog preuzimanja poduzeća, od kojih su uz povoljan zakonodavni okvir i prilagođene javne politike najvažniji efekt umreženosti – jačanje radničkih kapaciteta i njihova obuka, dostupnost savjetovanja i fondova solidarnosti, te doprinos trećih strana – lokalne i regionalne uprave, sindikata, trgovačkih sudova, banaka, odvjetnika i računovodstvenih servisa. U Italiji primjerice postoji niz zakona i financijskih fondova koji omogućuju radnička preuzimanja, a najveći talijanski zadržni savezi imaju i razvijene modele kojima korak po korak vode radnike u preuzimanju poduzeća te ih prate financijski, ali i kroz stručnu podršku u izradi poslovnih planova, ustroja novoo poduzeća te stvaranju tržišta.

Kako je u Hrvatskoj prva asocijacija na radničko preuzimanje poduzeća radničko dioničarstvo ili ESOP model, zamolili smo Gorana Jerasa da ih usporedi sa zadržnim modelom: “Iz perspektive ekonomske demokracije i radničke participacije u upravljanju poduzećima, model radničkog zadržgarstva čini se kao najadekvatniji model koji trenutno postoji u hrvatskom zakonodavstvu. Naime, model radničkog dioničarstva ograničen je na pojam vlasništva nad poduzećem, što znači da on ne omogućuje automatski i uspostavljanje horizontalnih participativnih odnosa unutar poduzeća. S druge strane, model radničkog zadržgarstva koji poštuje zadržna načela i slijedi logiku poslovnog subjekta kao zajednice osoba, a ne kapitala, sveobuhvatniji je i obuhvaća istovremeno i vlasnički i upravljački aspekt kontrole poduzeća.

Zadržgarstvo u Francuskoj:

21.000 zadržga, zaposleno 1 milijun radnika
2680 radničkih zadržga, zaposlena 51.000 radnika

Do njegove pune realizacije potrebna je uspostava kvalitetne administrativne, pravne i porezne prakse u Hrvatskoj koja bi razumjela sve specifičnosti takvog modela upravljanja.” U Francuskoj su primjerice kroz zadržni model samo prošle godine realizirana 23 radnička preuzimanja propalih poduzeća te 40 prijenosa uspješnih poduzeća bez pravnih sljednika na radnike. U takvim slučajevima jednu od ključnih uloga imaju i sindikati, koji svojim javnim i političkim utjecajem mogu pogurati donošenje potrebne pravne i administrativne regulative, te svojom infrastrukturom i potencijalom da organiziraju radnike pomoći da se radnička preuzimanja poduzeća uspješno izvedu. Kako je na konferenciji o radničkim zadržgama istaknuo Mario Iveković, predsjednik Novoo sindikata, sindikati rijetko razumiju važnost vlasništva te se tom temom neadekvatno bave, a upravo bi kroz edukaciju radnika i sindikalnih profesionalaca o potencijalima i važnosti modela radničkog suodlučivanja i upravljanja poslovanjem poduzeća, u koji spada i zadržni model, mogli ostvariti ključnu prevagu u uspostavljanju više razine ekonomske demokracije ●

Igor Lasić

Stjuardese ne lete u nebo

Medijska šutnja o teškom radno-pravnom stanju u kojem se nalaze radnici Croatia

Airlinesa posljednjih je godina prekidana tek zalaganjem Sindikata kabinskog osoblja

zrakoplova da se čuje i njihov protestni glas

Dok se osvrćemo na efekte najduljeg štrajka u povijesti Lufthanse, najveće aviokompanije u Europi, nameće se pitanje kako je uopće moguće da u blistavo uređenoj i prosperitetnoj zemlji poput Njemačke tako dugo štrajka kabinsko osoblje jedne gorde i neprikosnovene kompanije. O Lufthansi na domaćem terenu samo što ne mislimo da već leti u svemir, kamoli da bi joj zapinjali zemaljski letovi. Pa, ovako je moguće: stvari uopće nisu sjajne kao u našim fantazijama, poticanim uobičajenom, prevladavajućom medijskom dekoracijom. Niti je Njemačka tako skladna, niti je Lufthansa idealna; njezini radnici štrajkaju zbog relativno niskih plaća i lošeg mirovinskog osiguranja.

Planom restrukturiranja do nižih radnih prava

A sad obratimo pažnju na hrvatsku aviokompaniju Croatia Airlines, te na njezino kabinsko osoblje, stjuardese i pilote, i na ostatak radnika, tehničare, administrativni personal itd. Kakve nam vijesti iz tih krugova serviraju glavni domaći mediji? Zapravo iste, o tome kako je CA, recimo, prije nekoliko dana dobila nagradu za svoja ekološka pregnuća. Ili kako je prije nekoliko tjedana suosnovala studij – na privatnom veleučilištu – za izobrazbu tehničkog kadra. No istodobno traje šutnja o teškom radno-pravnom stanju u kojem se nalaze radnici CA. Šutnja koja je u javnosti posljednjih godina prekidana tek zalaganjem Sindikata kabinskog osoblja zrakoplova (SKOZ) da se čuje i njihov protestni glas.

Premda su problemi radnika Croatia Airlinesa nastali odavno, u vrijeme dugogodišnjeg direktora tvrtke Ivana Mišetića, kada je sistematično izazivan razdor među sindikatima unutar kompanije, za ovu ćemo priliku obratiti pažnju na novije razdoblje. Ono je započelo usvajanjem Plana restrukturiranja prije dvije i pol godine. Između dvije mogućnosti, razvojnog i tzv. bazičnog modela poslovanja, izabran je potonji, restriktivniji. Država je kao vlasnik odobrila rezanje elementarnih rashoda kao što je trošak rada, ali i rasprodaju krucijalnih materijalnih vrijednosti.

U poslovne uspjehe zatim će se upisati neki, objektivno, dugoročno štetni potezi – prodaja aviona i preuzimanje istih takvih pod *leasing*, prodaja nekretnina u Zračnoj luci Zagreb koje će se zatim iznajmljivati, prodaja rezervnih motora i niza vrijednih prava u inozemstvu poput *slotova* (termina za letove) na londonskoj zračnoj luci Heathrow koje je izuzetno teško dobiti. I dok se ima što prodavati, bilježi se zarada, a na toj je osnovi i Nadzorni odbor donio odluku o značajnom povećanju plaća za, eto, inovativne menadžere tvrtke.

Na udaru fleksibilizacije

S druge strane nalaze se radnici, ne samo stjuardese, nego i piloti i operativci. Određeni broj pilota napustio je CA zbog smanjenih beneficija, no uprava je dopustila praksu znanu kao pay-to-fly – piloti bez iskustva dolaze do licence tako da desecima tisuća eura plaćaju mogućnost rada u kokpitu aviona, umjesto da za pripravnički staž primaju plaću i stiču iskustvo. Sigurnost leta u CA-u još nije ugrožena, s obzirom na visoke standarde, ali bojazan je opravdana. Dodajmo kako je u pojedinim zemljama *pay-to-fly* izvrgnut razumljivom otporu; npr. u Sjedinjenim Državama je zabranjen. Pa i Europska pilotska udruga (ECA) istaknula je da on “dovodi neprihvatljiv odnos prema pilotima na novi nivo – zapošljavanje pilota više nije investicija kompanije u svoje radnike, već jednostavno izvor prihoda”, te da je posrijedi “zlostavljanje i eksploatacija mladih pilota koji očajnički traže posao”.



Izvor: Croatia Airlines

Ipak, na još je većem udaru kabinsko osoblje, kojeg u velikoj većini čine radnice. Stjuardese je novi Kolektivni ugovor u CA-u stjerao u poziciju grubo podcijenjene radne snage koja se s kolektivno-ugovornim preinakama iscrpljuje tendenciozno (de)reguliranim prekovremenim radom i sve težim radnim uvjetima. One plaćaju cijenu za tobožnje uspjehe menadžera, a zbog stava države da zapušta nacionalnu aviokompaniju – kao i druge firme u posjedu. Moguće je da političari na umu imaju privatizaciju, uz tako karakteristično obaranje vrijednosti, no zasad je nemoguće dobiti iole prihvatljivu cijenu za CA.

Posljedice “zanavljivanja”

Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo i Ministarstvo pomorstva, prometa i infrastrukture za to vrijeme jedno drugom prebacuju lopticu neriješenih problema radnica kroz rupe u Zakonu o radu i kontradikcije u Kolektivnom ugovoru i Pravilniku o radu. Razni predmeti ostaju izvan ičije nadležnosti, dok uprava pokazuje sklonost upošljavanju kadra na određeno vrijeme i tzv. znavljanju – izraz koriste dotični menadžeri – kabinskog osoblja. Upravo kao i u slučaju aviona na *leasing* ili nekretnina u najmu, to služi friziranju poslovanja.

No služi to još nečemu: zaposleni na određeno vrijeme teže štite svoja radna prava. Sindikat nema pravo dizanja tužbe u njihovo ime, a oni se na to sami, logično, ne odlučuju lako. CA sukcesivno zapošljava i otpušta kabinsko osoblje, preferirajući nižu dob, gazeći načelo senioriteta u službi, inače temeljeno na “redoslijednoj listi”. Sezonske radnice angažiraju se na šest mjeseci ili manje, neke i po osam do devet godina zaredom. Odjel za ljudske resurse čak je otvoreno priznao SKOZ-u da je pri spomenutom “zanavljanju” uprava motivirana prvenstveno manjom riješenošću sezonaca na borbu za radna prava, iako je kompaniji to skuplje zbog troška obaveznih certificiranja neiskusne radne snage. Stalno zaposlenima je nakon smanjenja njihova broja slijedom Plana restrukturiranja osjetno smanjena i plaća te naknada za bolovanje, što s otežanim radnim uvjetima nije bezazleno.

Borba SKOZ-a

Uoči potpisivanja posljednjeg Kolektivnog ugovora 2013. godine SKOZ je pokušao štrajkom ishoditi bolje uvjete, no upravu su poduprli

U FOKUSU: NI NA NEBU NI NA ZEMLJI

premijer RH Zoran Milanović i predsjednik Nadzornog odbora kompanije Siniša Petrović. Predsjednik uprave Krešimir Kučko, kućni prijatelj obojice, zato je poručio štrajkašima da CA može izdržati tako i dva mjeseca, mada za pokrivanje redovnog prometa unajmljuje strane aviokompanije po visokim cijenama. Štrajk je uostalom SKOZ-ovkama postao izuzetno nedostupan nakon sudske arbitraže o pravilniku o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka. One bi morale poslodavcu u tom razdoblju staviti na raspolaganje više radnika negoli ih je redovno u službi. Jedinom perspektivom za nastavak borbe standardno aktivnog SKOZ-a ostaje novo udruživanje sa sindikatima pilota i tehničara, na tragu znane istine o nužnosti zajedničkih, solidarnih napora radništva, kao i horizontalne povezanosti bez koje nema izgleda za valjan klasni otpor. Zaključimo osvrt na CA i SKOZ još jednim spomenom firme s početka: Lufthansa je inače bliski partner hrvatske aviokompanije, u okviru grupacije Star Alliance, koju čini tridesetak zračnih prijevoznika na pet kontinenta. Prema tom partneru i njegovome menadžmentu pak, CA navodno ispoljava priličnu smishodljivost kroz poslovanje, svojstvenu domicilnoj eliti u kolonijama. No hrvatske stjuardese ipak su politički *al pari* buntovnim kolegicama u Njemačkoj. A pritom su naše zrakoplovne domaćice po izboru putnika najbolje ocijenjene u Star Allianceu, premda ih je vlastita uprava i tu zakinula – nametanjem krajnje nepovoljnog i nepravidnog modela internog prosudivanja u samoj kompaniji ●

Mario Kikaš

Zasićenje reformama

Nakon promjena u radnom zakonodavstvu Hrvatske i Srbije, na red je došla i Bosna i Hercegovina

U pregledu važnih političkih događaja za Bosnu i Hercegovinu u godini na izmaku najvažnije mjesto zauzima donošenje tzv. reformske agende, dokumenta kojim su se sve razine vlasti u BiH obvezale na “socioekonomske i preostale reforme” kao najvažniji dio vlastitog puta integracije u Europsku uniju. Potpisan od strane povjerenika Europske komisije za proširenje i susjedsku politiku Johannesa Hahna i predstavnika bosanskohercegovačkih vlasti, same mjere dugo su skrivane od javnosti, da bi donošenje Zakona o radu u Federaciji postao prvi signal koji pokazuje u kojem je smjeru reformska agenda postavljena.

Naprasno donošenje novog zakona

Iako su bosanskohercegovački mediji već duže najavljivali donošenje novog federalnog Zakona o radu (prijašnji zakon donesen je davne 1999. godine), a razgovori između partnera u socijalnom dijalogu vodili su se već nekoliko godina, zakonske promjene na kraju su donijete



BiH bila prilično mlaka, nejasna i strateški nepromišljena, a najveće kritike na njihov račun dolaze upravo iz redova sindikalista koji su izašli iz jedine središnjice u Federaciji, iziritirani radom Ismeta Bajramovića, dugogodišnjeg predsjednika SSSBiH, te niskom razinom demokracije u Savezu. Tako se od predstavnika tuzlanskog Sindikata solidarnosti moglo čuti da je SSSBiH u bitci oko novog zakona o radu poražen od strane poslodavaca i da je jedino legitimno pitanje kada će odgovorni ponuditi svoje ostavke. Ova zamjerka na račun SSSBiH nastavak je dugogodišnjih kritika na račun federalne sindikalne središnjice koje su svoj vrhunac doživjele u veljači 2014. godine za vrijeme najvećih prosvjeda u Bosni i Hercegovini u njenoj novijoj povijesti. Sindikati, odnosno sindikalna središnjica, nisu bili bitan akter ovih prosvjeda potaknutih lošim socijalnim stanjem u državi i njenom hiperbirokratiziranošću, kao niti kasnijeg organiziranja plenuma kao prvog autentičnog političkog čina naroda u ovoj državi nakon rata. Veljača 2014. stvorila je kritiku dotadašnjeg djelovanja i sindikata i civilnog sektora – stvarajući neke alternativne i opozicijske organizacije u pojedinim sredinama zahvaćenima tom bunom, što je potvrdila i već spomenuta tribina u Tuzli posvećena novom Zakonu o radu, koja je okupila velik broj zainteresirane javnosti, aktivista, sindikalista i pravnika koji se bave radnim pravom.

Plus RS

Kako je Bosna i Hercegovina birokratski iznimno kompleksno uređena i podijeljena držav, odjci veljače 2014. nisi u istoj mjeri došli do manjeg bosanskohercegovačkog entiteta – Republike Srpske. Solidarna podrška tamošnjeg civilnog sektora rezultirala je tek represijom režima Milorada Dodika koji se posljednjih godinu dana posebice trudi u pokušajima da oteža i u konačnici spriječi djelovanje civilnog sektora u RS-u. I baš u trenutku dok se u Federaciji BiH iza kulisa spremalo donošenje Zakona o radu, u Republici Srpskoj SNSD (Dodikov Savez nezavisnih socijaldemokrata) u proceduru je zajedno sa svojim koalicijskim partnerima pustio Zakon o javnosti rada neprofitnih organizacija, kojim bi se uvelike otežalo financiranje i djelovanje civilnog sektora u RS-u. Tanja Topić, politička analitičarka iz Banja Luke, u otvorenom razgovoru održanom krajem studenog u Banja Luci, ističe da je to tipičan način operiranja Milorada Dodika i vlasti u

RS-u, prisjećajući se njegove izjave kako svi oni koji bi se bavili politikom trebaju osnovati svoju stranku i natjecati se s njim, a ne politički djelovati kroz udruge. Topić ističe da je taj Dodikov princip doveo do toga da su sindikati u Republici Srpskoj, a i velik dio civilnog sektora (poput boračkih udruženja i sličnih udruženja proizašlih iz rata), pod njegovim direktnim utjecajem. Na kraju su predložene zakonske mjere o načinu rada civilnog sektora stopirane službenim objašnjenjem da je Odbor za europske integracije Narodne skupštine Republike Srpske imao negativno mišljenje. No ubrzo je postalo jasno da je stopiranje toga zakona samo dio “paketa” Dodikova pristanka na tzv. reformsku agendu, koju je do tada sabotirao iz dnevnopolitičkih razloga. A prihvaćena agenda će, prema mnogim analizama, povećati nezaposlenost i dodatno pogoršati socijalnu sliku u Bosni i Hercegovini, jer u spomenutim se reformama predviđaju “stalne mjere štednje” i ne rješavaju suštinski problemi RS-a. Kao prvi korak na tom putu nalazi se smanjenje razine radničkih prava, što se u Federaciji BiH već dogodilo, a Vlada Republike Srpske zatražila je očitovanje socijalnih partnera o novom Zakonu o radu koji će, prema nekim predviđanjima, biti donesen do kraja ove godine – unatoč medijskim priopćenjima Saveza sindikata Republike Srpske u kojima potpuno odbacuju predložene zakonske mjere. Paralelno, dio civilnog sektora u Republici Srpskoj, uvidjevši da je djelovanje sindikata inertno, odnosno da se uglavnom svodi na pisanje dopisa i priopćenja, pokušava kroz svoj rad artikulirati radnička prava kao dio seta prava kojima se obrača i “novi” civilni sektor koji uza svu izolaciju koju im je stvorio Dodikov režim stasa na živom tkivu narodne bune iz veljače 2014., obrane javnog prostora Picinog parka u Banja Luci i dugogodišnjoj tradiciji mirovnjaštva i aktivističkog suočavanja s prošlošću i nedavnim ratom ●

Mislav Marjanović

Neizvjesna budućnost poljskih rudara

Početak siječnja 2015. u Gornjoj Šleskoj, južnoj poljskoj regiji, rudari su stupili u desetodnevni štrajk koji je bio popraćen prosvjedima lokalne zajednice te potporom lokalne političke nomenklature. Neposredan povod štrajku bila je najava sada već bivše vlade (koalicija Građanske platforme i Poljske narodne stranke (PO/PSL) o zatvaranju četiri rudnika te restrukturiranju ostalih rudnika koji se nalaze pod upravom državne tvrtke Kompania Węglowa S.A.

Razvoj poljskih regija Gornja i Donja Šleska već se stoljećima bazira na snažnoj teškoj industriji, prije svega na rudarstvu i metalurgiji, te u novije vrijeme energetici i kemijskoj industriji. Rudarstvo se u Gornjoj Šleskoj počelo razvijati krajem 18. stoljeća, da bi svoji vrhunac doživjelo za vrijeme NR Poljske kada je 1979. godine eksploatacija kamenog ugljena iznosila rekordnih 201 milijun tona godišnje, nakon čega taj broj počinje opadati. Tijekom tranzicije iz centralno-planske u tržišnu ekonomiju u posljednjih 25 godina trend opadanja se nastavlja, samo mnogo snažnije, pa je već 2002. godine eksploatacija kamenog ugljena pala ispod 100 milijuna tona. Jedan je od glavnih uzroka tomu državna politika spram ovog sektora, koja se najbolje očituje u provođenju dviju velikih reformi: one s početka 90-ih godina kada dolazi do snažnog uvođenja neoliberalnih mjera, i druge za mandata J. K. Buzeka (1997. – 2001.) kada dolazi do likvidacije 23 rudnika i smanjenja broja zaposlenih za više od 140 tisuća. Rezime tih tranzicijskih reformi je pad broja zaposlenih rudara s otprilike 415.000 1989. godine na otprilike 100.000 radnika u 2015. godini. Negativne društvene posljedice reformi osjećaju se do danas u cijeloj regiji, čiji su jasan pokazatelj demografske statistike – naime, pri vrhu gradova s najvećom depopulacijom u Poljskoj nalazi se upravo velik broj gradova iz Gornje Šleske, konkretno iz katovičke aglomeracije, poput Katowica, Bytoma i Sosnowieca.

Gašenje i rasprodaja rudnika

Važno je nadodati kako je jedan od ključnih razloga novonastale situacije vezan uz kretanje cijena ugljena na međunarodnom tržištu. Nakon pada cijena ugljena u 2014. godini nekolicina rudnika počela je gomilati gubitke. Iako je bivši poljski premijer Donald Tusk uvjeravao javnost da neće biti dodatnih otpuštanja i zatvaranja rudnika, njegova stranačka nasljednica na premijerskoj poziciji Ewa Kopacz prešla je preko tog obećanja i početkom siječnja 2015. obznanila reformski paket vlade usmjeren na sektor koji se bavi eksploatacijom kamenog ugljena. Plan je predviđao podjelu imovine državne tvrtke Kompania Węglowa S.A. u tri različite grupe: u prvu su grupu ulazili rudnici u kojima je prema vladinim zaključcima daljnja eksploatacija ugljena bila neisplativa te ih se namjeravalo ugasiti. Radilo se o četiri

rudnika: KWK Bobrek-Centrum, KWK Sośnica-Makoszowy, KWK Brzeszcze i KWK Pokój. U drugu su grupu spadali rudnici u kojima je procijenjeno da je daljnja proizvodnja isplativa te ih se namjeravalo pripojiti kompaniji Węglokoks, koja se bavi eksportom kamenog ugljena. U trećoj grupi našla bi se imovina koja nije bila direktno povezana s djelovanjem rudnika, koja bi se prodala. Prema analizama sindikata, provođenje tih reformi značilo bi otpuštanje 10.000 radnika, a posredno bi to moglo voditi gubitku dodatnih 20.000 radnih mjesta koja ovise o radu rudnika, što bi značilo direktnu društvenu i ekonomsku devastaciju gradova u kojima se nalaze rudnici, pogotovo s obzirom na to da u reformskom programu nije zamišljeno otvaranje novih radnih mjesta ili pokretanje neke nove industrije. Sindikati su kritizirali vladu i zbog toga što su bili potpuno isključeni iz donošenja zakona i planiranja ovih reformi, nadodajući kako je (neo)liberalna vlada PO/PSL sustavno zanemarivala sektor rudarstva tijekom svoja dva mandata (2007. – 2015.).



Foto: Akcija solidarnosti s radnicima Sports Directa. Autor: Darovan Tušek

Put u središte zemlje

S ciljem da se spriječe štetne reforme i rasprodaja imovine 7. siječnja 2015. rudari u Bytomu započinju štrajk. Štrajku se postepeno priključuju rudari iz ostalih rudnika kojima je prijetila likvidacija, tako da se ubrzo u štrajku nalazilo 4000 rudara, u čemu su ih podržavali i najjači poljski sindikati – NSZZ Solidarność (Samostalni samoupravni sindikat Solidarnost) i OPZZ (Savez poljskih sindikata). Osniva se štab koji koordinira štrajkove rudara te organizira mnogobrojne lokalne proteste podrške. Prema istraživanjima agencije Millward Brown štrajkove rudara podupiralo je 68,5% Poljaka, zbog čega je za vladu postojala opasnost da se protesti podrške prošire po u čitavoj zemlji. Iz straha za vlastitu poziciju vlada ubrzo pristaje na pregovore sa sindikatima, koji nakon nekoliko neuspješnih rundi ipak dovode do sporazuma postignutog 17. siječnja. Nakon toga štrajkovi se prekidaju, a vlada odustaje od likvidacije rudnika. Tim sporazumom bila je predviđena suradnja sindikata i vlade u izradi programa za navedene rudnike. Ipak, kako do te suradnje nije došlo sindikati započinju sa sve jačim kritikama vlade, što je kulminiralo maršem rudara u Varšavi u listopadu, neposredno prije parlamentarnih izbora. Iz izjava čelnika sindikata Solidarność kao i glasila sindikalne podsekcije zadužene za rudarstvo (*Górnicza Solidarność*) mogla se iščitati njihova izričita podrška nacionalističkoj stranci Pravo i pravедnost (PiS), a tomu je prethodila i podrška kandidatu PiS-a Andrzej Duda na predsjedničkim izborima. I dok je PiS vrlo vješto iskoristio krizu u rudnicima, reakcija ljevice ostala je vrlo mlaka. Ipak, Piotr Szumlewicz, urednik časopisa *Bez dogmatu* i portala *Lewica.pl* te savjetnik sindikata OPZZ, iznio je uvjerljivu argumentaciju zašto bi lijevoj političkoj opciji trebala biti važna obrana prava rudara. Prema

njemu, ljevica treba stati na stranu rudara baš zato što se radi o jednoj od rijetkih preostalih radničkih grupa koje su snažno i dobro organizirane, u kojima postoji visoka razina sindikalne povezanosti i visok stupanj solidarnosti. Zbog toga je i rudarstvo u Poljskoj jedna od malobrojnih grana u kojima je standard rada i radničkih prava još uvijek relativno visok. Iako je privremeno zaustavljena likvidacija rudnika, što je prije svega zasluga jakih sindikata, njihova je budućnost i dalje neizvjesna, unatoč činjenici da je novu vladu sastavila stranka PiS, koja je do sada načelno podržavala štrajkove i zahtjeve rudara. Usprkos tome, sastav nove vlade ne daje mnogo nade u drugačiju politiku prema sektoru rudarstva. Novi ministar razvoja i potpredsjednik vlade, koji je kao nestranački “stručnjak” u vladu doletio s mjesta predsjednika uprave jedne od najvećih poljskih banaka, tako u nedavnoj izjavi ističe kako će restrukturiranje sektora rudarstva morati uključivati i zatvaranje nerentabilnih rudnika. Dodamo li tomu

i dalje izuzetno niske cijene ugljena na svjetskom tržištu i ograničenja koja subvencioniranju rudarstva nameću regulative Europske unije, jasno je da budućnost poljskih rudnika ostaje neizvjesna te da Gornjoj Šleskoj prijeti nova socijalna katastrofa ●

Zoran Veselinović

Borba britanskog sindikata Unite protiv Sports Directa

Sports Direct je u samo tri desetljeća postao najveći britanski lanac trgovina sportskom opremom. Osnivač kompanije Mike Ashley jedan je od najbogatijih Britanaca, većinski vlasnik engleskog premijerligaša Newcastlea i od listopada 2014. godine jedan od manjinskih vlasnika nekadašnjeg nogometnog giganta Glasgow Rangersa. Receptura za poslovni uspjeh Sports Directa sastoji se od nekoliko elemenata: niske cijene rada, 80% radnika s ugovorima bez garantiranih radnih sati (tzv. *zero-hours contracts*) i, kako opisuje *Guardian*, viktorijanskih radnih uvjeta kojih se ne bi posramili ni Dickensovi romani.

Britanska televizijska kuća Channel 4 u travnju je ove godine objavila reportažu u kojoj raskrinkava radne uvjete u skladištu Sports Directa u Shirebrook. Njihovo je istraživanje pokazalo da se u skladištu preko razglasa javno priziva pojedinačne radnike koji navodno ne rade dovoljno učinkovito ili zabašavaju. Nadalje, Sports Direct je implementirao stroge disciplinske mjere, parafrazirajući poznatu američku frazu koja svoje podrijetlo vuče iz bejzbola

– six strikes and you’re out – svaki radnik dobiva otkaz ako “sakupi” šest disciplinskih prekršaja. Disciplinski prekršaji se dijele prema iznimno strogim skladišnim propisima – ako se radnici preduko zadržavaju u WC-u, ako previše čavrljaju tijekom radnog vremena ili ako su zbog bolesti odsutni s posla. BBC je potom razmotrio potencijalnu korelaciju između navedenih strogih propisa i zdravstvenih rizika rada u ovom skladištu Sports Directa. Putem britanskog Zakona o slobodi informiranja novinari su došli u posjed izvještaja o broju kola hitne pomoći koja su dolazila do spomenutog skladišta. Između siječnja 2013. i prosinca 2014. godine hitna pomoć je dobila 83 poziva iz skladišta, od čega je 7 naknadno bilo otkazano. Od 76 puta kada su liječnici ušli u skladište, 36 slučajeva je klasificirano kao “slučajevi u kojima su životi bili u opasnosti”, od čega su tri slučaja uključivala probleme vezane uz trudnoću radnica, dok je jedan bio porođaj u WC-u skladišta. Sindikat Unite u travnju ove godine započeo je kampanju za borbu protiv nehumanih radnih uvjeta

pokazati da je jako zabrinuta za budućnost školaraca koji će sutra postati punopravni građani. Istovremeno, u kontekstu neoliberalnih reformi i mjera štednje, vladajuće elite trude se potrošiti što manje javnog novca, a istovremeno se hvalisaju velikim ambicijama na polju obrazovanja. Tako nakon provedene reforme u nižim razredima osnovne škole djeca imaju nastavu pet dana u tjednu, s tim da školski dan traje kraće. Na kraju svakog radnog dana grad ima obavezu organizirati poslijenastavne aktivnosti za djecu. Reforma se provodi i u višim razredima osnovne škole (11-15 godina). Prema novom pravilniku o normi rada nastavnika, klasični nastavni sati će se smanjiti a nastavnici će morati raditi više, primjerice da osmisle zajedničke programe za sve učenike. Nadalje, ravnatelj škola moći će dio nastavnog programa prilagoditi svojim ustanovama, a dio nastavnika morat će osigurati stručno osposobljavanje svojim kolegama. Većina sindikata, pa tako i naš, smatra kako će postojeće reforme dovesti do povećanja radnog

IZ SVIJETA: OD SOCIJALNE KATASTROFE DO SOLIDARNOSTI

vremena za nastavnike te istovremeno povećati neravnopravnost među školarcima u zemlji. Naime, ne mogu svi gradovi platiti provođenje zanimljivih poslijenastavnih aktivnosti u školama. Razredi u srednjoj školi broje sve više djece, a u višim razredima osnovne škole kvaliteta nastave će varirati i boji-mo se da bi u manje razvijenim sredinama nastava u školama mogla biti manje kvalitetna. S druge strane, uz dodatno opterećenje, plaća nastavnika se stalno smanjuje jer od 2009. više nije vezana uz stopu inflacije. Sredstva koja se dodjeljuju učenicima iz područja posebne državne skrbi stalno se smanjuju unatoč tome što nas ministri uvjeravaju u suprotno. Recentne vlade pokušavaju za dio mladih osigurati strukovno obrazovanje van školskih ustanova, zbog čega najčešće socijalno ugrožena djeca ostaju lišena najpoželjnijih zanimanja. Sve veći broj sindikata u svijetu primjećuje da dolazi do rastuće segregacije u obrazovnom sustavu: oni imućniji imaju pristup kvalitetnom obrazovanju, u dobrim uvjetima, dok je ostalima taj pristup otežan ili onemogućen. Istovremeno, sindikati napominju da se radni uvjeti za nastavnike konstantno pogoršavaju. Sindikat Solidaires djeluje na lokalnoj razini. Izabrani predstavnici učitelja organiziraju sastanke s roditeljima školaraca kako bi im objasnili posljedice obrazovnih reformi. U 2015. godini sindikat je sudjelovao u raznim prosvjedima protiv ovih reformi. Smatramo da se njihovo zaustavljanje može postići jedino dugim i zajedničkim štrajkom ●

Pierre Boutonnet, član sindikata Solidaires

Obrazovna reforma u Francuskoj

Trenutna vlada tvrdi kako su mladi jedan od njenih prioriteta. Već tradicionalno, svaka vlada nastoji

Zoran Veselinović

Stav ITUC-a i ETUC-a ususret Konferenciji o klimatskim promjenama

U Parizu se u rujnu 2015. sastalo više od 250 predstavnika sindikata ITUC-a (Međunarodne konfederacije sindikata), a povod sastanka bilo je pripremanje i formuliranje zajedničkog stava ususret najavljenе konferencije UN-a o klimatskim promjenama (COP21), čiji je početak zakazan za 30. studenoga u istom gradu. Sindikati su se usuglasili oko stava da konačni ugovor konferencije COP21 mora biti pravno obvezujuć za sve države koje će na njoj sudjelovati te uključivati politički okvir za

povećani napor smanjivanja emisija stakleničkih plinova i pravednu tranziciju za radnike u novo industrijsko razdoblje. Anabella Rosemberg, jedna od dužnosnica ITUC-a koja se bavi pitanjima zaštite okoliša, pojasnila je što sindikati točno podrazumijevaju pod izrazom pravedna tranzicija. Pravedna tranzicija uključuje sveobuhvatnu političku strategiju koja će onemogućiti situaciju u kojoj bi radnici izvukli deblji kraj u nužnoj tranziciji globalne industrije. To znači stvaranje pritiska na vlade da implementiraju socijalne politike i zakone koji će štitiiti radnike na izlaznim vratima iz prljavih industrija, investiranje u otvaranje radnih mjesta u novim industrijama i obvezivanje poslodavaca na preuzimanje svog dijela odgovornosti i dužnosti. Predstavnici sindikata ETUC-a (Europske konfederacije sindikata) na kongresu u listopadu izglasali su Pariški manifest koji sadrži stavke ranije usvojenog dokumenta pod nazivom ETUC Action Programme 2015-2019, odnosno zahtjeve sindikata da se na konferenciji COP21 usvoji “pravno obvezujuć međunarodni ugovor koji će obuhvaćati sve velike ekonomije i koji će osigurati da se globalno zatopljenje drži ispod 2°C, uzimajući u obzir zajedničke ali i različite odgovornosti radnika i poslodavaca”. Međutim, Pariški manifest sadrži dodatni amandman koji precizira zahtjeve ETUC-a prema europskim vladama: “Pravedna tranzicija u Europi može se ostvariti jedino financijskom potporom emisijski intenzivnim regijama i radnicima u takvim sektorima. Potrebno je preciznije procijeniti i uzeti u obzir kakve će učinke energetska tranzicija imati na ove regije i sektore pa ETUC od europskih vlada zahtijeva političke i pravne poteze kako bi se osigurala budućnost za radnike zaposlene u tzv. prljavim industrijama.” ●

S francuskog prevela Jelena Miloš

Razgovor vodila Andrea Kovač

Ne možeš izmijeniti svijet instrumentom koji ga bilježi

Razgovarali smo s Ninom Gojić i Bojanom Muckom, dramaturzima predstave Projekt višegodišnjeg nasada jabuka, koja tematizira propadanje tvornice Kamensko i pitanje (kulturnog) rada. Predstava Privremenog kolektiva radnika u kulturi premijerno je izvedena 18. studenog u Teatru &TD.

Kako ste se okupili i došli na ideju raditi priču vezanu uz borbu radnica Kamenskog, te kako je tekao proces uobličavanja ideje?

NG: Ideja je došla kao prijedlog glumica koje su nas zvale nakon što se njima raspao jedan projekt, a nama drugi, a htjeli smo raditi zajedno. Glumice je zanimala tema ženskog rada i tako se iskristalizirala ideja da radimo priču o Kamenskom. Pritom nas nije zanimalo posredovati individualne priče, već problematizirati cijeli sustav – što je omogućilo propast ove tvornice i kako je došlo do toga. Ono što mi je odmah bilo zanimljivo je koliko su teme ženskog rada i deindustrijalizacije odsutne u suvremenom kazalištu.

BM: Ideja je bila ne baviti se isključivo na sadržajnoj razini načinom na koje je uništeno Kamensko, nego si postaviti pitanje na koji se način mi odnosimo prema toj temi? Da li je eksploatiramo, da li parazitiramo na njoj, na njenoj jačini? Osnovna premisa je da mi ne trebamo dati glas radnicama – radnice već imaju svoj glas. Bavimo se tom temom baš zato što je njihov glas uz pomoć dijela civilnog društva odjeknuo u javnosti. Propadanjem Kamenskog se bavimo iz pozicije umjetnika–građana koji su zainteresirani za tematiku i misle da je paradigmatška za način na koji funkcionira naše društvo.

Radom na predstavi dovodite u pitanje i status publike – kao građani koji su zainteresirani za tematiku, ujedno ste i “publika” koja ima određeni odnos prema onome što tematizirate, ali i umjetnici, koji tu perspektivu postavljaju na scenu. Kada glumci na sceni preuzimaju glasove radnica, jesu li to stvarne ispovijesti žena koje ste upoznali?

NG: Išli smo na tečaj šivanja kod radnica Kamenskog i intervjuirali ih, ali u predstavi nismo koristili doslovne citate. Prolazili smo određenu vrstu edukacije i samoedukacije na više razina. Učili smo osnove zanata, a istovremeno smo u razgovoru s radnicama pokušali saznati informacije o funkcioniranju tvornice prije početka uništavanja i nakon. Slijedio je istraživački proces koji smo prolazili svi zajedno i tijekom kojega smo pokušavali dokučiti sistemske začkoljice koje su dovele do propasti tvornice. Zanimljivo je pitanje kompetencije kulturnih radnika – za što privremeno postajemo kompetentni? Zasiurno nismo kompetentni za pravna pitanja, i ne mislim da moramo biti. Naša je dužnost ipak pokazati da se neka znanja mogu savladati – zato druga scena u predstavi u kojoj razotkrivamo kako funkcionira taj cijeli sustav ima poantu publiku prezasiti informacijama. Cilj je pokazati da smo kroz dvatridjednja istraživanja uspjeli savladati osnovne informacije i da je građanska dužnost svih nas da se informiramo o ovakvim pitanjima jer se slični primjeri događaju svakoga dana.

BM: Poanta je vidjeti kako se baviti socijalno angažiranom tematikom bez da to bude na razini dnevopolitičkog pamfleta i ispucavanja prvoloptaških ideja, već da se kroz predstavu uvaži i aktivistički dio priče, istodobno zadržavajući svijest o tome da je aktivizmu mjesto na ulici. U kazalištu to prestaje biti aktivizam i postaje neka druga



Foto: Radnice Kamenskog i kazalištarci Autorica: Tjaša Kalkan

vrsta političnosti koju pokušavamo preispitivati na formalnoj i sadržajnoj razini.

Kako je nastala predstava? Koja je bila vaša uloga, koja uloga glumica, a koja uloga radnica koje su na neki način inspirirale cijelu priču?

NG: Tečaj šivanja završili smo u svibnju, a ono što je slijedilo je bilo naše upoznavanje s temom i nadogradnja prijašnjih znanja i interesa. Krenuli smo s jednakih startnih pozicija, odnosno donijeli bismo novinske članke i druge radne materijale, te ih zajedno pokušavali savladati. Tu se već prirodno dogodila podjela zaduženja – neki su se glumci bavili problemom pranja novca, ja sam se bavila deindustrijalizacijom, Bojan nekretninskim špekulacijama itd. Materijal je nastajao iz samog procesa, a kroz strukturirane improvizacije smo ga pokušavali utvrđivati i onda smo vidjeli da ima snažan performativni potencijal. Prva scena je improvizacijska, druga strukturirana. Što se tiče scene iz Godardova filma *Tout va bien* koju koristimo – Bojan i ja smo donijeli film na prvu probu kao važnu referencu u načinu na koji Godard tematizira proizvodnju filma paralelno s obustavom proizvodnje u tvornici. Paralelno smo se bavili detaljnim izučavanjem teme, s druge strane tražeći reference koje su puno šire – primjerice, popis svih poduzeća koja su privatizirana i uništena. I glumice su imale potrebu koristiti svoje materijale pa je Ivanin monolog nastao na temelju transkripta razgovora s mamom koja je radila u drugom poduzeću, ali je priča relevantna u kontekstu predstave.

U predstavi postoji dio koji se bavi radom u kulturi i konkretno kazališnim radom. Kakvo je vaše mišljenje o suvremenim uvjetima rada u kulturi i kazalištu upravo iz pozicije mladih radnika na primjeru stvaranja ove predstave?

KULTURNA POVIJEST RADA: KAMENSKO U KAZALIŠTU

NG: S jedne strane, na rad u kulturi se može gledati kao na privilegiju, a s druge strane isti sistem u kojem se gas tvornice zbog pogodovanja privatnim interesima i tajkunima oštećuje i sfere od javnog značaja. Ako kulturu smatramo javnim dobrom, kao obrazovanje ili zdravstvo, jasno je da je trenutna situacija u svim ovim sferama posljedica istih društvenih procesa. Ono što mi u kulturi možemo je progovarati o tome na dvije razine. Jedna je učiniti to svojom temom, a druga je utjeloviti ovu svijest u svoj način rada.

BM: Radimo u uvjetima u kojima ne možemo donositi dugoročne strategije i u tom smislu smo prepušteni vremenski ograničenim sustavima financiranja koji ovise o političkoj klimi – o tome naginje li država socijalnoj ili neoliberalnoj politici. Moja “oaza” djelovanja je civilno društvo. Većina projekata koje radim financiraju se iz državnog sektora. Budući da me se honorarno isplaćuje novcem poreznih obveznika, smatram da mi je dužnost raditi projekte koji su socijalno angažirani i kritični upravo prema centru koji ih financira. Kako nemam nikakvu financijsku ni radnu sigurnost i moram biti apsolutno fleksibilan i od projekta do projekta se konstantno usavršavati u novim profesionalnim alatima, onda mi se čini da barem imam pravo zadržati kritičnost i neovisnost u izboru teme, u žanrovskom, estetskom i političkom pristupu. Polje kulture nije pravo polje političke promjene, odnosno je na nekoj vrlo potencijalnoj razini – ali prava promjena se događa na ulici.

NG: U predstavi se referiramo i na umjetnika Gorana Đorđevića koji je pokušao organizirati štrajk – kada je odao poziv konceptualnim umjetnicima na zapadu i istoku dobio je zanimljiv odgovor Carla Andrea: “Ne možeš izmijeniti svijet instrumentom koji ga bilježi.” ●

Verdrana Bibić

Agencijski rad

Agencijski rad, koji se još naziva i unajmljivanje, ustupanje, odnosno *leasing* radnika, atipičan je oblik rada u kojem je radnik posredstvom agencije za privremeno zapošljavanje ustupljen korisniku – fizičkoj ili pravnoj osobi za koju obavlja posao. Riječ je o kompleksnom trostranom pravnom odnosu: agencija je poslodavac s kojim radnik potpisuje ugovor o radu, a agencija i krajnji korisnik kod kojega će radnik obavljati svakodnevnii posao potpisuju ugovor o ustupanju radnika. Institut agencijskog rada razvijao se različitim tempom u različitim zemljama – u Europi ga je prva uvela Nizozemska 1965. godine, a u širu primjenu ulazi od početka ekonomske krize 2008. godine kada se tržišta, a potom i radna zakonodavstva, dodatno fleksibiliziraju. Kao glavni argument za fleksibilizaciju radnih odnosa, koja uključuje napuštanje rada na neodređeno kao temeljnog oblika rada i uvođenje različitih oblika nesigurnih, potplaćenih poslova, poput rada na određeno, agencijskog rada, rada na pola radnog vremena i *outsourcinga*, navodi se potreba prilagodbe uvjeta rada novim ekonomskim prilikama. Broj radnika zaposlenih preko agencija relativno je nizak – u EU taj broj iznosi 1,6%, a u Hrvatskoj tek 0,4% od ukupno zaposlenih. Ipak, treba napomenuti da su podaci vezani uz broj agencijskih radnika u Hrvatskoj zapravo podaci Hrvatske udruge poslodavaca, dok Ministarstvo rada i mirovinskog sustava ne prikuplja, ili barem ne objavljuje, takve podatke. No, posljednjih je godina broj agencijskih radnika, kao i samih agencija za privremeno zapošljavanje, osjetno porastao. U Hrvatskoj je prema podacima MRMS-a iz listopada 2015. registrirano čak 90 agencija, dok su podaci prije donošenja novog ZOR-a govorili o njih tridesetak. Za porast broja agencijskih i drugih prethodno spomenutih fleksibilnih oblika radnih odnosa zasigurno su zaslužne i izmjene radnog zakonodavstva koje sličnim metodama u različitim europskim zemljama ukidaju brojna radna i socijalna prava. Novi Zakon o radu Hrvatski sabor donio je u srpnju 2014. godine. Prema tom zakonu agencija može ustupiti radnika korisniku na tri godine, dok je po prethodnom ZOR-u službeno ograničenje iznosilo jednu godinu. Mnoge zakonske odredbe vezane uz agencijski rad su problematične, a neke su postavljene tako da su prepuštene slobodnoj interpretaciji poslodavaca. Među njima je svakako i članak 46. (stavak 7) ZOR-a koji govori da se kolektivnim ugovorom sklopljenim između agencije, odnosno udruge agencija i sindikata, mogu ugovoriti nepovoljniji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika koji obavlja iste poslove kao i radnik koji je u ovom slučaju ustupljen preko agencije. Praksa smanjivanja radničkih prava agencijskih radnika kakvu omogućuje ovaj članak često se pokušavala opovrgnuti referirajući se na Direktivu o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje, na koju se poziva i hrvatska zakonodavna praksa, a čija je glavna stavka upravo jednaka plaća za jednaki rad. Međutim, ova se direktiva konstantno krši, što se može vidjeti iz činjenice da velik broj agencijskih radnika nema pravo na regres, božićnicu, putne troškove, a ni jednak broj dana godišnjeg odmora kao radnici zaposleni direktno u tvrtki u kojoj obavljaju posao. Primjer takve prakse je i slučaj agencijskih radnika zagrebačke Čistoće koji su prošle godine javno istupili i progovorili o situaciji u kojoj se nalaze. U takvom poslovnom trokutu, u kojem agencija dobiva proviziju, a korisnik jeftinu radnu snagu, čini se da još jednom gubi isključivo radnik ●

POJMOVNIK:



Siniša Miličić, RIS

Tajno članstvo u sindikatu

Svaki radnik, koji to želi, može se učlaniti u neki od postojećih sindikata ili zajedno s desetero kolegica i kolega osnovati svoj sindikat. Sindikat je organizacija čija je osnovna zadaća štitiiti i promicati interese radnika. Sloboda udruživanja i organiziranja radnika zajamčena je nizom međunarodnih dokumenata, Ustavom Republike Hrvatske i Zakonom o radu. S obzirom na to da sindikalna prava spadaju u temeljna ljudska prava i slobode, onaj tko uskrati ili ograniči pravo na osnivanje ili učlanjenje u sindikat može biti kažnjen kaznom zatvora do jedne godine. Isto tako, Zakonom o suzbijanju diskriminacije propisane su vrlo visoke kazne za poslodavce u slučaju da zbog članstva u sindikatu radnika stave u nepovoljniji položaj ili neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.

Pa ipak, usprkos svemu, ima poslodavaca koji radnicima zabranjuju članstvo u sindikatu, a onda i radnika koji se boje sindikalno organizirati. Naravno, zabrana sindikalnog organiziranja provodi se vrlo suptilno. Nikad vam nitko neće dati napismeno da ne smijete biti članom sindikata, ali je zato moguće da vam, ako ste aktivan sindikalist, neće produžiti ugovor o radu na određeno vrijeme. Ovakvo otežavanje sindikalnog organiziranja, kao i loše i sporo pravosuđe, visok stupanj nezaposlenosti i niska razina poslovne kulture, uvelike doprinose sve nižem broju sindikalno organiziranih radnika u Hrvatskoj. Sve manjem broju članova sindikata vjerojatno doprinosi i to što većina sindikalno neorganiziranih radnika ne zna da bez sindikata ne mogu sklopiti kolektivni ugovor ni organizirati štrajk.

No, ima radnika koji žele biti članovi sindikata ali zbog straha za svoje radno mjesto ne žele da poslodavac to zna. Rješenje je relativno jednostavno. Većina sindikata učlanjuje pojedinačne članove te, ako radnik to želi, podatke o članstvu drži u tajnosti. Za tajno članstvo najčešće se odlučuju radnici zaposleni kod poslodavaca s malim brojem radnika, prije svega u uslužnim djelatnostima, ugostiteljstvu, trgovini i obrtništvu. Tajno članstvo prisutno je i kod srednjih te većih poslodavaca kod kojih ne djeluje ni jedan sindikat ili ako radnici nisu zadovoljni radom postojećeg.

Kod pojedinačnog i tajnog članstva poslodavac ne zna da je radnik član sindikata sve dok ne dođe do nekog spora u kojem se radniku mora pružiti neposredna pomoć. Čak ni tada poslodavac ne mora saznati da je radnik član sindikata – za članove je pravna pomoć besplatna, a privatni odvjetnici ne moraju davati informacije o statusu članstva osobe koju zastupaju ako to nije predmet spora ili od osobite važnosti u konkretnom slučaju. Tajno članstvo u sindikatu ipak nije najbolje rješenje. Radnik je uvijek slabija strana ugovornog odnosa, a sam ne može bitno utjecati na svoj položaj i prava koja nisu propisana zakonima. Tajni član ne može biti ni sindikalni povjerenik, pa ne može uživati zaštitu od otkaza ugovora o radu i druge zakonske pogodnosti namijenjene predstavnicima radnika. Za tajne članove ne može se kolektivno pregovarati ni organizirati štrajk, a oni teško mogu izraziti solidarnost s drugim kolegama. Iako je u nekim slučajevima tajno članstvo jedina opcija koju radnik ima, za istinsku obranu radničkih i sindikalnih prava potrebno je organizirati se javno. Radnici moraju znati da im nitko nema pravo zabranjivati organiziranje u sindikat te da sindikat čine članovi koji zajedništvom štite svoja prava i interese ●

RAD. ISSN 1849-6598

Adresa uredništva: Trg Kralja Petra Krešimira IV, 2, soba 401

10 000 Zagreb, Hrvatska

E-mail: rad.urednistvo@brid.coop

Web: radnickaprava.org

Nakladnik: Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju

Za nakladnika: Marina Ivandić

Glavni urednik: Mario Kikaš

Pomoćnice urednika: Vedrana Bibić i Petra Ivšić

Uredništvo: Igor Lasić, Iva Marčetić, Jelena Miloš, Ana Vračar, Nikola

Ptić, Zoran Veselinović, Ana Vračar, Krešimir Zovak

Vanjski suradnici: Pierre Boutonnet, Aleksandar Gavrilović, Edna

Jurcan, Tjaša Kalkan, Andrea Kovač, Goran Maras, Mislav Marjanović,

Siniša Miličić, Bojan Nonković, Predrag Sekulić, Hrvoje Štefan,

Darovan Tušek, Aramis Vračar, Igor Zgodić

Dizajn i prijelom: Iva Marčetić

Lektura: Nikola Ptić

Tisak: Novi list

Tiskanje ovog broja omogućilo je: Ministarstvo kulture RH

Naklada: 2200

RAD

Ana Vračar

Ekološki održiva industrija u interesu je radnika

Novoosnovani Institut za političku ekologiju (IPE) u suradnji sa Zelenom europskom fondacijom organizirao je 18. studenoga ove godine u Zagrebu skup pod nazivom "Industrija, pa zelena?", na kojem su se okupili sindikalisti, ekološki aktivisti i članovi različitih organizacija civilnog društva. Prema riječima Tomislava Tomaševića, programskog direktora IPE-a, cilj skupa bio je potaknuti dijalog između sindikata i udruga usmjerenih na očuvanje okoliša, ne bi li se stvorili preduvjeti za osmišljavanje konkretnih zajedničkih poteza u skoroj budućnosti, te se pokazalo kako interesi ovih dvaju skupina nisu do te mjere različiti koliko se inače percipira.

Jedna od okosnica rasprave bio je pojam zelene transformacije, koji podrazumijeva napuštanje određenih (starih) tehnologija u korist novih. Zbog brojnih inovacija i novih tehnologija dolazi do izražene potrebe za prekvalifikacijom postojeće radne snage što, ako se provodi neplanski, dovodi do otpuštanja dijela radnika. Upravo zbog te činjenice ekološka se borba može činiti direktno suprotstavljenom onoj radničkoj, ali, kao što su više puta naglasili sudionici simpozija, tomu ne mora biti tako. Naime, kao što tvrdi Bernard Ivčić iz Zelene akcije, ako želi biti uspješna, zelena transformacija ne smije biti tek prepuštena tržištu, već mora biti pripremljena na svim poljima i planski provedena, što podrazumijeva uključivanje svih društvenih grupa u njenu razradu i provedbu, uključujući sindikate i druge organizacije koje zastupaju interese radnika. Točnije, prelazak na zelene načine proizvodnje neće biti uspješan ako se zaustavi samo na tehničkoj zamjeni jedne tehnologije drugom, već jedino ako dovede do značajnijih promjena u postojećim odnosima moći u industriji.

Prisutni sindikalisti, redom iz sektora energetike (HEP-TEHNOS, Nova solidarnost) i transporta (Nezavisni cestarski sindikat) – čiji se interesi na prvi pogled u najvećoj mjeri razlikuju od interesa ekoloških aktivista – složili su se s idejama iznesenima tijekom simpozija te ustvrdili da je težnja ka ekološki održivom društvu u konačnici i interes samih radnika, ali da ona ne može biti ostvarena ako se u obzir ne uzme potreba za sigurnim radnim mjestima i kvalitetnim radnim uvjetima. U tom smislu, složili su se sindikati i ekolozi, zelena transformacija mora osigurati kako ekološku održivost, tako i stabilne životne uvjete za radnike, a što će biti moguće jedino ako bude podrazumijevala i promjene u širem okviru funkcioniranja proizvodnje, tj. ako dovede do promjena u načinu upravljanja izvorima energije i, konačno, njihove decentralizacije ●

SINDIKALNE NOVOSTI:

ZELENO I JAVNO JE DOBRO!

Ana Vračar

Javno je dobro

Kao nastavak na prethodno održanu konferenciju o zelenoj industriji, u Zagrebu 25. studenoga održana je konferencija "Javno je dobro", u organizaciji Instituta za političku ekologiju (IPE), Platforme za javna dobra Ne damo naše! i Zelene europske fondacije. Konferencija je bila posvećena analizi primjera provedenih privatizacija javnih servisa u svijetu i Hrvatskoj, kao i sve intenzivnijem trendu rekommunalizacije i demokratizacije istih usluga. Izlaganja su održali Satoko Kishimoto s Transnacionalnog instituta u Amsterdamu, Emanuele Lobina sa Sveučilišta Greenwich te Andreas Karitzis sa Nicos Poulantzas instituta u Ateni. Kishimoto, svjetska stručnjakinja po pitanju privatizacije voda, govorila je o mreži Reclaiming Public Water, platformi organizacija civilnog društva, sindikata i drugih inicijativa različitih lokalnih zajednica koja agitira za uvođenje demokratskih modela upravljanja vodnim uslugama i infrastrukturom. Naglasila je kako je 2015. godine u svijetu zabilježeno 235 slučajeva rekommunalizacije vodnih usluga, prvenstveno u zemljama poput Francuske, SAD-a i Španjolske, koje su prednjačile u privatizaciji ovih poduzeća, a koje su se ubrzo našle na udaru podbačaja privatnih vlasnika kada su u pitanju ulaganje u infrastrukturu,

modernizacija pogona i visina cijena vodnih usluga. Lobina je predstavio i primjere javnog prijevoza, energije, ali i usluga poput održavanja bolnica te kuhinja u školama, koje su u Francuskoj i dijelovima Ujedinjenog Kraljevstva sve više predmetom izvlaštenja iz privatnih ruku i povratka u javnu domenu. Karitzis je ove primjere povezo s grčkim iskustvom, a pogotovo s primjerom uspješne obrane javne vodne usluge u Solunu, koju su zajedno organizirali sindikati i mjesna zajednica. Drugi panel prenio je lokalna iskustva borbe za javna dobra kroz izlaganja Enesa Čerimagića iz Zelene akcije, Ive Marčetić iz Prava na grad i Vedrana Horvata iz IPE-a. Čerimagić je predstavio rezultate istraživanja vodnih usluga u Hrvatskoj, a Marčetić slučaj inicijative Ne damo naše autoceste!, koja je 2014. godine provela uspješnu kampanju prikupljanja potpisa za raspisivanje referendumata protiv monetizacije autoceste. Nakon završetka kampanje, inicijativa je nastavila s radom kako bi razvila alternativni, participativniji model upravljanja autocestama. Horvat je pružio uvid u studiju o privatizaciji željeznica Koji put za željeznice? koju priprema IPE, a koja bi uskoro trebala izaći iz tiska ●