

BUDI  
PROMJENA KOJU  
ŽELIŠ VIDJETI U  
SVIJETU

# NA PERONU



VIJESTI SINDIKATA PROMETNIKA VLAKOVA HRVATSKE

4

ČUVAJ SE DANAJACA  
I KAD DAROVE NOSE

6

RAZGOVOR S  
doc. dr. sc. Dragan Bagić

22

PRVOTRAVANJSKA  
RAPSOĐIJA

29

ŠEF STANICE  
vs. KOLODVORA





## ROVINJ 2016.



## UVODNIK

### Dakle, ipak se čita

Koliko god se govorilo kako novine nemaju budućnosti, danas se u sustavu Hrvatskih željezničkih tiska više časopisa nego ikada prije. Naravno tu su još i web stranice, portali, facebook i sve to kako bi se s informacijama doprlo do čitatelja.

Pa krenimo redom, pokušajmo proanalizirati časopise i njihov utjecaj na publiku. Ovakav „Željezničar“ čijeg je urednika kolega Nebojša Gojković u posljednjem broju našeg „Na peronu“ proglašio melemom za dušu i kandidatom za Nobelovu nagradu s područja medicine ne bi trebalo previše komentirati. Sve je vidljivo. No u obranu urednika treba reći da urednik zapravo i nije urednik, već je to ustvari Ravnateljica ureda uprave.

Časopise svaka tri-četiri mjeseca tiskaju Sindikat hrvatskih željezničara i Sindikat željezničara Hrvatske te jednom

godišnje, a često i rjeđe esencijalni prijatelji. Ukoliko su ti časopisi namijenjeni samo članovima tih sindikata onda oni ispunjavaju svoju svrhu, ali njihov doseg izvan tog okvira je skroman.

I na kraju dolazimo do našeg lista „Na peronu“. Premda je o sebi nezahvalno puno govoriti reći ćemo samo da časopis izlazi svaki mjesec i htjeli mi to ili ne priznati izaziva dosta rusvaja u carskom dvoru u Mihanovićevoj. Čita se, premda nije dobro da ga vlastodršci vide na stolu. Čitaju ga i vlastodršci, pa rade pritisak na niže nadredene da još niže pozicionirani kazne one koji pišu, šalju se inspekcije tamo gdje se nekoga treba upozoriti... Prednjače direkcija i Istok.

**Pitanje pitanja je: Zašto se nervirate kad to ionako nitko ne čita ili možda nije tako?**

### IMPRESUM

#### SURADNICI

Glavni urednik  
Anto Iličić

Novinari  
Ante Kunčić, Milan Kovačić  
Branko Cindrić, Neven Topolnjak  
Branko Bašić, Josip Tirić  
Tomislav Tonković, Darko Vurdelja  
Krešimir Belak, Dražen Lihtar  
Robert Jukić, Mario Grbešić  
Srećko Stjepić, Jakov Rašić  
Dražen Drčić, Dražen Koščak  
Branko Marijanović, Nebojša Gojković  
Danijel Rendulić, Nenad Katanić

Fotografije  
SPVH

Naslovnica  
Razglednica iz Rovinja 2016.

Barataš pravom informacijom? Voliš pisati? Ideja ti ima potencijal? Usmjeri je na pravu adresu!

E-mail:  
spvh@zg.t-com.hr

## ČUVAJ SE DANAJACA I KAD DAROVE NOSE



PIŠE: Anto Iličić  
FOTO: SPVH

*Danajci su bili grčko pleme sa Peloponeza, potomci mitskog kralja Danaja. Navodno, Danajci su bili ti koji su doneli Trojanskog konja pred kapije Troje. Shodno tome Danajski dar se smatra se opasnim i pogubnim poklonom. Prenesemo li poruku na naše vrijeme reklo bi se: Čuvaj se SIHŽ i SŽH kad pišu o svojoj dobroti.*

Kad ujutro 1. prosinca 2016. otvorite oči osim svjetla dana „ogrijat“ će Vas i odredbe Pravilnika o radu jer nasrtaj sindikalnih kolega iz SIHŽ i SŽH na SPVH čini se ne može završiti drugačije.

Za sve one koji ne znaju razlike između važećeg KU i važećeg Pravilnika o radu HŽI donosimo neke od bolnijih:

### Preraspodjela radnog vremena

- Kolektivnim ugovorom preraspodjela je mjesecna a

Pravilnikom o radu previđena je četveromjesečna preraspodjela.

#### Godišnji odmor

- izvršnim radnicima koji rade na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće radnika zaštiti od štetnih utjecaja KU HŽI najmanje trajanje godišnjeg odmora je 30 radnih dana a Pravilnikom o radu je 25 radnih dana,

KU HŽI ili čl. 55. Pravilnika o radu smanjenje uvećanja osnovnog dijela godišnjeg odmora Pravilnikom o radu,

#### Plaća i druga primanja

- KU HŽI predviđa da se cijena sata rada uvećava za postotak po osnovi navršenog radnog staža za 0,5 % a Pravilnikom o radu to nije predviđeno,
- dodaci plaće za otežane uvjete (rad noću, prekovremeni rad, rad nedjeljom, rad subotom, rad na dane blagdana i drugi dodaci iz čl. 150 KU HŽI) Pravilnikom o radu ne postoje,
- isplata regresa, božićnice, dara za

dijete i uskrsnica Pravilnikom o radu je predviđena na način da poslodavca donosi samostalno odluku na osnovu finansijskih mogućnosti,

- nagrada za vjernost društvu Pravilnikom o radu nije određena,
- naknada za prijevoz na posao i s posla (čl. 183 KU HŽI) Pravilnikom o radu nije predviđena
- dopunsko zdravstveno osiguranje Pravilnikom o radu nije predviđeno
- cijene sata rada poslodavac može određivati jednostrano

Ovo su neka prava iz Kolektivnog ugovora koja su nepovoljnije propisana Pravilnikom o radu HŽI u odnosu na KU HŽI.

#### Zašto Pravilnik o radu? Što je pozadina?

Onemogućiti, a u konačnici i uništiti SPVH cilj je koji su kolege iz sindikalne koalicije promovirali među radnicima HŽI. O tome već i javno pričaju. Osim što su im namjere besmislene, a prozivanja SPVH puna neutemeljenih konstrukcija i neistina, također su i u suprotnosti sa zakonom. Kolege

iz SIHŽ i SŽH nisu kolektivnim pregovorima pristupili u dobroj vjeri - ne pokazuju iskrenu namjeru da se postigne sporazum. Kolege iz SIHŽ i SŽH ne poštuju temeljna načela etike jer netočnim prikazivanjem i prikrivanjem činjenica pokušavaju zloupotrijebiti pravna pravila koja ih obvezuju.

Podsjećamo da SPVH okuplja oko 40 % sindikalno organiziranih radnika HŽI i kao takav je najbrojniji sindikat u HŽI. Može li se uopće isključiti predstavnike 40 % radnika da iskažu svoje stavove?

Dakle, zašto kolege iz SIHŽ i SŽH inzistiraju na preglasavanju? Zato jer na taj način onemogućavaju SPVH da se usprotivi rješenjima na štetu radnika Prometnih poslova, ali i drugih radnika koji su članovi SPVH. SPVH inzistira da sindikati odluke donose konsenzusom. Sigurno je

da se na taj način nikoga ne može isključiti iz pregovora, sigurno je da na taj način SPVH ne dobiva nikakvu prednost nad sindikalnom koalicijom. Naš početni stav je da prijedlog pregovaračkog odbora sindikata mora biti zadovoljavajući sa sve radnike - kako za članove SIHŽ i SŽH tako i za članove SPVH. Mi svo ovo vrijeme zagovaramo stav da se važeći kolektivni ugovor, bez ikakvih izmjena, potpiše kao novi kolektivni ugovor na 2+1 godinu. Pa i slijepcu je jasno da mi nemamo skrivenih namjera, niti namjera na štetu bilo koje grupacije, što kolege iz sindikalne koalicije baš i ne mogu reći.

Konstrukcije koje šalju na teren SIHŽ i SŽH vrve neistinama izamgljivanjima činjenica. Prozivaju nas da nismo htjeli pregovarati s upravom kojoj je na čelu bila stanovita Suša. Da nije

smješno bilo bi žalosno. Kakav bi to bio kolektivni ugovor može si svaki radnik predočiti sam za sebe. A stanje HŽ Infra svjedoči kako ju je vodila... Isto to radili su i rade u drugim društvinama - umjesto protiv poslodavaca zaratili su sa sindikatima. Koji je to gubitak kompasa! A rezultati im se zrcale kroz HŽ Cargo, HŽ PP, Pružne građevine, Tersus eko, Agit, RVR... Kud bi odveli HŽ Infru da mi šutimo?

Na žalost, kao što smo rekli na početku, opako nam se približava stupanje na snagu Pravilnika o radu. Početkom prosinca 2016., ukoliko se ništa ne promijeni, automatski će se smanjiti prava i plaća za sve radnike HŽI. Za izvršne radnike najmanje za 30 %.

Trebaju li radnici HŽI platiti toliku cijenu besmislenog napada sindikalnih kolega na SPVH?



# O KOLEKTIVnim PREGOVORIMA

doc. dr. sc. Dragan Bagić, Filozofski fakultet u Zagrebu



RAZGOVARAO: Anto Iličić  
FOTO: Mario Grbešić

**Profesore, lijepo Vas pozdravljamo i zahvaljujemo što ste se odazvali da snimimo ovaj razgovor.**

**U tijeku su kolektivni pregovori u HŽ Infrastrukturi koji su zašli u jedni slijepu ulicu, i možda je zgodno upravo iskoristiti moment što ste Vi na ovom području radili određena istraživanja i nedavno ih prezentirali.**

Prije svega hvala na pozivu za razgovor. Jedno od mojih područja istraživanja interesa su industrijski odnosi. Dakle, bavim se analizom kolektivnog pregovaranja, odnosa između sindikata i poslodavaca i države, dinamikom i karakteristikama sindikalnog članstva itd. To je bila i tema moje doktorske disertacije. Ovo konkretno istraživanje koje spominjete je provedeno u okviru jednog projekta koji se financira iz Europskog socijalnog fonda a provodi ga Matica Hrvatskih sindikata. U tom istraživanju, zapravo to je nastavak na nešto što sam ranije već bio počeо raditi 2014. godine, zapravo za

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, pa sam onda nadogradio na neki način to istraživanje. Ono je imalo dva cilja na neki način, zapravo je jedan glavni cilj a to je usporediti na neki način razinu prava koja se ugovaraju u kolektivnim ugovorima u javnom sektoru. Kad kažem javni sektor, onda smo ga tu definirali u užem smislu, dakle uzeli smo u obzir primarno državnu upravu i javne službe s obzirom na to da Matica Hrvatskih sindikata okuplja sindikate iz tog područja i htjeli smo usporediti karakteristike tih kolektivnih ugovora i prava koja se unutra sa kolektivnim ugovorima koji se ugovaraju u gospodarstvu. Kad kažem u gospodarstvu, mislim zapravo na trgovačka društva koja se sastoje od javnih poduzeća i od privatnih poduzeća. To je bio neki glavni cilj istraživanja. Glavni zaključci istraživanja su da u principu ne postoji bitna razlika u sadržaju kolektivnih ugovora, znači u tipu prava koja se ugovaraju bez obzira radili se tu o državnoj upravi, javnim službama, dal se radi o javnim poduzećima ili se radi o privatnim poduzećima. Dakle, tamo gdje postoje kolektivni ugovori njihov sadržaj u pogledu tipa prava i pitanja koja se reguliraju jako je sličan, a i u pogledu izdašnosti tih pojedinih prava. Tamo gdje postoji veći ili manji, naravno u različitim područjima u krajnje se kolektivno pregovara o različitim pravima postoji različit stupanj slobode u ugovaranju. Neka prava su više regulirana zakonski pa je onda sloboda za ugovaranje između poslodavaca i sindikata u kolektivnim ugovorima manja. Neka prava su malo, slabo ili uopće nisu regulirana zakonom o radu ili drugim propisima pa postoji veći prostor za pregovaranje. Međutim, kad se uzme u obzir i ona područja gdje postoji veći prostor za ugovaranje, dakle gdje postoji veća mogućnost da se razlikuju prava, možemo zaključiti da u prosjeku gledano ne postoji neka velika razlika u izdašnosti tih prava između ta tri segmenta dakle državna uprava i javne službe s jedne strane, javna poduzeća s druge strane i gospodarstvo s treće strane. To su neki glavni zaključci. **Krenimo konkretno po kolektivnim ugovorima. Zakon o radu je nametnuo**

**O KOLEKTIVnim PREGOVORIMA**  
doc. dr. sc. Dragan Bagić

**da su obje strane dužne pristupiti kolektivnim pregovorima u dobroj vjeri. Sto bi ta dobra vjera u kolektivnom pregovaranju značila?**

Ona znači da obje strane doista žele postići sporazum, žele da samo kolektivno pregovaranje prije svega nije neki proces u kojem se kupuje vrijeme, u kojem se ulazi u taj proces pregovaranja da bi se doista postigao određeni dogovor i sklopio kolektivni ugovor. To je minimalni element te dobre vjere. Naime taj proces kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnog ugovora, pro ulaska u kolektivno pregovaranje, otvaranje pregovora pa onda i sklapanje ugovora je jedan proces koji je osjetljiv s obzirom na to da znamo da sindikati samo u tom procesu imaju pravo na organizaciju štrajka. dakle vi možete organizirati štrajk ili da bi ste poslodavca prisilili da pokrene kolektivne pregovore ili tijekom kolektivnog pregovaranja da biste ga probali prisilit za ova ili ona prava. Zato se na neki način u pregovore može ući da bi se prvo sprječilo sindikate da organiziraju neki štrajk, i može se te pregovore zavlačiti sa nekom idejom da se pacificiraju sindikati. To je po meni neki bazični element dobre vjere, znači da jedna i druga strana a prije svega poslodavac ulazi u te pregovore s doista stvarnom namjerom da sklopi kolektivni ugovor i da se dogovori sa sindikatima. Naravno u nekoj višoj razini to podrazumijeva i neku spremnost na kompromise. Dakle u svakim pregovorima gdje imate dvije strane koje imaju donekle različite interese, vi morate na neki način biti spremni za dogovor, a dogovor podrazumijeva neku vrstu kompromisa i po meni to postojanje spremnosti na kompromis je također sastavni dio te dobre vjere.

**Profesore, imamo jedan moment koji je dosta zanimljiv: dvije strane ugovaraju kolektivnim ugovorom i uređuju prava trećih osoba, tj. radnika koji nisu članovi sindikata koji je potpisao kolektivni ugovor.**

**Imali to smisla?**

Sindikati obično na neki način

prigovaraju zbog takvog pravnog uređenja, međutim ono je danas postalo ja bih rekao standard u Europi, to je dakle da se kolektivni ugovori moraju primjenjivati na sve zaposlene, dakle da se ne mogu primjenjivati na samo dio zaposlenih, u ovom slučaju znači na samo članove sindikata. U pojedinim zemljama i u pojedinim periodima je bilo moguće ugovorit samo prava za svoje članove, međutim to je češće izuzetak nego neko opće pravilo. Postoje neki razlozi zašto je to tako, naprsto u nekim državama je to riješeno tako da svi radnici glasaju dali žele sindikat u njihovom poduzeću. Ako većina izglosa da žele sindikat, onda svi postaju automatski članovi sindikata pa se kolektivni ugovor primjenjuje samo na članove, ali su nužno svi članovi. To je jedno rješenje koje je donekle pravno gledajući različito, ali u posljedicama je isto kao ovo ranije. To je nekakva alternativa ali koja zapravo nije alternativa. U suštini, ja bih rekao da nema realno u uređenim sustavima alternative tome dakle da se prava ugovaraju za sve. Ali moram naglasiti jednu drugu stvar iz mojih dugih istraživanja vezano uz to pitanje. Moja istraživanja pokazuju, a mislim da i vaša iskustva iz sindikalne prakse pokazuju da tamo gdje postoji sindikat, gdje postoji jedna ili više sindikalnih podružnica, većina zaposlenih jesu članovi nekog sindikata. Neke moje procjene u prosjeku su da tamo gdje postoji barem jedna sindikalna podružnica jednog sindikata da je otprilike 60% zaposlenih su članovi nekog od sindikata. Tako da u principu opet možemo reći da većina zaposlenih posredno preko svojih sindikalnih predstavnika sudjeluje u tom kolektivnom pregovaranju i da je zapravo manjina onih koji nisu uključeni i snose posljedice a te posljedice su u pravilu pozitivne pa nije problem.

**Kolektivnim ugovorom mogu se u pravilu ugovoriti samo uvjeti rada koji su za radnika povoljniji od onih iz zakona o radu i drugih zakona koji su važeći u tom momentu.**

Mogu se ugovoriti i neke nepovoljnije odredbe. Primjerice,



s izmjenama zakona o radu iz 2014. godine, omogućeno je da se samo kolektivnim ugovorom može povećati trajanje preraspodjele radnog vremena. Zakonom je određeno da radno vrijeme u tjednu tijekom preraspodjele kada je nejednaka raspodjela radnog vremena može trajati do 48 sati, al se kolektivnim ugovorom može ugovoriti na više, 56 sati odnosno čak i više kod onih radnika koji imaju sezonsku djelatnost. To je primjer jedne odredbe koja se može ugovoriti na neki način nepovoljnije. **Možete li pojasniti što bi bila razina pregovaranja, po Vašem istraživanju, u odnosu na područje primjene kolektivnog ugovora.**

Što se tiče tih pojmljiva razina pregovaranja i područje primjene, ja moram reći da je u Hrvatskom zakonodavstvu proteklih nekoliko godina bilo više puta zapravo uvođenje nekih zabuna i nejasnoća. Kažem, moram na žalost reći da je zakonodavstvo unisilo svojevrsnu zabunu oko tih pojmljiva. Obično se kaže u teoriji da se može kolektivno pregovarat na razini jednog pogona, dakle ne čak na razini cijelog poduzeća, nego jednog pogona. Mi nemamo u Hrvatskoj takvu tradiciju, ja sam radeći različita istraživanja našao jedan ili dva kolektivna ugovora koji su sklopljeni na razini pogona. Jedan primjer je recimo tekstilno poduzeće Galeb iz Omiša, koje se bavi tekstilnom proizvodnjom ima u svom vlasništvu jedan turistički kamp i pošto je to duga djelatnost onda su skloplili kolektivni ugovor na razini pogona za radnike u turizmu iako su oni tekstilno poduzeće. To je jedan od vrlo rijetkih primjera da se sklapa kolektivni ugovor na razini pogona ali u teoriji je moguće i to je najniža razina kolektivnog pregovaranja. Naravno, slijedeća razina je razina poduzeća ili trgovackog društva. U Hrvatskoj je po mome istraživanju krajem 2014. godine, ali to je relativno stabilan broj, bilo važećih oko 570 kolektivnih ugovora. Od toga velika većina oko 70% su kolektivni ugovori koji su sklopljeni na razini trgovackog društva, ztv. kućni kolektivni ugovori. Slijedeća razina je razina koja se naziva

skupine poslodavaca ili granska razina. Područje primjene je nešto što ulazi kao pojam koji je relativno različit a relevantan je kad se ugovor proširuje odlukom ministra da vrijedi za sve zaposlenike koji rade u nekoj djelatnosti i onda se pod tim područjem primjene zapravo u principu podrazumijeva određena grana djelatnosti.

**Uvažavajući direktivu radnog vremena EU imamo u zakonu o radu a i kolektivnim ugovorima radno vrijeme, raspored radnog vremena, skraćeno radno vrijeme, preraspodjelu, prekovremen rad, noćni rad i druge elemente, pa možete li ih malo prezentirati.**

Što se tiče radnog vremena već sam spomenuo da na neki način to je područje koje je vrlo važno u kolektivnom pregovaranju ali gdje je manevarski prostor za kolektivno pregovaranje relativno uzak. Dakle te stvari su prilično regulirane zakonom o radu, ali postoje neka pitanja koja bi se mogla kolektivnim ugovorima ugovoriti povoljnije, ali i neka pitanja kao što sam rekao koja se mogu ugovoriti nepovoljnije za same radnike primjerice duže trajanje preraspodjele i slične stvari. Ono što je zanimljivo, teoretski kolektivnim ugovorom bi se moglo ugovorit kraće trajanje punog radnog vremena. Puno radno vrijeme je u pravilu određeno zakonom o radu kao maksimalno 40 sati tjedno, ali zakon propisuje gornju granicu što znači da vi ne možete kolektivnim ugovorom ugovoriti da redovno puno radno vrijeme traje 42 ili 45 sati. Ali zakon o radu vam dopušta da ugovorite kraće radno vrijeme. Zanimljivo je da ni u jednom od dvjestotinjak kolektivnih ugovora koje sam ja analizirao niti u jednom nije ugovorenio kraće trajanje punog radnog vremena. To je jedna zanimljivost da nitko od sindikata ili poslodavaca nije otvorio to pitanje skraćivanja radnog vremena. U svijetu se inače vodi rasprava o mogućnosti ili čak potrebi skraćivanja punog radnog vremena na ispod 40 sati tjedno. Imate zemlje koje su počele čak s argumentima veće produktivnosti zagovarati skraćivanje punog radnog



vremena. To je jedna zanimljivost da u Hrvatskoj kao tema kolektivnih pregovora stvar još nije na dnevnom redu. Što se tiče nepovoljnijih ugovaranja, postoji nekoliko kolektivnih ugovora, ali ne radi se o velikom broju kolektivnih ugovora u kojima je iskorištena ova mogućnost da s eu kolektivnom ugovoru uvjetno rečeno ugovore nepovoljniji uvjeti za radnike u smislu da prekovremenim rad može trajati duže, da radno vrijeme tijekom preraspodjele može trajati duže od 48 sati. Tu postoji nekoliko kolektivnih ugovora ali oni su izuzetak. Dakle, ja bih rekao to je područje u kojem postoji i najveća standardizacija i u kojem su kolektivni ugovori međusobno jako slični.

#### **Kod nas sve ispod 40 sati tretira se nepunim radnim vremenom**

To je stvar kolektivnog ugovora, vi biste kolektivnim ugovorom mogli ugovoriti da puno vrijeme traje 39 radnih sati, simbolički da ne idete na neko veliko smanjenje nego čisto simbolički bi se moglo ugovoriti da puno radno vrijeme traje 39 sati, a onda se nepuno radno vrijeme gleda u odnosu na tu brojku koja je ugovorenata kolektivnim ugovorom.

I onda se to smanjenje reflektira na plaću i onda

**nam nije interesantno.**  
Ne mora biti, ne mora se reflektirati na plaću, to nužno nije vezano.  
**Imamo još jedan detalj koji je propisan Zakonom o radu ali negdje sam čitajući podatke o vama susreo se da ste spomenuli da ima kolektivnih ugovora koji su potpisani na vrijeme duže od pet godina iako zakon o radu prepoznaće pet godina kao gornju granicu.**

Tako je, što se tiče kolektivnih ugovora u smislu njihovog trajanja, ja volim reći da ne postoji никакav jedan sustav kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj u smislu da vrijede neki slični obrasci ili slična pravila, nego postoje vrlo raznorodne navike, raznorodni običaji po poduzećima. Zanimljivo je da je najveći broj kolektivnih ugovora se sklapa na neodređeno vrijeme, dakle nemaju definiran rok trajanja. Kad se uzme od ovih 570 kolektivnih ugovora koji su važeći, većina ih je sklopljena na neodređeno vrijeme. Manji dio ih je sklopljeno na određeno vrijeme. Kolektivni ugovori koji su sklopljeni na određeno vrijeme po zakonu mogu biti sklopljeni na rok od 0-5 godina, dakle mogu biti sklopljeni na rok od par mjeseci do 5 godina. Međutim zanimljivo

je da se tu i tamo javljaju poneki kolektivni ugovori kojima rok važeњa nije definiran u broju godina nego vrijedi do nekog datuma, i kad izračunate datum kad je on sklopljen i datum do kada je taj kolektivni ugovor važeći onda vidite da to može biti 5 godina i par mjeseci i tako dalje, što jest neko kršenje te odredbe zakona o radu makar on nema nikakve posljedice. Moje je uvjerenje da općenito nema smisla regulirati zakonom o radu na koliko će kolektivni ugovor biti sklopljen, jer bi to trebalo biti pitanje slobodne volje ugovornih strana. Ja bih prije ako je u pitanju neka zakonska regulativa ukinuo zakonsku mogućnost sklapanja kolektivnog ugovora na neodređeno vrijeme ali bih dopustio ugovornim stranama da sami odrede rok kakav hoće koji može biti 10 godina ako ugovorne strane procjenjuju da im to tako odgovara.

#### **Možda ste se susreli i s odredbama o rasponima plaća.**

Kod kolektivnih ugovora koji uređuju osnovnu plaću, postoje različite prakse, različiti obrasci ugovaranja. Neki su izrazito precizni u smislu da je sastavni dio kolektivnog ugovora kao nekakav prilog je takozvani tarifni dodatak u kojem su recimo pobrojana radna

mesta i određeni koeficijenti ili bodovi za ta radna mjesta a u ugovoru je ugovorena osnovica i vi faktički na temelju kolektivnog ugovora za svakog zaposlenika možete izračunat njegovu osnovnu plaću. To su primjeri kolektivnog ugovora u kojima je osnovna plaća najdetaljnije uredena do kraja, do krajnjih granica je uređena samim kolektivnim ugovorom. Onda imate dio kolektivnih ugovora koji samo određuju neke razrede, recimo da se sva radna mjesta dijele u 4-5 kategorija i onda se kaže da plaća u prvoj kategoriji se kreće u rasponu od-do, u drugoj kategoriji od-do itd. dakle samo su ugovoreni rasponi, a onda se poslodavcu odnosno

menadžmentu omogućava da unutar tih razreda na neki način poštivava plaće, diže ili spušta za pojedina radna mjesta. I treći je onih kolektivnih ugovora koji određuju samo najnižu plaću ili čak u nekim, ali to je izrazito rijetko, makar je u nekim zapadnoeuropskim državama to često prisutno u kolektivnim ugovorima se uređuje i najviša plaća. Zato da bi se uredili omjeri unutar poduzeća, zapravo da bi se na neki način uredila razina nejednakosti u poduzeću i da bi se ona ograničila. U Hrvatskoj takve prakse nema ili je vrlo rijetka da se faktički kolektivnim ugovorom reguliraju najviše plaće, naravno one u pravilu na zapadu ne uključuju

članove same uprave, nekakvi top menadžment, ali uključuju visoku razinu menadžmenta i time se želi zapravo osigurati da rasponi plaća u nekakvom poduzeću budu definirani unaprijed, da sindikat sudjeluje u definiranju tih raspona plaća i da se na taj način taj raspon plaća na neki način ograniči. Kod nas toga nema, odnosno rijetko je.

#### **Kršenje kolektivnih ugovora i kršenje zajamčenih prava od strane poslodavca jako rijetko se sankcionira ali dogada se.**

Jedan od najvećih problema kad je u pitanju stanje prava radnika u Hrvatskoj, zapravo nije u pravnoj regulativi i u tome što je određeno

**GLAVNI ZAKLJUČCI**  
**ISTRAŽIVANJA SU DA U PRINCIPU NE POSTOJI**  
**BITNA RAZLIKA U SADRŽAJU KOLEKTIVNIH UGOVORA,**  
**ZNAČI U TIPU PRAVA KOJA SE UGOVARAJU BEZ OBZIRA RADILI SE TU O DRŽAVNOJ UPRAVI, JAVNIM SLUŽBAMA, DAL SE RADI O JAVNIM PODUZEĆIMA ILI SE RADI O PRIVATNIM PODUZEĆIMA.**





u zakonima, nego je u primjeni svih propisa od zakona o radu preko zakona o zaštiti na radu do kolektivnih ugovora, pogotovo kolektivnih ugovora koji prošireni, čija je primjena produžena odlukom ministra. Dakle ključni problem je nedostatak mehanizama, ili nedovoljna snaga mehanizama za kontrolu primjene propisa i prava u praksi. Konkretno to znači da u principu imate dobar dio gospodarstva gdje nema sindikata pa faktički nema niti tko se profesionalno bavit tim nadzorom, ali i u poduzećima gdje postoje sindikati se sreću primjeri da na neki način radnici ne obavještavaju sindikat pravovremeno ili čak neki sindikati ne reagiraju kad zamijete takve situacije. Ja mislim da tamo gdje postoje sindikati, primarna odgovornost sindikata je da se brinu o primjeni prava, jer oni dakle imaju dvije funkcije, sjedne strane da se izbore za neka prava radnika a druga funkcija je da onda kad se to dogovori da budu nadzornici primjene tih prava. Ne samo onih prava iz kolektivnih ugovora nego i iz drugih zakona. S obzirom na to da su sindikati uključeni preko svojih sindikalnih središnjica i u

oblikovanje zakona, njihova zadaća je na neki način da sudjeluju u praćenju te primjene. Inspekcija rada je svakako jedna od tih instanci koja to može, međutim ja mislim da se ni od jedne inspekcije ne može očekivati da ona djeluje preventivno, znači da ona spriječi. To je represivni mehanizam uvjetno rečeno, koji je tu da se kazni, ispravi, prisili poslodavca da neku praksu promijeni itd. kroz ove represivne mjere. Međutim, potrebno je neko preventivno djelovanje, potrebno je djelovanje na terenu i potrebno je naprsto promatranje situacije i uočavanje tih problema. Najbolji primjer u Hrvatskoj su ugovori o radu na određeno vrijeme koji su u zakonu zapravo definirani kao teški izuzetak. Vi morate posebne, vrlo posebne uvjete zadovoljiti da biste sklopili ugovor na određeno vrijeme dok u praksi znamo da je osamdeset i nešto posto svih novosklopljenih ugovora su na određeno, dakle sva nova zapošljavanja su neki veliki izuzeci u Hrvatskoj praksi ako primijenite logiku zakona o radu, što naravno da nije točno. To je recimo jedan eklatantan primjer da je zapravo ključni problem u tom sustavu

kontrole nadzora primjene propisa. **Idemo konkretno na tipove materijalnih prava.** Općenito što se tiče različitih materijalnih prava, ja sam pobjrao barem desetak različitih tipova materijalnih prava koja se ugovaraju u kolektivnim ugovorima. Neka od tih tipova se ugovaraju u svim kolektivnim ugovorima a neki si izrazito rijetki. Primjerice, ovo što ste spomenuli, nagradivanja temeljem rezultata poduzeća ili temeljem postizanja osobnih ciljeva ili posebnih nekih doprinosa je nešto što je uređeno u samo malom broju kolektivnih ugovora. U većini kolektivnih ugovora to pitanje se uopće ne regulira, što zapravo podrazumijeva da ili poduzeća ne očekuju da će ostvarivati svoje rezultate, ili da zapravo na neki način smatraju da nije potrebno motivirat radnike da sudjeluju u ostvarivanju nekih ciljeva poduzeća. U javnim poduzećima je to možda nešto teže definirati što su neki ciljevi ali je moguće u svakom slučaju. U privatnom sektoru je to možda nešto lakše definirati što su neki ciljevi poduzeća ali i u privatnom sektoru je to rijedak slučaj da se

to ugovara kolektivnim ugovorima. Ako se i ugovara onda se ugovara samo kao načela mogućnost, dakle primjerice kaže se u kolektivnom ugovoru: Poslodavac može isplatiti nagradu svim zaposlenim ili nekim zaposlenim, ovisno ako se ispune ti i ti uvjeti, ali kažem to nije nikakva čvrsta odredba koja obvezuje i te poslodavce. Dakle radi se opet o jednom području kolektivnog pregovaranja koje nije dovoljno zaživjelo a po meni je to dosta važan mehanizam. Po meni je to jedan vrlo važan mehanizam, da sam na strani poslodavaca ja bih stavio zapravo više novca od neke ukupne sume plaća ili sume troškova za radnike koje trošim bi više prebacio na tu stavku jer je to mehanizam u kojem na neki način uključujem i sindikat i sve njegove članove pa onda i sve

zaposlenike aktivno uključujem u ostvarivanje nekih ciljeva poduzeća i njima postaje izravan interes da budu aktivni sudionici i aktivno doprinose ostvarivanju nekih poslovnih ciljeva. Međutim, kažem čini se da ni sami poslodavci odnosno menadžment nije sklon takvom načinu razmišljanja, i nisam baš čuo da su poslodavci bili ti koji su htjeli na taj način nagradivati radnike a da su to sindikati odbijali, nego zapravo ni poslodavci nisu svjesni da je to jedan prostor koji bi njima mogao pomoći u ostvarivanju ciljeva. **U našem primjeru, javila se situacija u kojoj je poslodavac rado htio pristati na bonuse, ali je tražio da se uvedu i malusi.** Problem je u tome što vi ne možete

maluse ugovarat s obzirom na to da većina poslovnih odluka koje mogu utjecati na rezultat u njima ne sudjeluje ni sindikat a kamoli ni većina radnika, dakle ta logika mislim da ne funkcioničira ali logika nagradivanja ima smisla jer djeluje motivacijski u toj mjeri u kojoj svaki radnik može doprinijeti ostvarivanju ciljeva.

**Nastavak razgovora pročitajte u idućem broju.**

**U SVIJETU SE INAČE  
VODI RASPRAVA O  
MOGUĆNOSTI ILI ČAK  
POTREBI SKRAĆIVANJA  
PUNOG RADNOG  
VREMENA NA ISPOD 40  
SATI TJEDNO.  
IMATE ZEMLJE KOJE  
SU POČELE ČAK S  
ARGUMENTIMA VEĆE  
PRODUKTIVNOSTI  
ZAGOVARAT  
SKRAĆIVANJE PUNOG  
RADNOG VREMENA.**



## IVAN TEPIĆ

skretničar u kol. Ražine (na zamjeni u kol. Kosovo)



PIŠE: Krešimir Belak  
FOTO: Krešimir Belak

Roden sam 2. svibnja 1963. u mjestu Rupe kod Skradina. Osnovnu školu završavam u susjednim Bratiškovcima. Poslije odsluženja vojnog roka u Banja Luki i Donjem Miholjcu, 1985. godine zapošljavam se u Tvornici elektroda i ferolegura (TEF) u Šibeniku. Na početku Domovinskog rata i okupacije rodnih Rupa sa roditeljima odlazim u progonstvo. 16. siječnja 1991. godine aktivno se uključujem u obranu u postrojbama MUP-a RH. 1993. godine za vrijeme primirja demobiliziram se iz policije i vraćam se na svoje radno mjesto u TEF. No ubrzo se tvornica TEF gasi, a radnici ostaju bez posla. 1. prosinca 1993. godine uključujem

se u 142. Drnišku brigadu sve do primirja krajem 1994. kada su nas demobilizirali, a onda pred samu oslobodilačku akciju „Oluja“ ponovno mobilizirali. Nakon oslobođenja vraćam se sa obitelji u svoje rodno mjesto Rupe. 1996. godine upisujem tečaj za stručnog prometnog radnika, skretničara i manevristu. Po završenom tečaju zapošljavam se na Hrvatskim željeznicama u kolodvoru Ražine kao skretničar gdje radim i danas. Povremeno sam radio na zamjeni u kolodvorima Šibenik, Šibenik Luka i ŽCPR Mandalina, a trenutno sam na zamjeni u kolodvoru Kosovo. Sto se tiče posla i rada na željeznicama, zadovoljan sam, samo da ima i vise posla i vlakova.

Evo iz kolodvora Kosovo je bilo otpremano i nekoliko vlakova tjedno iz obližnje tvornice gipsa „Knauf“, a danas je taj teret prešao na cestovna teretna vozila umjesto da se prijevozi željeznicom. I još samo da se poveća plaća, jer životni troškovi godinama rastu, a plaća uvijek ista. Oženjen sam, supruga Dražena, sin Tonči (25) oženjen i kćer Lucija (23) i živimo u obiteljskoj kući u Rupama. U slobodno vrijeme se bavim poljoprivredom i stočarstvom pomažući roditeljima.

## NEŠTO JE TRULO, A NEŠTO BI MOGLO POSTATI TRULO...



Gledam te menadžere HŽ PP za posebne vlakove. Njih bi trebalo dovesti u HŽ Infru. Ljudi su shvatili kako nema sreće od običnih putnika jer ih je sve manje, a praznih vlakova sve više. Pa odlučiše ponuditi različite posebne usluge. Organizaciju rođendana i sličnih proslava u vlakovima, čitanja u vlakovima, različitih spektakla pa do prijevoza na lokalne manifestacije. Izvrsno.

Misljam, stvarno bi ih trebalo dovesti u Infru, i to u nekretnine. Kad je već prethodna Uprava odlučila dati otkaze onima nesposobnima koji su radili štetu. I kad je ova nova Uprava odlučila podržati odluku stare Uprave po tom pitanju. Kako se ova nova ekipa u Nekretninama nije snašla pa je pad prihoda i dalje što drugo preostaje. Nema druge nego u Nekretnine dovesti menadžere posebnih vlakova iz HŽ Putničkog prijevoza. On će sigurno

pronaći neka dobra rješenja za prazne prostore HŽ Infre.

Već sad i meni neke ideje dolaze same od sebe. Pa tako na primjer... Vjenčanja i svadbe u Plavom salonu na Glavnom kolodvoru. Rock koncerti Gorana Bareta i Majki na platou kolodvora u Vinkovcima. Kazališnu predstavu u čekaonici kolodvora u Rijeci. Dok prugom tutnji turistički parni vlak čitati u čekaonice bi se moglo vratiti peći na drva i čitati Priče iz davnine. U Osijeku koji više ne želi prugu i kolodvoru bi se mogao organizirati mali plac s eko proizvodima. U naprednom i razvijenom Varaždinu čekaonica bi izvrsno poslužila kao igraonica za računala i Play Station igrice.

A tu je i naš posebni biser. Naše najveće blago. Direkcija u Mihanovićevoj. U Vijećnici bi se mogli organizirati okrugli stolovi,

kongresi, obrane diplomskih radova i slični poslovni susreti. Pa čak i dočeci Novih godina. Oni suvremeniji i otvorenih misli bi dopustili proslave rođendana, krstitki, vjenčanja, promocija ili slično. Ako si tako nešto može dopusti muzej Mimara zašto ne i mi! U predvorju je sad već prostor za izložbe. Popodne i navečer bi se moglo povoljno iznajmljivati dvorišno parkiralište. Bivši kafić u podrumu bio bi idealan za mračni punk-rock tulum ili techno party... A što bi tek od svega toga mogli smisliti profesionalni menadžeri!?

Ne poduzme li se nešto po tom pitanju naši prelijepi prostori mogli bi završiti kao one zgrade s druge strane pruge: Zagrebačka banka, Paromlin, Vaga, Gredelj pa i ova naša kuća gdje je sada smješten sindikat.



## PROBLEMA IMA I TREBA IH RIJEŠAVATI

Miroslav Tkalčec, prometnik vlakova u kolodvoru Đurđevac

## PROBLEMA IMA I TREBA IH RIJEŠAVATI

Miroslav Tkalčec, prometnik vlakova u kolodvoru Đurđevac



RAZGOVARAO: Anto Iličić  
FOTO: SPVH

### Tko je Miroslav Tkalčec ili uvodno nešto kratko o sebi?

Rođen sam 28. 9.1969. Po struci sam vozač cestovnih motornih vozila, to je prva srednja škola koju sam završio za vozača cestovnih motornih vozila. Tečaj za skretničara, manevristu i kočničara sam završio 1994. godine u Koprivnici, a na željeznicu sam se zaposlio 1995. godine kao manevrista u kolodvoru Koprivnica. Tu sam radio četiri godine dok se nije pojavilo slobodno radno mjesto skretničara u kolodvoru Đurđevac gdje sam radio do 2004. godine, kada sam se odlučio da krenem u školu za prometnika vlakova. Pošto sam imao završenu trogodišnju srednju školu, morao sam prvo završiti četvrti stupanj da bih mogaoći na

prekvalifikaciju za tehničara za željeznički promet. 2005. godine sam završio prekvalifikaciju i od tada radim kao prometnik vlakova u kolodvoru Đurđevac i na zamjenama u kolodvoru Virje.

### Koliko imate radnog staža?

Od 1995. godine imam 21 godinu radnog staža na željeznicu i još par godina ranije sam radio kao profesionalni vatrogasac.

### Razlikuje li se željezница od vaših početaka rada i ova u kojoj danas radimo?

Da, ito jako! Željezница je bila jedinstvena a sada se razdijelila i više nije ista. Sada mi radimo neke poslove za drugu firmu. Nekada je prometnik vlakova bio alfa i omega u kolodvoru a sad je to drugačije, prvi smo na meti putnika, odnosno prva slika željeznice koju vidi putnik ili

neki drugi korisnik koji dođe na kolodvor, a često ne možemo dati dovoljno potrebnih informacija jer nemamo dostupnih informacija iz drugih željezničkih poduzeća.

### Zdravstvena situacija tijekom godina se mijenja. Može li se s radnog mjesta prometnika vlakova otići u mirovinu?

Pa to se još ne zna, u mojim godinama meni treba još dosta godina do mirovine, a situacija nije sjajna i sve manje nas ima odnosno sve je manja potreba za nama tako da nisam siguran.

### Kakva je suradnja s drugim željezničkim poduzećima, HŽ PP i HŽ Cargom?

Suradnja nije nešto sjajna, pogotovo s Cargom, a s putničkim prijevozom je nešto

bolja. Mi moramo sami tražiti potrebne informacije umjesto da je obrnuto, da se oni trude na vrijeme dostaviti nam brzovjake ili druge novosti.

**Prometnik vlakova u kolodvoru Đurđevac prodaje i prijevozne karte. Ima li problema koje bi trebalo riješiti da i taj dio posla bude ugodan?**

Problema ima i trebali bi se riješiti. Šefovi kolodvora su dosta odgovorni za to, jer mi sami ne možemo kontaktirati s drugim službama, kao što je u ovom slučaju HŽ Putnički prijevoz. Na koji način bi trebalo to riješiti ne znam jer ja nisam mjerodavan za to. A mi se snalazimo na svoj način ili imamo svoje privatne brojeve ili zovemo putničke blagajne za bilo koju pomoć i oni su uvijek uslužni za bilo koju informaciju koja mi treba, naravno ako se u tom trenutku mogu javiti.

**Da se dodirnemo Kolektivnog ugovora, odnosno da se dodirnemo plaća. Jeste li zadovoljni svojom plaćom?**

Jesam, ja sam zadovoljan svojom plaćom, ali moram reći da je to plaća s dodacima koji je čine urednom, ali da nemam dodataka nego da ima samo osnovicu odnosno da radim samo po danju moja plaća bi bila daleko ispod prosjeka u Hrvatskoj.

**A kad gledamo ostale relacije da li je odnos prometnik, skretničar, dispečer, šef kolodvora, pomoćnik šefa kolodvora korektno napravljen s obzirom na uloge koje imaju?**

Ja mislim da su ljudi uglavnom

zadovoljni, plaće su redovite a ostalo je individualno, svaki pojedinac može za sebe reći da li je zadovoljan plaćom za svoje radno mjesto.

**Idete li na sportske susrete našeg sindikata?**

Idem, ne baš svake godine, evo ovu godinu ne mogu ići ali bio sam prošle godine i zadnjih par godina sam bio. To je prilika za druženje, upoznavanje i obnavljanje prijateljstava.

**Imate li među kolegama i prijatelje?**

Da, mi smo tu mali kolektiv. Kolodvor Đurđevac nema puno djelatnika, svi smo tu iz okolice tako da se družimo i u slobodno vrijeme i na poslu.

**Znate li da sindikat ima svoje odmaralište na Ugljanu?**

Znam, i bio sam u tom odmaralištu i jako sam zadovoljan, lijepo mi je bilo. Prvi put sam bio na otoku, inače uvijek idem negdje na Jadran ali ne na otoke, tako da mi je to bilo prvi put na trajektu i na otoku, onaj ambijent, ugodaj, mir i tišina sve je odlično.

**Koliko ste dugo član sindikata?**

Nisam baš točno siguran, ali od samog osnutka sindikata.

**Osjetili se manjak izvršitelja na radnom mjestu prometnika? Je li vas pre malo za posao koji se obavlja?**

Što se tiče prometnika vlakova u kolodvoru Đurđevac ima dovoljno ali nedostaje skretničara, jer je po sistematizaciji potrebna su dva skretničara a mi imamo samo jednoga tako da su križanja vlakova dosta otežana. Imamo novi SS uređaj koji još nije puštan



u rad pa momentalno radimo na dva uređaja i teško je raditi križanja vlakova jer nema dovoljno radnika odnosno skretničara za taj posao.

**Kakvo je stanje sa službenom i zaštitnom odjećom? Ima li problema?** Nema, to je dobro. Prije par godina je malo škripalo, nije bilo na vrijeme ali sada je to zadovoljavajuće.

**Kad bi imali priliku mijenjati željeznicu da bude bolja što bi uradili?**

Kao prvo svi kolodvori bi trebali imati ljepši vanjski izgled, znači trebali bi biti održavani jer je dosta zapuštan i ne radi se dovoljno. Onda bih pokušao napraviti promjenu vezanu za sami rad da se malo ubrza, jer dosta toga je presporo i prezahrtjevno a nije potreba za sve to.

**Najavljuje se ukidanje beneficiranog radnog staža, iako ga vi ovdje nemate mislite li da izvršni radnici na željezničari trebaju imati beneficirani radni staž?**

Mislim da trebaju i da je to dobro raspodjeljeno prema broju vlakova, jer nije isto biti prometnik vlakova gdje je 20 ili 40 vlakova u smjeni, tako da neki zaslužuju imati beneficirani radni staž, a mi ovdje imamo malo vlakova u smjeni i nemamo beneficirani radni staž.

**Imate li u privatnom životu nekakav hobi?**

U privatnom životu imam jedan hobi, i to od malena, mi smo svi u kući muzičari, znači to je nasljedno tako da sam ja kao mali počeo učiti svirati trubu, išao sam u Bjelovar u muzičku školu gdje sam završio nižu muzičku školu i cijeli život

sviram trubu ali za svoju dušu. Imam sina i kćer koji su također muzičari i oboje su završili srednju muzičku školu. Pored toga imam i brata koji je profesor instrumenta koji se zove horna i radi kao profesor u muzičkoj školi.

**Kakva je suradnja s poslovima i službama unutar Infrastrukture s ZOPom SS službom?**

Sve to funkcioniра, možda nije kao prije jer imaju prekide vikendom ne rade pa ako su neki radovi bitni za promet onda se ljudi dižu a ako nije hitnoća onda ih nema tri dana. To nekada nije bilo, uvjek je bilo na vrijeme i svi kvarovi su otklanjani u roku.

**Poznajete li kolege u susjednim kolodvorima od Koprivnice do Virovitice?**

Ne poznajem ih sve osobno, ali veliku većinu ih poznajem osobno preko redovitog poučavanja, druženja i sportskih susreta. Druženja i upoznavanja nam puno znače jer doprinose da je redoviti posao lakše i ugodnije obavljati sa ljudima koji se osobno poznaju nego sa ljudima koji se poznaju samo preko žice a osobno se nikada nisu vidjeli.

**Hvala Vam za ovaj razgovor u kojem smo se dotakli kolodvora koje zovemo mali a koji su u suštini veliki i značajni za naš posao.**

Hvala Vama i pozdrav svim članovima SPVH.

# SPORTSKI SUSRETI SPVH „KREŠIMIR POSAVEC“ 2016.

Sportski susreti SPVH „Krešimir Posavec“ 2016. bili su prilika za neponovljiva druženja. Nitko u HŽ Infri ne radi takve fešte i nema takvo zajedništvo: Slavonija i Dalmacija, Istra i Zagorje, Lika i Moslavina, Podravina i Međimurje... iz svih krajeva Lijepe naše. Donosimo nekoliko fotki tek da oni koji nisu s nama omirišu atmosferu.





## PRVOTRAVANJSKA RAPSODIJA

PIŠE: Nebojša Gojković  
FOTO: SPVH

**NAPOMENA:** Ovaj tekst prvotno je trebao biti objavljen još prije pola godine, točnije u mjesecu travnju, ali zbog nekih životno puno značajnijih aktualnosti kojima je Regija Istok tada ( a i kasnije ) obilovala, isti je sve do sada bio „na čekanju“. Kako bismo izbjegli prozivanja da o ovoj Regiji pišemo samo i isključivo u negativnom kontekstu, a vodeći se mišlju i pretpostavkom da za dobre vijesti nikad nije kasno, objavljujemo ovaj tekst u namjeri da Vas upoznamo s jednom ljepšom i plemenitijom stranom Regije Istok, za koju mnogi od Vas ( a ni od nas ) nisu ni znali da postoji.



„Crnac postao predsjednik Amerike“, „Žena s bradom pobijedila Euroviziju“, „Članovi lovačkog društva „Bambi“ iz Gornjih Češljugarevaca potpuno trijezni izašli iz nedjeljnog lova“; vijesti su ovo koje su prijašnjih godina privlačile pozornost svekolike javnosti, te izazivale brojne kontroverze, reakcije i komentare. Ipak, vijest koja je sve naprijed navedeno učinila posve beznačajnim i potpuno bacila u drugi plan, te svojom ekskluzivnošću potresla sve društvene slojeve, od „žena u crnom“ do „muškaraca u ružičastom“, dolazi nam iz kolodvora Đurđenovac. Tamo je, naime, početkom mjeseca travnja, točnije 1. 4. 2016. g., svečano obilježen i proslavljen završetak radova na uređenju i opremanju radnih prostorija, odnosno prometnog ureda i blagajne. A imalo se i što slaviti! Radovi su između ostalog uključivali krečenje i oslikavanje zidova, sanaciju podova, instaliranje čajne kuhinje, priključivanje kolodvora na gradsku kanalizaciju, postavljanje novog uredskog namještaja, nove informatičke opreme, novih ergonomskih stolica, novih garderobnih ormara, ugradnju tuš kabine u sklopu sanitarnog čvora i još puno manjih zahvata koji su u cijelosti promijenili radne uvjete u ovom kolodvoru. Valja istaći da se na izvedbi samih radova ovaj put nimalo nije štedjelo. Tako je za izvođača radova izabrana višestruko nagrađivana londonska tvrtka „LLI Design“ koja pripada u sam svjetski vrh kada je uređenje interijera u pitanju i koja surađuje samo s vrhunskim umjetnicima, a za estetsko savršenstvo prostora koristi samo ono najbolje što se trenutno može naći na tržištu. Shodno tome, uredski namještaj kupljen je naravno, od švedske tvrtke „Ikea“, dok su ergonomski stolice, koje su, usput da spomenemo, specijalno dizajnirane za ovu priliku, kupljene od njemačke tvrtke „Interstuhl“, vodeće europske tvrtke za ovu vrstu proizvoda. Na podove je stavljen parket i to najskuplja postojeća vrsta „Brazilski orah“, dok je ugrađena hidromasažna tuš kabina američke tvrtke „Jacuzzi“ s više od 40 mogućih funkcija. Umjesto dosadašnje neonske rasvjete koja dokazano ima štetni utjecaj na ljudski vid, u prostorije prometnog ureda i blagajne instalirani su lusteri talijanskog proizvođača „Fabbian“, ukrašeni šarenim Swarovski kristalima tako da vizualno doslovno dominiraju prostorom. Posebna priča su zidovi na koje je, nakon što su okrečeni, francuski umjetnik i grafiter Etien' oslikao, slobodno možemo reći, više nego monumentalne murale. Iako je prvotno bilo u planu da se na muralima prikažu željeznički motivi, na inzistiranje djelatnika kolodvora umjesto njih oslikani su portreti čelnih ljudi Regije Istok u prirodnoj veličini. Bio je ovo mali način zahvale za sve one dobre stvari kojima su nas do sada zadužili, jer upravo su oni, svojom velikom željom i upornošću, uspjeli osigurati neograničena sredstva kojima su kolodvor Đurđenovac digli na takav nivo da je sada uz sam bok najljepšim i najmodernijim željezničkim kolodvorima svijeta. A najbolje još nismo ni spomenuli: bivša kancelarija šefa kolodvora preuređena je u sobu za odmor i zabavu zaposlenika. Iz tog razloga u nju su postavljeni kauč, sjedeća garnitura, stol za stolni tenis, stolni nogomet, pikado, a u planu je i nabavka bilijara. I kao da sve ovo nije bilo dovoljno, već su regionalni čelnici prilikom dolaska na spomenutu proslavu između sebe skupili novac, te djelatnicima kolodvora za ovu priliku kupili i poklonili TV plazmu veličine 162 cm (za prometni ured) i jednu manju veličine 82 cm (za blok 2). Ovime su samo potvrđeni dugogodišnji srdačni odnosi, kao i njihove neskrivenе simpatije prema djelatnicima ovog kolodvora. Upravo zbog takvog njihovog odnosa i samo njima u čast, ovom prilikom priređen je i prigodan kulturno - umjetnički program u kome su između ostalih, sudjelovale i „Đurđenovačke mažoretkinje“, „Gradska glazba Đurđenovac“, te dječji zbor „Đurđenovački mališani“. Kao najugodnije iznenadenje i „šlag na tortu“ ove svečanosti, uslijedio je nastup sopranistice i nacionalne prvakinje Operе HNK Zagreb, primadone Ivanke Boljkovac. Ona je za ovu prigodu izvela skladbu „Livada iz sna“ iz mjuzikla „Jalta, Jalta“ našeg proslavljenog skladatelja i dirigenta Alfija Kabilja, čime je cijeli ovaj događaj još dodatno



oplemenjen. Nakon prigodnog programa upriličena je i zakuska sa raznim delicijama i specijalitetima ovog kraja, kao što su prazni sendviči bez kruha, đurđenovački odresci, pohane štucmudovače u karamel sosu, punjene jastučnice i slično. Poslije ovog, nazovimo ga službenog dijela proslave, uputili smo se svi skupa u dobro nam znanu i već pomalo legendarnu vikendicu iznad Orahovice, kod našeg starog prijatelja, dobrotvora i mecene, te ujedno najboljeg i najpedantnijeg šefa što ga je željeznica imala od svog postanka pa do danas. Za one koji ne znaju o kakvom intelektualcu i rukovodiocu je riječ, dovoljno je spomenuti podatak da će njegovi, sada već nadaleko čuveni rasporedi radnog vremena, od slijedeće akademske godine postati obavezni dio obrazovnog programa, te se učiti kao

poseban predmet na svim fakultetima za menadžment ljudskih potencijala, kako u Hrvatskoj, tako i u ostalim državama članicama Europske unije. A onako nezvanično, čuli smo i „šuškanja“ da bi upravo on trebao postati novi regionalni direktor, što mu mi od srca i želimo. Jer ako je netko svojim dugogodišnjim predanim radom i zalaganjem iza kojeg nije ostala niti jedna mrlja već samo riječi hvale, zasluzio da postane direktor, onda je to bez sumnje on. Jedino njegovim postavljanjem na čelno mjesto nastavit će se kontinuitet dobrog upravljanja Regijom i dosadašnji pozitivni trendovi, čime će Regija Istok i dalje ostati vodeća Regija u HŽ Infrastrukturi. Rekli bi nekada: „I poslije Tita, Tito!“ Dolaskom u vikendicu, uslijedio je onaj puno opušteniji dio zabave: ovdje su regionalni čelnici proveli

mnoge lijepe i nezaboravne trenutke, tako da se više gotovo i ne osjećaju gostima. Kao po običaju, na bogatoj trpezi našli su se najbolji lovački specijaliteti, između ostalog i fazan u šampanjcu, kuhanu veprova glava, veprov hrbat s namazom, zec u umaku na lugarski način, pohane šljuke te divlje guske punjene kupusom i jabukama. Na sve to savršeno se nadovezala orahovačka graševina iz domaće radnosti i to u neograničenim količinama. Za dobro raspoloženje brinula se „kraljica“ estrade Maja Blagdan uz pratnju instrumentalnog sastava flautista i frulaša „SHŽ“ iz Čepina. Dobra kapljica, te vesela i gotovo obiteljska atmosfera, utjecala je na to da se svi za neko vrijeme potpuno opustimo i zaboravimo na svakodnevne izazove i probleme. Tako je i naš dobri stari Mika, regionalna maskota i osvjeđeni prijatelj

svih izvršnih radnika, koji je i inače uvijek vedar, nasmijan i dobro raspoložen, ovdje demonstrirao i svoj zavidan zabavljački talent za koji skoro nitko od nas prisutnih nije imao pojma da ga posjeduje. On se u jednom trenutku popeo na stol, te izveo pravu pravcatu striptiz točku potpuno se razodjenuvši, čime nas je sve dobrano i do suza nasmijao. Nikome se nije išlo kući pa su se veseli zvuci razlijegali Papukom do duboko u noć. Kako i dolikuje, jedan ovakav dan za pamćenje dobio je i svoje veličanstveno „finale“. Time je završeno jedno, slobodno možemo reći, najsjajnije poglavje u dosadašnjem „životu“ kolodvora Đurđenovac. Koristimo ovu priliku da se ovako javno zahvalimo regionalnim čelnicima bez kojih ništa od svega spomenutog ne bi bilo. Njihova imena ostat će zlatnim slovima upisana u povijest kolodvora Đurđenovac, da svjedoče o ovom jedinstvenom primjeru gotovo obiteljskih odnosa između prepostavljenih službenika i njihovih podređenih radnika, na sreću i zadovoljstvo svih sadašnjih zaposlenika, a

na čast i slavu generacijama koje dolaze. „Hrvatska udruga poslodavaca“ ove godine neće imati težak zadatak kada je izbor poslodavca godine u pitanju. Šta reći nakon svega? Šteta što 1. travanj nije više puta u godini...





## ŽELJEZNIČARI I „ZLOČESTI KANARINCI“

PIŠE: Branimir Butković  
FOTO: SPVH

**HŽ INFRASTRUKTURA  
OBNOVI KAKVU LOKALNU  
PRUGU, OKUPE SE  
TAMBURAŠI, POLITIČARI  
I ŽELJEZNIČARI PA NA  
PROMOTIVNU VOŽNJU UZ  
PJESMU I PLES KRENE PRVI  
VLAK: „OVA ĆE ŽELJEZNIČKA  
LINIJA, NJENO PONOVO  
OTVARANJE, PUNO ZNAČITI  
NAŠIM RADNICIMA I  
UČENICIMA I DOPRINIJET  
ĆE BOLJITU OVOG KRAJA.“  
REĆI SE U GLAS KAKAV  
LOKALNI ČELNIK I NEKI NAŠ  
DIREKTOR.**



Neki dan sam čuo kako je Siniša Sakoman, nakon 27 godina radnog staža uzeo otpremninu i otišao sa željeznicu. Oni koji su proveli koju godinu na željeznicu složit će se da je takav podatak znak da je „nešto trulo u državi Danskoj.“ Siniša je genetski bio predodređen da radi na željeznicu i svi koji ga znaju, reći će kako je volio svoj posao i odlično ga je radio. Tragom informacije, nazvao sam kolege iz, HŽ Putnički prijevoz i oni su mi rekli kako je sve točno. Otišao je pošto više nije mogao trpjeti teror i omalovažavanje. No to je tek vrh ledeniog brijega. Jasno je kako situacija u kojoj je na željeznicu otpušteno gotovo 6000 radnika u posljednjih pet godina pogoduje, pa čini mi se čak iziskuje različite metode maltretiranja i zastrašivanja. Primjer iz HŽ Putničkog prijevoza koji ćemo ukratko opisati dokazuje kako je Uprava tog poduzeća u najmanju ruku podržavala one koji tlače druge. Dakle, managerica koja se strelovitim brzinom uspela na hijerarhijskoj ljestvici HŽ Putničkog prijevoza „ničim izazvana“ izjavljuje: „Ovu firmu treba zapaliti, i sve radnike, ma ne samo njih nego i njihove obitelji i djecu. Djecu treba nabiti na kolac i zapaliti.“ Tri radnice se nakon toga žale praktički svima: Upravi HŽ putničkog prijevoza, Ljudskim potencijalima i pravnim poslovima, Glavnom povjereniku, trima sindikatima i nakon što mjesec dana nema reakcije, žale se i članovima Nadzornog odbora i opet ništa. Zbog čega uopće postoji figura kao što je Glavni povjerenik za etiku? Istovremeno u HŽ Infrastrukturi je Uprava imala časnu namjeru uručiti izvanredni otkaž šefu kolodvora pošto je prometnik, zamislili čuda, sušio kobasicu u podrumu. Uz silne intervencije, čovjek je jedva izvukao živu glavu i prošao samo s „upozorenjem iz

kako je na željeznicu za mandata njegove Vlade „zbrinuto“ 8 000 radnika. Prije toga u velikim je novinskim intervjuima spominjao brojku od 10 000 ljudi. Zapravo, na željeznicu je otpušteno blizu 6 000 radnika ili svaki treći. Kada se u zdravstvenom sustavu na kuharicama i čistačicama pokušao izvesti najprije „outsourcing“ a nakon toga „spin off“ vlastodršci su naišli na željeznicu su radili što su htjeli, a na kraju su „stradale“ i naše čistačice, odnosno poduzeće „Terus eko“. Naravno manageri će pojasniti kako se tu radi o tržišnoj utakmici i jasno je kako su na čišćenju željezničkih objekata, naše radnice previše zaradivale. I kada se sve naprijed rečeno uzme u obzir jednostavno se dolazi do zaključka kako se ovdje radi o višeslojnom sistemu koji je za cilj imao otpustiti što više radnika sa željeznicu, a pri





otme i ponekog svog dobro uhljebiti... Naravno da nije lako u kratkom roku otpustiti toliki broj ljudi, pogotovo u sustavu za kojeg se niz godina tvrdilo kako je „plaća mala, a posao siguran.“ U tom kontekstu najrazličitiji oblici maltretiranja su poželjni, dapače potiču se...

A kako željeznica danas funkcioniра? Čudesno... a evo i primjera: „Željeznički promet porastao za 4 posto“ naslov je koji se ponavlja u različitim medijima. Prema podacima Hrvatske regulatorne agencije za mrežne djelatnosti, u drugom je tromjesečju 2016. prevezeno 13 posto više tereta nego u prvom tromjesečju. Novi teretni prijevoznici u toj priči sudjeluju s 14 posto u količini prevezene robe. Sve u svemu nije loše. S druge strane, ista agencije ističe kako se u prijevozu putnika i dalje nastavlja pad, doduše samo od dva posto. Stječe se dojam kao da njihovu komercijalnu politiku, potpuno odriješenih ruku vodi kakav agronom.

HŽ Infrastruktura obnovi kakvu lokalnu prugu, okupe se tamburaši, političari i željezničari pa na promotivnu vožnju uz pjesmu i ples krene prvi vlak: „Ova će željeznička linija, njen

ponovo otvaranje, puno značiti našim radnicima i učenicima i doprinijeti će boljitu ovog kraja.“ reći se u glas kakav lokalni čelnik i neki naš direktor. I što se onda dogodi, HŽ Putnički prijevoz pokrene jednu liniju, tek tako reda radi, a djecu i dalje voze autobusi. Imate tako primjere pruga: Pleternica - Čaglin, Ploče - Metković ili Daruvar - Sirač. Pruga Ploče - Metković ravna je kao da prolazi središtem Slavonije, brzina vožnji vlakova je 120 km/h, izgrađeni u peroni i što će više. Ali ne, putnike voze autobusi. Drugi primjer su recimo „radnički i dački vlak“ koji voze iz Ludbrega prema Varaždinu. Vrijeme vožnje je 24 minute i pazite što su eksperti smislili. Radnički vlak kreće u 4,55, a učenički u 6,14 sati. Što će djeca u 6,30 u ili radnici u 5,20 Varaždinu?

Kada pak govorimo o infrastrukturi, davne 1938. do Beograda se stizalo za 4 sata, a danas toliko treba do Tovarnika. Do Vinkovaca se danas putuje sat vremena (preciznije 56 minuta) dulje nego 1988. godine. U odnosu na 2006. godinu vrijeme putovanja prema Splitu (po novom voznom redu), produljilo se 34 minute. Tereta je malo. Uz prilična sredstva uložena u remont „ličke

pruge“ to ne zvuči dobro. Posao, ako je to uopće bitno, jednostavno ne ide.

Već zaboravljena ambicija „Plana 21“ „Kukuriku koalicije“ bila je razvoj željeznice. Gradnjom pruga oživjet će građevina i kolo će se zavrtjeti, no malo se toga realiziralo. No u konačnici iz željezničkog sustava otpušteno je previše. Među njima je dosta onih kojima je željeznica bila, kao Siniši Sakomanu, i životno opredjeljenje. Lojalnost firmi i činjenica da netko voli svoj posao u sustavu izvrnutih vrijednosti ne vrijede ništa. Željeznici su potrebni željezničari, a mislim ovi takozvani manageri različitih profila koji su „pomicali planine“, bolje da nisu dolazili.

## ŠEF STANICE vs. KOLODVORA



PIŠE: Mario Dautović  
FOTO: Josip Tirić

Nekada, i ne tako davno, prije 50-60 godina biti šef stanice značilo je da si uz učitelja i svećenika bio najvažnija osoba u tom mjestu. Bilo je to cijenjeno zanimanje i kao takav bio si ugledan član društvene zajednice. U to vrijeme željeznica je bila jedinstvena, a šefovi stanica bili su nadređeni svim željezničkim radnicima, od prometnika, skretničara, vlakovoda, strojovoda, konduktora pa do pružnih radnika i čistačica. Šefovi stanica obavljali su nadzornu službu nad svim željezničkim radnicima, vodili administrativne poslove, obračunavali i dijelili plaću, vodili su materijalnu službu, nabavljali i raspodjeljivali robu i službenu odjeću, dogovarali prijevoz robe željeznicom, obračunavali i naplaćivali terete listove, bavili se organizacijom prijevoza. Neki će reći da je to bila prava željeznica a ne ovo danas, da je onda bila disciplina na nivou, te će žaliti za tim vremenima.

Ima li ova priča i drugu stranu? Šef stanice bio je alfa i omega željeznice.

No, taj status je za sobom vukao i veliku odgovornost ali kolektiv na terenu u velikoj mjeri je ovisio o šefu stanice i o njegovoj osobnosti. Šefovi stanica nekad su se regrutirali iz redova prometnika vlakova. Dobar prometnik vlakova obično je postajao šef stanice. No često dobar prometnik vlakova nije bio i dobar šef stanice jer su to ipak različiti poslovi, i šef stanice trebao je imati puno veće znanje i sposobnosti vođenja i upravljanja kolektivom, gdje su se mnogi dobri prometnici pomalo izgubili što nije bilo dobro za posao u cjelini. Tada još nije bilo nikakvih mehanizama zaštite radnika od eventualne samovolje šefa kolodvora. U to vrijeme šef stanice imao je ovlasti čak i samoinicijativno zaposliti nekoga, ali i dati nekome otkaz na osnovu svoje procjene ili zato jer mu se tako prohtjelo. Tako sam čuo priču od jednog prometnika koji je počeo raditi 1960. godine, da je dobio otkaz od tadašnjeg šefa stanice u roku takoreći odmah. Naime, rođio mu se sin i pitao je šefa stanice da ga pusti jednu smjenu kako bi otisao kući da vidi svoje prvo novorođeno dijete. Šef ga nije pustio, a on se je onda usilio i samoinicijativno otisao kući te se nije pojavio na poslu drugi dan. Kad se je nakon dva dana vratio od kuće dočekao ga je šef stanice te mu je uručio radnu knjižicu bez ikakvog posebnog postupka niti mu je omogućeno da se na neki način obrani. Naravno da radnik nije smio ovako postupiti, ali da li bi šef kolodvora danas mogao tako brzo dati radniku otkaz? Što bi učinio tadašnji šef stanice da je u pitanju bio neki njegov rođak ili miljenik? Šef stanice mogao je tako, ako je bio zle naravi šikanirati radnike te davati otkaze i zapošljavati na osnovu svojih kriterija podobnosti ili na osnovu nacionalnosti ili na osnovu njegovog osobnog mišljenja, te je bilo vrlo moguće da je bilo raznih zloupotreba svojih ovlasti od strane pojedinih šefova stanica. To je sa današnjeg stanovišta društveno neprihvatljivo, ali tada nije bilo socijalnog dijaloga,



te je takvo postupanje bilo posve normalno i nitko nije postavljao pitanje.

Kako je vrijeme odmicalo, društvo se je mijenjalo, pojavili su se sindikati, socijalni dijalog, nije se mogla više lako provoditi samovolja poslodavaca, počela je centralizacija poslovanja, te su mnoge aktivnosti šefa stanice preuzele mjerodavne službe, te su i šefovi stanica polako počeli gubiti svoje ovlasti a samim time imali su sve manje mogućnosti i za eventualnu zloupotrebu položaja. Podjelom željeznice na zasebna poduzeća, najprije kroz HŽ Holding i sad kad je podijeljena na infrastrukturu i prijevoznike, šef kolodvora mijenja svoju ulogu i mora se prilagoditi novoj situaciji. U prijelaznom razdoblju podijeće jedinstvene željeznice često su se mogla čuti razmišljanja radnika prijevoznika da njima šef kolodvora ne predstavlja ništa te da njega ne moraju slušati, "jer oni imaju svog šefu". Takvo razmišljanje preuzeo je i poneki šef kolodvora te je išao linijom manjeg otpora jer mu je tako lakše, zašto bi on npr. vodio brigu o nekakvoj blagajnici ili konduktlerima?

Takov način razmišljanja je ponegdje dovelo do vrlo kaotičnog i anarhističkog djelovanja, a samim time i do rušenja kvalitete i sigurnosti u željezničkom prijevozu. Najednom šef kolodvora oslobođen je obavljanja transportne i komercijalne djelatnosti što su preuzeli prijevoznici, te su mnogi šefovi ostali zburjeni novom situacijom. On je sada isključivo radnik HŽ Infrastrukture te se prije svega mora brinuti o urednom i sigurnom poslovanju svoje matične firme, o sigurnosti i urednosti željezničkog prometa te mora upravljati infrastrukturom i prometom, ali s druge strane ne smije zanemarivati obveze i način obavljanja svakodnevnih zadataka radnika prijevoznika, odnosno uvijek mora brinuti o sigurnosti željezničkog prometa u cjelini, mora na području kolodvora koordinirati radnje između svih dionika koji sudjeluju u željezničkim poslovima. On je i dalje ključna osoba koja objedinjuje i koordinira radnje svih radnika u procesima pružanja željezničkih usluga prema krajnjim korisnicima: putnicima i korisnicima željezničkog prijevoza robe, iako nekima kao

direktno nadređeni a nekima indirektno. U današnje vrijeme sve češće se može čuti pojам društveno odgovorno poslovanje. Društveno odgovorno poslovanje predstavlja organizacijsku aktivnost na uspostavljanju ravnoteže mnogobrojnih interesa dionika. Dionici su neke organizacije, pojedinci i skupine sa mnoštvom interesa, očekivanja i zahtjeva o tome što im njezino poslovanje treba pružiti. U našem slučaju dionici su putnici, pošiljatelji i primatelji tereta, radnici HŽ Carga, radnici HŽ Putničkog prijevoza, radnici HŽ Infrastrukture, radnici drugih prijevoznika, šira društvena zajednica, gradovi i općine, prijevozničke tvrtke koje obavljaju prijevoz na prugama HŽ Infrastrukture, sindikati i dr. Šef kolodvora danas upravo ima odgovornost i zadaću da uskladije interese dionika u poslovanju kolodvora, kao organizacijske jedinice unutar HŽ Infrastrukture kako bi svi dionici bili zadovoljni ostvarivanjem svojih očekivanja. Šef kolodvora sada postaje odgovoran ne samo rukovodstvu svoje firme nego svim dionicima u obavljanju željezničkih

usluga. On mora biti centralna osoba koja sve aspekte poslovanja nadgleda, koordinira i uskladije u cilju optimalnog i sigurnog izvršenja željezničkog prometa i urednosti i kvalitete pružanja željezničkih usluga. Šef kolodvora danas vodi nadzornu službu u svojim kolodvorima, raspoređuje radnike, vodi određene administrativne poslove za svoje radnike, surađuje sa sindikatima, nadgleda rad ostalih službi koji se tiču kolodvora i radova u kolodvoru na postrojenjima, ništa se u kolodvoru ne bi smjelo raditi bez njegovog znanja, niti na zgradama niti na signalno-sigurnosnim i drugim postrojenjima, on mora biti taj koji kolodvor održava u potpunoj funkcionalnosti i raspoloživosti, a da pri tome svi dionici budu zadovoljni. Ključne promjene u nekadašnjem poslovima šefa stanice i današnjih

i vještine te sposobnosti upravljanja raznolikim aspektima poslovanja koja se u kolodvoru susreću i isprepliću, nije više dovoljno samo biti najbolji prometnik. Kao u nekom vircu gdje kaže da danas konobar mora znati 3 strana jezika, matematiku, komunikacijske vještine, poznavanje rada na računalu, povijest i zemljopis dok je za direktora potrebno samo dvije godine radnog iskustva. Šef kolodvora možda više nije glavna osoba u svom mjestu ali je definitivno jedna od ključnih osoba za funkcioniranje željeznice u cjelini. Pitanje je dana kada će to shvatiti i menadžment HŽ Infrastrukture i prepoznati značaj i ulogu suvremenog šefa kolodvora.





## STARIJI RAZMIŠLJAJU O MIROVINI, A MLADI SE NE ZAPOŠLJAVAJU

Nikica Vujić, manevrist ZAGREB RK

## STARIJI RAZMIŠLJAJU O MIROVINI, A MLADI SE NE ZAPOŠLJAVAJU

Nikica Vujić, manevrist ZAGREB RK

S Nikicom Vujićem, manevristom na ranžirnom kolodvoru razgovarali smo na porti upravne zgrade. Otkako je privremeno izgubio zdravstvenu grupu, Nikica Vujić radi kao portir. Nije mu loše, na toploj je...

Otkako se 3. svibnja 1984. zaposlio na željezničari, Nikica Vujić se „nauživao“ i kiše i snijega. S beneficijom koju imaju manevristi i ratnim stažom u 125. novljanskoj brigadi Nikica ima 38 godina radnog staža.

Kao manevrist počeo je raditi „kod kuće“ u Novskoj i to je bilo dobro vrijeme:

„U Novskoj je sredinom osamdesetih radila manevra, tamo je bio elektro i diesel depo, radionica za teretne vagone. Teret smo prevozili za šumariju, DI „Trokut“, „Kozaru“, silos, a putnici su za sat vremena stizali u Zagreb. Jedno vrijeme radio sam kao

kočničar na radnom vlaku između Novske i Dugog Sela te Banove Jaruge i Virovitice. Sve je to nestalo i prije petnaest godina počeo sam raditi na ranžirnom kolodvoru.“

I od tada, Nikica Vujić zajedno s još desetak kolega i pokojim „zaštitarom“ na posao putuje vlakom. Putovanje iz Novske do Zagreba brzim vlakom traja m2 sata i deset minuta. Nakon toga dio željezničara ostaje na Glavnom kolodvoru, neki nastavljaju na zapadni kolodvor, a Nikica ide žurno kroz pothodnik kako bi „uhvatio“ autobus za Dugave. Silazi na posljednjoj stanici i onda još odpešači dvadesetak minuta. Vikendima i praznicima manje je vlakova, a i autobusa koji kreću iz Dugava pa je tada situacija s prijevozom najsloženija.

Putnika u vlaku je sve manje i manje. Jedan od razloga je i to što sve manje



PIŠE: Branimir Butković  
FOTO: Branimir Butković

ljudi radi. U Novskoj za mlade nema posla pa dosta njih odlazi u Njemačku, Austriju i Švicarsku:

„Nema perspektive za mlade i oni odlaze, a malo koji se vraća. U Novskoj ima malodrvne industrije i nešto trgovina, a to nije dovoljno. Ni željezničari više ne zapošljava pa ima željezničara koji ne mogu naći posao. U vlaku svjedočim nezadovoljstvu putnika. Od Dugog Sela do Moslavacke Gračenice vlak vozi brzinom do 60 km/h. Podjela željeznice, sada je evidentno malo je dobrog donijela. Jednostavni poslovi postali su problem.“

„Nekada nije bilo ovogliko firmi, sve je bila željezница. Bolje je kada smo svi zajedno. Sada dolazimo u situaciju da razgovaramo na način - mi nećemo ovo, mi nećemo ono - a posao trpi.“

Na ranžirnom kolodvoru, željezničari su zabrinuti pošto je posla manje, a uz to uprava je radnicima znala pripremiti otkazima. Uz to HŽ Cargo je svoje poslovanje preselio na druge, doduše neadekvatne kolodvorske prostore. Prosječni željezničari to teško shvaćaju:

„Ovdje imamo sve, depoe, spuštalicu, kolosijke, manevarku, a posao se radi drugdje u nemogućim uvjetima. To nikome ne ide u prilog i pitamo se dokle će to trajati. Prije rata bilo je lakše raditi premda je bilo puno više posla. Ljudi su bili zadovoljni, a sada dok je manje posla ljudi nisu sretni. Vladaju nervosa i stres i strah od otkaza. Nekada smo zadovoljniji išli na posao. Dobro, možda i godine nose svoje.“

Mladi se ne zapošljavaju na ranžirnom kolodvoru, a stariji pomalo razmišljaju o mirovini. To je realnost na ranžirnom kolodvoru.

## ESKALACIJA ILI INTENZIVIRANJE PRAVILNIKA IZ ZNR - S KOJIM CILJEM?



RAZGOVARAO: Dražen Lihtar  
FOTO: Dražen Lihtar

Eskalacija ili intenziviranje pravilnika iz ZNR - s kojim ciljem? Novi Pravilnik o radnoj odjeći, obući i osobnim zaštitnim sredstvima za radnike HŽI ugledao je ne tako davno svjetlo dana ali se nije ništa značajno promijenilo u odnosu prema obvezama poslodavca u primjeni pravilnika. Iako se poslodavac obvezao u odredbama pravilnika na utvrđenim radnim mjestima osiguranje radne odjeće, obuće i osobna zaštita sredstva stvarnost je daleko drugačija. I radnici imaju obveze propisane odredbama pravilnika na nošenje, korištenje i uporabu radne odjeće, obuće. A što nositi ako su skladišta i dalje prazna?

Neki dan u objavljenom Pravilniku o službenoj odjeći i obući također je sve lijepo

propisano ali što je s obvezama poslodavca?? Jednostavno ništa jer si je poslodavac ostavio na vrlo jednostavan način prostora kako izbjegić obveze. Naime člankom 6. stavak 3. Pravilnika o službenoj odjeći i obući za radnike prometne djelatnosti HŽI (Pravilnik 668) propisano je da je moguće kombiniranje zaštitne i službene odnosno službene i civilne odjeće i obuće. I to iznimno po odobrenju nadređenog radnika. Koja bi to trebala biti situacija da nadređeni radnik, u bojazni za radno mjesto, neće to i iznimno odobriti bez obzira što si postavljamo pitanje i raspravljamo što znači iznimno po odobrenju!? Trenutno je potreba za košuljama prometnicima vlakova i istih na skladištu nema. Bilo bi zanimljivo vidjeti prometnika u

košulji sa Haiti dezenom punom uzoraka egzotičnih cvjetića. Nakon lijepog vremena, koje je fala Bogu potrajalo, došao je i kišni period temperature su pale a radnici rade u onom što imaju. Pa tako i prometnici vlakova mogu nositi spomenute košulje jer je ipak zahladilo i moraju staviti kaput. Ako ga imaju. A natječaji se raspisuju, pa ponistiavaju, pa se opet raspisuju, onda se dopunjavaju. I sve po zakonu i propisima za provodenje natječaja. Pitam se da li će se tako provoditi i netom objavljeni natječaj za ampule i alkoskopske usisnike!? Držimo se mi starih poslovica - papir trpi sve a i poslije kiše dolazi sunce!

Poslodavac sukladno čl. 65. Zakona o radu, u slučajevima više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, ima pravo utvrditi obvezu prekovremenog rada.

Poslodavac u tom slučaju mora donijeti pisani nalog i radnik je dužan u takvim slučajevima raditi prekovremeno. Međutim, treba imati na umu da radnik ne bi morao prihvati zahtjev za prekovremeni rad ako nema prijeke potrebe za tim.

Zakon ne propisuje vremenski period koji mora postojati između odluke poslodavca i početka prekovremenog rada, jer je sama svrha prekovremenog rada, rad u iznimnim/hitnim slučajevima. Iznimno, ako priroda prijeke potrebe nalaže da se odmah započne sa prekovremenim radom, poslodavac može naložiti prekovremeni rad i usmeno, ali u tom slučaju je dužan u roku od 7 dana pisano potvrditi odluku o prekovremenom radu.

Zahtjev/nalog za prekovremeni rad poslodavac treba dati svakom radniku i taj nalog će trajati za ono razdoblje koje je u njemu navedeno, a nakon isteka tog vremena će se radniku morati izdati novi pisani nalog. Iz zakona proizlazi da poslodavac treba svakom radniku izdati

pisani nalog za prekovremeni rad, te u njemu treba navesti ime radnika, kratak opis poslova koje treba izvršiti i rok u kojem treba izvršiti posao.

Za određene skupine radnika prekovremeni rad je dopušten samo ako su dali pismenu izjavu o pristanku na prekovremeni rad, i to su:

- trudnica
- roditelj sa djetetom do tri godine života,
- samohrani roditelj s djetetom do šest godina života,

- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca,

-radnik koji radi u punom radnom vremenu i koji je sklopio ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno odnosno 180 sati godišnje,

-radnik koji je zaposlen kod više poslodavaca, a kod kojih mu je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno i uz njihovu suglanost radi kod drugog poslodavca u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, donosno 180 sati godišnje.

Ti radnici mogu iznimno raditi prekovremeno bez pismene izjave o pristanku samo su slučaju više sile!

Za maloljetnike je strogo zabranjen prekovremeni rad.

## PRAVNI KUTAK



### PREKOVREMENI RAD PO ZAKONU O RADU

PIŠE:Ivana Panić Šušteršić, odvjetnica  
FOTO: Josip Tirić

Prekovremeni rad je ograničen u broju sati. Ukupno trajanje rada ne može biti više od 50 sati tjedno, što znači da radnik uz 40 sati rada u punom radnom vremenu, može raditi još 10 sati tjedno prekovremeno.

Osim navedenog ograničenja po tjednoj satnici, određeno je da na godišnjoj razini prekovremeni rad ne smije iznositi više od 180 sati.

Sukladno odredbama čl. 94. Zakona o radu, radnik za prekovremeni rad ima pravo na povećanu plaću. Iznos povećanja nije uređen zakonom, već se treba urediti ugovorom o radu ili pravilnikom o radu, odnosno Kolektivnim ugovorom.

Naloženi prekovremeni rad treba biti točno naveden u evidenciji radnog vremena. U slučaju ne vođenja uredne evidencije, prekoračenja vremena u kojem je dopušten prekovremeni rad, kao i slučaju prekovremenog rada zaštićenih kategorija radnika bez njihovog pristanka, poslodavac čini najteži prekršaj iz čl. 229. Zakona o radu, kojim je propisana novčana kazna od 61.000,00 do 100.000,00 kuna za pravnu osobu, te novčana kazna od 7.000,00-10.000,00 kuna za odgovornu osobu u pravnoj osobi.

## INFORMATIČKI KUTAK

### PAMETNI SATOVI



PIŠE: Tomislav Puzak  
FOTO: Samsung

Samsung je na ovogodišnjoj IFA 2016. press konferenciji predstavio dva nova sata - Gear S3 Frontier i Classic. Prvo što se odmah primijeti je da izgledaju kao klasični satovi zahvaljujući dizajnu poznatog švicarskog proizvođača i dizajnera satova Yvana Arpe. Osim što odlično izgledaju, također dobro stoje na ruci. Velika pažnja posvećena je kvaliteti materijala i izrade. Samsung je ostavio u prodaji i Gear S2 tako da osobe s manjim zapešćima, kao i oni koji ne vole velike satove, imaju izbor.

Jedina razlika između Frontiera i Classica, osim u izgledu, je da Frontier ima ugrađenu SIM karticu sa LTE podrškom tako da je moguće koristiti sat za telefoniranje, slanje poruka i e-mail bez da je spojen s telefonom. Oba sata imaju istu veličinu od 46 mm, AMOLED ekran od 1,3", GPS podršku, akcelometar, barometar, bateriju koja traje 3 do 4

dana, bežično punjenje, novo Gorilla staklo SR+, te IP68 certifikaciju za otpornost na prašinu i vodootpornost do 1,5 m na 30 minuta.

Gear S3 radi sa svim Android telefonima, a podrška za iOS je trenutno u beta testiranju. Satovi bi se trebali pojaviti na tržištu početkom studenog 2016. godine po još nepoznatoj cijeni.

Za navigaciju kroz sučelje koristi se Samsungov inovativni okrugli rub oko sata koji se okreće. Uz sat dolazi

veliki izbor remena standardne širine od 22 mm tako da je napokon moguće izgled prilagoditi svom ukusu i trenutnom raspoloženju. Gear S3 koristi "Always on" tehnologiju koja omogućuje da je ekran uvijek upaljen što mu daje izgled klasičnog sata. Sat koristi Samsungov operativni sustav Tizen tako da je broj aplikacija manji nego kod Android i Apple pametnih satova. Obzirom da je kvaliteta uvijek važnija nego kvantiteta aplikacija, to i ne predstavlja veći nedostatak.



### PAKAO NA HORIZONTU

film katastrofe Deepwater Horizon (2016.)

PIŠE: Robert Jukić  
FOTO: Robert Jukić

Film katastrofe snimljen prema istinitom događaju kada je 20. travnja 2010. godine došlo do havarije naftne platforme Deepwater Horizon u Meksičkom zaljevu, kako zapravo glasi originalni naslov filma. Uzrok katastrofe bila je erupcija naftne s morskog dna nakon puknuća i eksplozije naftne platforme. Platforma je gorila 87 dana i izazvala jednu od najgorih ekoloških katastrofa kod kojih je uvijek bitan ljudski faktor. Deepwater Horizon naftna je platforma za bušenje u dubokim vodama, švicarske tvrtke Transocean, koju je unajmila kompanija British Petroleum, a bušenje je vršeno na udaljenosti 40 kilometara od obale Louisiane.

Na početku filma upoznajemo neke od glavnih likova. Mike Williams (Mark Wahlberg) glavni je tehničar za elektroniku i prijatelj s glavnim menadžerom platforme Jimmyjem Harrelom (Kurt Russell). Platformu je trebalo pripremiti za eksploraciju i provjeriti ateste, kako bi se na siguran način moglo obavljati crpljenje naftne. S provjerama se kasnilo, tako da su na platformu došla i dvojica predstavnika BP-a (British Petroleum), kako bi nadzirali završne provjere. Predstavnike kompanije, ispočetka simpatične likove, glume Brad Leland

i odlični John Malkovich. Ali kada se pojave problemi kod atestiranja, tada počnu vršiti strahoviti pritisak na tehničko osoblje s obrazloženjem da se više ne smije dopustiti kašnjenje. Kompaniju uspoređuju s vlakom u kojem svi moraju funkcionirati, a ako se netko ne uklapa (to se odnosi na negativne ateste) onda taj vlak neće ići kako treba. Ta njihova usporedba zanimljiva je upravo i zbog toga što govori u prilog i tehničarima koji su se htjeli držati propisa, a onda su zbog 'višeg interesa' zanemarili negativni rezultat. I onda je, dok se slavio uspješan završetak ispitivanja, došlo je do havarije...

Druga polovica filma prikazuje zastrašujuće posljedice eksplozivnog probijanja i zapaljenja naftne i plina na platformi, a u čijem sprecavanje nisu pomogli ni svi sigurnosni sustavi. Krajnji rezultat je 11 mrtvih od ukupno 126 radnika koliko je radilo na platformi, kao i velika ekološka katastrofa o kojoj su izvještavali svi svjetski mediji. Peter Berg uspio je pokazati koliko je zahtjevno bilo spašavanje ljudi u užarenom paklu klastrofobične platforme. 'Pakao na horizontu' dobar je film koji upozorava na faktor ljudskog ponašanja u ekstremnoj situaciji kada želja za profitom poništava zakonska pravila i propise. Spomenimo

## PROPUH

### *u skretanje by nenad katanich*



**“DOK BURA NE PROĐE”  
ILI PROPUH, DOBILO  
JE ZNAČENJE I U  
POLITIČKOM SMISLU.  
TAKO, U PRAVILU,  
POLITIČKI OPONENTI  
PRIZIVAJU PROPUH  
KOJI ĆE UKLONITI  
NJIHOVE PROTIVNIKE  
I ONE KOJI IH  
PODRŽAVAJU.**

Poželjan ili ne? Pojava pomalo mistična, za koju u dosta jezika niti nema alternativnog naziva. Čak i ne pojava, sama riječ „propuh“ izaziva neku vrst nelagode, pa i pomalo strahopštanje. Zašto?

Iz jednostavnog razloga što je riječ „propuh“ i idiom i sinonim sa širokim spektrom značenja. Možda bi se mogao napraviti i nekakav psiho-test u kojem se vidi kako reagiramo na tu riječ i tako definirati osobnost?

Krenimo redom. Najveći propusi su oni koje u našim južnim krajevima zovu „bura“, a u sjeveroistočnim poznata je kao „košava(s Dunava)“. Učinci takvog propuha mogu biti razorni. Ali, začudo, njih se najmanje bojimo jer znamo uzrok pojave - naglo miješanje hladne i tople zračne fronte. Na njih ne možemo utjecati, pa im se prilagođavamo. Jednostavno se sklonimo dok bura ne prođe. Tako je „dok bura ne prođe“ ili propuh, dobio značenje i u političkom smislu.

Tako, u pravilu, politički oponenti prizivaju propuh koji će ukloniti njihove protivnike i one koji ih podržavaju. Međutim, obično nagli propusi obično ne donesu željeni efekt čišćenja. Umjesto da ukloni smeće s ulica, obično ga raznese još više i nabije u kutove iz kojih je teško očistiti.

Ali naši ljudi se najviše boje onog propuha koji udara na leđa i glavu. Obično kažemo da ga ne osjetimo. Ili kada ga osjetimo onda je kasno. Ne želim ovdje o vratima i prozorima koji „ne dihtuju“ na našim uredima. Bar ne u vrijeme borbe za opstanak radnih mjesta. Ali ipak on je tu. I koliko ga god za vrijeme ljetnih vrućina željeli - bilo kakvo strujanje zraka, u ovo vrijeme je bolje da nema talasanja iliti gibanja. Makar se zrak i usmratio, bolje nego propuh, jer u našim krajevima imamo neki oblik patološkog straha od istog.\* a kako i ne bi kad propuh izaziva glavobolju, zubobolju i bolnu ukočenost leđa.

Neka istraživanja pokazuju da zmija može na svom jeziku osjetiti razliku u temperaturi od 1/250 stupnja celzija. A receptorima na koži u zatvorenoj prostoriji može osjetiti strujanje zraka kroz otvor veličine igle. Zmija je predator, pa su je te osobine potrebne za preživljavanje. Mi nismo, Bog nas je stvorio kao razumna i osjećana bića. Zato trebamo uključiti mozak u borbi s ovom pojmom prije nego bude kasno. Prije nego osjećavajući propuh pređe preko naših uznojenih radničkih leđa i ukoči nas u savinutom položaju, tako da se niti uz najveći napor ne možemo uspraviti, a osjetimo neizdrživu bol. Ili nam se upali čeljust ili glava da više ne možemo jesti niti razmišljati. Ili navući neku težu bolest. Tada više ne bi bili na korist poslodavcu i obitelji već samo teret. Lako za poslodavca, on će nas zamijeniti ili ukinuti, ali obitelj imati će problem.

U tom strahu smo skloni onda „zabunkerisati“ i ne dozvoliti

trunki svježeg zraka da uđe u prostoriju. Po onoj uzrečici da od

smrada još nitko nije umro, ali od propuha jest. I bez obzira što

vani ima dovoljno svježeg zraka,

mi smo zabuksani u prostoriji,

u smradu. Sretni da nas propuh

ne može zahvatiti, da nam ne

može ništa, jer je on naš najveći

neprijatelj. I ne samo to. Još

se dodatno osiguravamo sa

više slojeva odjeće oko „krsta“,

turamo papire u slabodihtujuće prozore, podmećemo koješta pod vrata. Samo da ne dođe do propuha. Pomalo ili podosta nerazumno. Uživamo u toplini, u početku ignoriramo smrad. Uslijed nedostatka svježeg zraka, on postaje veći, ali mi više niti ne osjetimo svježinu. Bitno da nam je toplo. I da nema propuha. Nije bitno što nam umne i tjelesne funkcije opadaju uslijed manjka kisika i viška ugljičnog dioksida. Bitno da nije propuh.

Problem nastaje kada je u prostoriji više osoba. Ona naravno, postane prije zagušljiva. Međutim, nađe se „revolucionar“ koji se usudi otvoriti vrata i udahnuti svjež zrak.

-aaaah!

-jesi li normalan, propuh je !!!

-ali smrdi i nema zraka, samo malo....

-PROPUH JE, čovječe!!!  
Tada imamo samo dvije opcije. Ostatи vani i smrzavati se sami na propuhu ili vratiti se u zagušljivu prostoriju među društvo. U svakom slučaju, iako ljudi žele propuh, svjež i mirisan zrak, u biti se boje hladnoće koja je njegova nuspojava. I mi joj dadosmo strašno ime - PROPUH.

\* Opjevala grupa „Hladno pivo“ u pjesmi „Na ovim prostorima“.



# SPVH U DOHI, QATAR

