

BUDI
PROMJENA KOJU
ŽELIŠ VIDJETI U
SVIJETU

NA PERONU

VIJESTI SINDIKATA PROMETNIKA VLAKOVA HRVATSKE

6

PROTIV OBIJESNOG
PREGOVARANJA

14

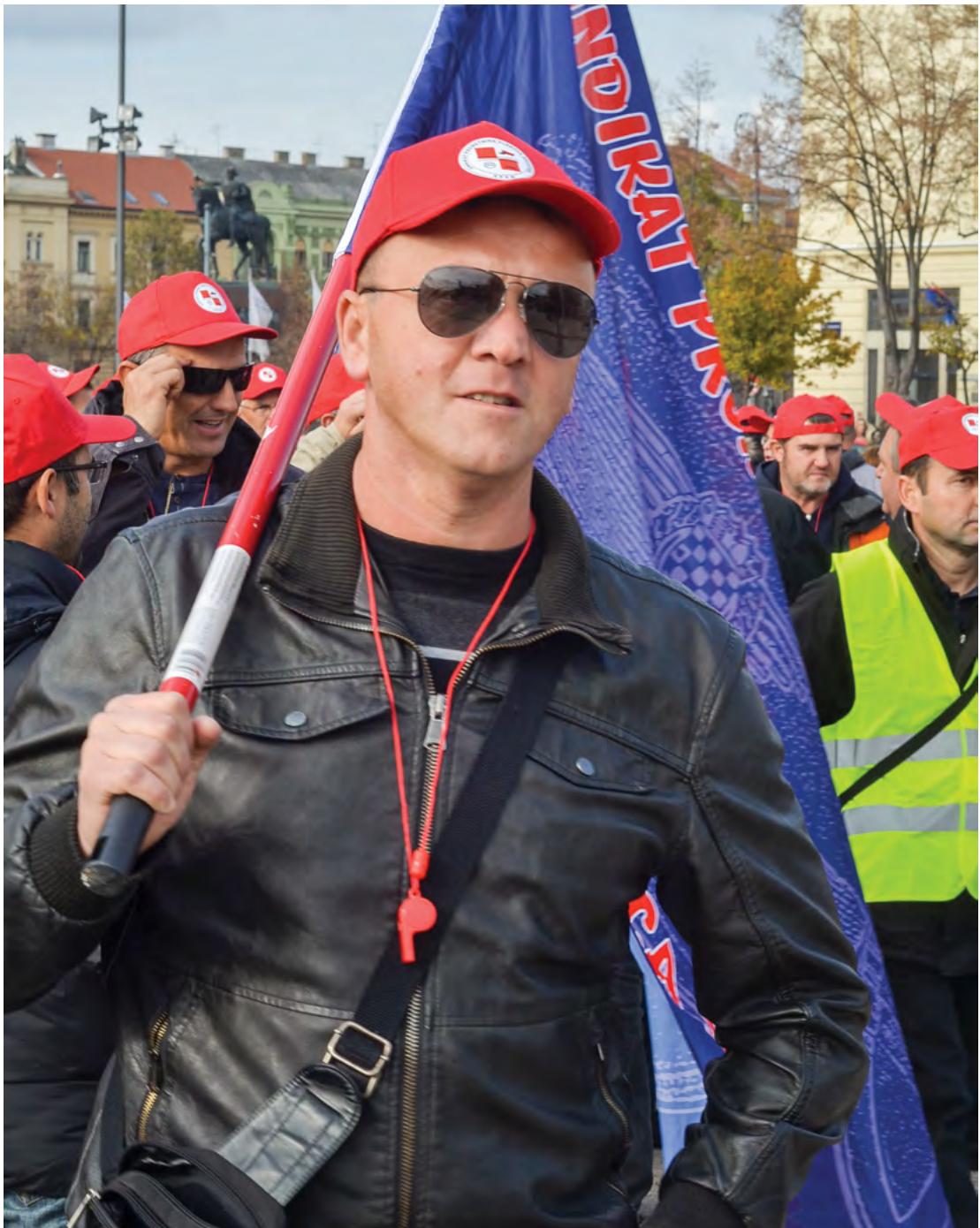
UBIJANJE
NAJBOLJIH RADNIKA

23

SIGURNOST
NEMA ALTERNATIVE

30

ZAŠTO
ARBITRAŽA?





UVODNIK

Ovaj prosvjed radnika HŽ Infrastrukture organiziran je od strane SINDIKATA PROMETNIKA VLAKOVA HRVATSKE i to zbog sramotnog i za radnike omalovažajućeg prijedloga novog kolektivnog ugovora. Kap koja je prelila času u kolektivnim pregovorima je činjenica da Uprava kao glavni cilj svog obijesnog „napada“ postavila smanjenje plaće izvršnih radnika kako prometnog tako i sektora održavanja za zapanjujućih 35 %, a ostala prava iz KU žele svesti na razinu Zakona o radu. Radi se o radnicima koji su nositelji ove firme i koji rade na radnim mjestima koja su zaposjednuta od 0-24 sata, koji neposrednu sudjeluju u odvijanju željezničkog prometa, kao i o radnicima koji rade na održavanju pruga i otklanjanju smetnji i kvarova. Paralelno s napadom na izvršne radnike Uprava ustraje u namjeri da velikom broju nadređenih radnika, njih oko 400, sama odreduje visinu primanja mimo odredbi kolektivnog ugovora. Činjenica da je Uprava HŽ Infrastrukture tijekom ovih kolektivnih pregovora donijela odluku o povećanju plaće za više nadređenih radnika svjedoči da nemaju poštene namjere u vođenju tvrtke, niti pregovore vode u dobroj vjeri što im je zakonska obaveza.

Službeni podaci o poslovanju HŽ Infrastrukture d.o.o. govore sljedeće:

- u Godišnjem izvješću za 2015. godinu izražena je neto dobit 10,9 milijuna kuna (dok je operativna dobit značajno veća)

- premašen je plan obnovljenih kilometara pruge
- zabilježen je rast ukupnog putničkog i teretnog prometa.

Radnici HŽ infrastrukture su također dali svoj doprinos ovim rezultatima i to:

- zadnji rast plaće imali smo 2007. godine
- od 2007. godine pa do danas odricali smo se povećanja plaća koja su ugovorenja kolektivnim ugovorom
- odricali smo se i ostalih materijalnih prava kao što su regres, božićnica i sl.
- broj radnika za vrijeme trajanja ovog kolektivnog ugovora smanjen je za 2000. Ogroman dio tog broja su upravo izvršni radnici.

Naglašavamo i da su nam višekratni pokušaji s članovima uprava koji nisu stasali na željeznici donijeli katastrofalne rezultate. Takvu negativnu praksu dovođenja neželjezničara na čelo velikog sustava naprosto treba prekinuti, kao i suludu namjeru da radnici plaćaju modernizaciju željeznice odricanjem iz svojih plaća. I to smo im ovim prosvjedom došli jasno i glasno poručiti.

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
Denis Stojak, Primorski Dolac

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

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

PROTIV OBIJESNOG PREGOVARANJA - PISMO MINISTRU



PIŠE: SPVH
FOTO: SPVH

Poštovani Ministre Butković,

koristimo priliku upozoriti Vas da su u tijeku kolektivni pregovori u HŽ Infrastrukturi d.o.o. zbog sklapanja novog Kolektivnog ugovora djelatnosti HŽ Infrastrukturi d.o.o. te da su ti pregovori dobili snažno usmjerenje protiv radnika HŽ Infrastrukturi iskazano kroz ničim opravdane prijedloge Uprave.

Posebno zabrinjava obijesni napad na izvršne radnike kako prometnog tako i sektora održavanja na način da Uprava tijekom kolektivnih pregovora inzistira na smanjenju plaće izvršnih radnika za najmanje 35 % te na smanjenju drugih prava na razinu Zakona o radu. Brutalan i obijestan napad Uprave HŽ Infrastrukturi na dodatke na plaću izvršnih radnika ogleda se na nezabilježenom obezvrijđivanje rada noću, na blagdane, subotom, nedjeljom; čak i prekovremeni

rad pokušavaju obezvrijediti. Podsjecamo da je Zakon o radu odredio da radnici ostvaruju pravo na novčanu naknadu kada rade u uvjetima koji uzrokuju gubitke zdravlja ili rade u uvjetima koji se ne mogu poboljšati.

Paralelno uprava ustraje u namjeri da velikom broju nadređenih radnika, njih oko 400, sama odreduje visinu primanja. Posebno upozoravamo na činjenicu da je uprava HŽ Infrastrukturi tijekom ovih kolektivnih pregovora donijela odluku o povećanju plaće za više nadređenih radnika, što svjedoči da nemaju poštene namjere u vođenju tvrtke, niti da pregovaraju u dobroj vjeri.

Koristimo priliku ukazati da službeni podaci o poslovanju HŽ Infrastrukturi d.o.o. govore slijedeće:

- u Godišnjem izvješću za 2015. godinu izražena je neto dobit 10,9 milijuna kuna, dok je operativna

dobit značajno veća,

- premašen je plan obnovljenih kilometara pruge,
- zabilježen je rast ukupnog putničkog i teretnog prometa,
- za vrijeme važećeg kolektivnog ugovora smanjen je broj radnika za oko 2000, prvenstveno izvršnih radnika.

Gornji rezultati postignuti su svakako i zato jer od 2007. godine radnici HŽ Infrastrukturi d.o.o. nisu imali nikakvo povećanje plaće, a istovremeno su se svih tih godina odričali regresa, božićnice i dijela godišnjeg odmora, kao i ugovorenog rasta plaće.

Ukazujemo i na činjenicu da su u drugim društvima nastalim podjelom jedinstvenih HŽ-Hrvatskih željeznica potpisani kolektivni ugovori bez smanjenja plaće i dodataka na plaće, iako ta društva ostvaruju goleme gubitke (HŽ Cargo d.o.o. i HŽ Putnički prijevoz d.o.o.) koji se u pravilu prevajuju na štetu i

teret HŽ Infrastrukture d.o.o. Ovome svjedoče višekratna smanjivanja koeficijenta naknade za upotrebu željezničke infrastrukture za 50%, koji se nikada nisu nadoknadiili HŽ Infrastrukturni, iako za to postoji zakonska obaveza te iznose više od 100 milijuna kuna godišnje. Svež primjer je i saniranje duga HŽ Carga d.o.o. kroz kupnju zemljišta za nevjerljatnih 162 milijuna kuna, a koje nema nikakvu svrhu.

Ukazujemo i na činjenicu da kolektivnim ugovorima u drugim društvima u državnom vlasništvu u Vašem sektoru koja su, prema javno dostupnim podacima i mišljenjima, u daleko težim prilikama od onih koje su prisutne u HŽ Infrastrukturni d.o.o. (HAC, HC), nisu ugovorena smanjenja prava i plaća radnika,

naprotiv neka su i povećana. Nakon ovih činjenica neminovno je upitati Vas po čijem nalogu Uprava HŽ Infrastrukture d.o.o. provodi opisani obijesni napad na radnike tvrtke kojom upravlja?

Nismo sigurni da ste im Vi dali takav nalog, niti da Vas korektno informiraju o prilikama u HŽ Infrastrukturni d.o.o.

Upravo zbog tih okolnosti prisiljeni smo organizirati javni prosvjed radnika HŽ Infrastrukture d.o.o. u srijedu, 9. studenoga 2016. ispred ureda uprave HŽ Infrastrukture d.o.o. te ispred Ministarstva pomorstva, prometa i infrastrukture.

U vrijeme održavanja ovog prosvjeda tražimo hitan sastanak s Vama na kojem Vas namjeravamo pobliže upoznati sa svim okolnostima ogorčenosti i našeg nezadovoljstva.

Očekujemo da se Vi kao resorni Ministari Skupština aktivno uključite u cilju iznalaženja korektnog rješenja. Kako je važeći kolektivni ugovor (koji je u produženoj primjeni do 30. studenoga 2016.) svo ovo vrijeme bio garancija socijalnog mira, ali i pozitivnog poslovanja HŽ Infrastrukture tražimo da Vi kao Skupština naložite upravi HŽ Infrastrukture d.o.o. da reprezentativnim sindikatima ponudi isti takav kolektivni ugovor (bez ikakvih izmjena) na potpisivanje, a dobiveno vrijeme socijalnog mira da iskoristimo na boljat HŽ Infrastrukture. Sve drugo vodi nas prema zakonitim industrijskim akcijama kojima ćemo zaštiti prava radnika HŽ Infrastrukture d.o.o.





O KOLEKTIVnim PREGOVORIMA

doc. dr. sc. Dragan Bagić

O KOLEKTIVnim PREGOVORIMA

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



RAZGOVARAO: Anto Iličić
FOTO: Mario Grbešić

Javila se u našem primjeru situacija u kojoj je poslodavac rado htio pristati da se uvedu bonusi ali da se uvedu i malusi. Problem je u tome što vi ne možete te maluse ugovorati. U većini donošenja poslovnih odluka, a koje mogu utjecati na rezultat, ne sudjeluje sindikat a kamoli većina radnika. Ta logika ne funkcioniра ali logika nagradivanja ima smisla jer djeluje motivacijski i u tom smislu koliko svaki radnik može doprinijeti ostvarivanju ciljeva.

Imamo jedno pravo koje ste prilično obradili, koje nije propisano Zakonom o radu ali je praktično stalna sastavnica KU a to je dodatak na temelju godina radnog staža, temeljem obrazovanja i slično. Možete li te primjere malo opisati?

Još, uvjetno rečeno, iz socijalističkog perioda došla je ta jedna norma povećanja plaće s osnova godina radnog staža. Ona

po logici dolazi iz državne uprave iz javnog sektora, iz birokracije. Jedno od pravila birokracije je da činovniku raste plaća sa godinama radnog staža i to je pravilo u socijalizmu bilo inkorporirano i vrijedilo je za sve zaposlenike. Od 90 tih je ono zadržano u javnoj upravi i javnim službama kao sastavni dio Zakona o plaćama javnih i državnih službenika i namještjenika i gotovo u svim KU mimo tog sektora. I u privatnim poduzećima gdje postoji KU to pravo je ostalo. Gotovo da nema KU u kojem ono nije ugovorenno i u pravilu u svim tim KU ugovoren je tih 0,5 % po godini radnog staža. To je recimo jedan primjer potpune harmonizacije u sustavu gdje je sama tradicija kolektivnog pregovaranja na neki način harmonizirala to pravo. Što se tiče nekih fiksnih dodataka temeljem obilježja nekih zaposlenika moramo napomenuti da je u javnim službama i državnoj upravi bio još jedan dodatak na staž samo što nije išao zaposlenicima po

godini staža nego kao razred sa 20, 25, 30 godina staža i nekim dodacima na plaću. Taj dio je nestao iz KU tijekom ove krize u zadnjih pet godina. Prvo je suspendiran Zakon pa je kroz ciklus kolektivnog pregovaranja postupno taj dodatak nestao iz javnog sektora. U javnom sektoru postoji još taj dodatak na znanstvenistupanjali u privatnom sektoru i općenito u gospodarstvu i javnim poduzećima je dodatak tog tipa vrlo rijedak odnosno ne postoji i to su najčešći dodaci koji se vežu uz karakteristike samih zaposlenika.

Imamo i dodatke ovisno o rasporedu radnog vremena kao na primjer dodatak na smjenski rad, za rad subotom, nedjeljom, blagdanom i slično.

To područje je vrlo blago regulirano Zakonom o radu i samo nabrala da se za otežane uvjete rada, netipične i za takve neki dodatak. Ne definira u kojim uvjetima i koliki dodatak

tako da je to prepusteno slobodi kolektivnog pregovaranja. U tom pogledu također postoji velika razina harmonizacije u pogledu tipova tih posebnih situacija za koje radnici imaju dodatak za smjenski rad, rad subotom, nedjeljom odnosno rad neradnim danima, rad noću, rad u otežanim uvjetima rad u trećoj smjeni i slično. Ti tipovi izuzetaka su u svim KU slični kao što su slični postoci tih dodataka na plaću. Jedino je mala razlika kod rada nedjeljom koji se u gospodarstvu, uključujući javna i privatna, nešto manje plaća nego u državnoj upravi i javnim službama. To je iz toga što u javnoj upravi i državnim službama rad nedjeljom veliki izuzetak pa je poslodavac mogao biti široke ruke s obzirom na to da rijetko to plaća. S druge strane u javnim poduzećima i u privatnim poduzećima je taj rad relativno česti kao što je trgovina, željezница. Naravno da to onda više košta poslodavca pa je i razina manja. Ali iznosi dodataka su u pravilu vrlo slični bez obzira u kojem području se radi.

Recimo nešto o dodacima ovisno o obavljanju radnih zadataka, konkretno terenski dodatak.

Terenski dodaci su nešto oko kojeg postoji veliki prostor oko dogovaranja, odnosno sloboda ugovaranja u KU. On je prilično neujednačen u KU zato što je to nešto što je izrazito specifično ovisno o pojedinim djelatnostima. U nekim djelatnostima je to izuzetno važno pitanje jer je vrlo česta promjena mjesta rada dok je u nekim djelatnostima to izuzetak, pa onda nije tema kolektivnog pregovaranja. Najčešće se regulira kao nekakav dodatak za odvojeni život ali se onda reguliraju i uvjeti u kojima se to primjenjuje. To je najčešći oblik dodatka koji se vezuje uz to. Recimo da je nedavno Europski sud za ljudska prava donio jednu značajnu presudu vezano uz to pitanje za

radnike koji nemaju fiksno radno mjesto u smislu prostora da rade na jednom mjestu nego rade terenski. Postavilo se pitanje da li se na početku radnog vremena do dolaska na lokaciju na kojoj će obavljati neku djelatnost računava u radno vrijeme ili ne. Europski sud je donio presudu da se mora računati u radno vrijeme jer je ta udaljenost različita svaki dan. Da je to fiksno radno mjesto onda je to dolazak na radno mjesto ali pošto jedan dan možete putovati recimo deset km drugi dan dva km onda se postavlja pitanje kad vama zapravo počinje radno vrijeme. Da li kad ste vi krenuli od kuće na neku destinaciju udaljenu sto km ili kad ste počeli obavljati posao na toj destinaciji. To je jedna značajna presuda koja je vezana uz to pitanje i ona će se morati postupno implementirati u regulativu EU a onda i u Hrvatske zakone. Mislim da to pitanje nekog terenskog rada je puno šire od finansijskog pitanja.

U Hrvatskoj je relativno loše i ima ostataka isplate naknade za prehranu ili dodatka za prehranu. U nekim državnim poduzećima u većini nema.

To je izuzetna rijekost. U Hrvatskoj je to nestalo. Ako pogledamo susjednu BiH ili Srbiju koje su bile u istom sustavu do devedesetih tamo se taj dodatak zadržao u puno većoj mjeri nego u Hrvatskoj. Jedan od razloga zašto se tamo zadržao je što ono spada u neoporezive dodatke pa je onda poslodavcima lakše dati neki iznos kao dodatak za prehranu jer na njega ne plaćaju doprinose i poreze. U Hrvatskoj je on u principu nestao u tradiciji poduzeće i tradiciji kolektivnih pregovaranja ali dobrim djelom i zahvaljujući tome što država nije priznala kao dodatak koji je oslobođen plaćanja poreza i doprinosa.

Određena državna poduzeća, što smo mi



uočili, zadržali su ga kao dodatak za nešto, poseban dodatak kao HAC, HEP, Hrvatske šume. Znači oni imaju poseban dodatak koji iznosi određenu sumu kuna i dobro se prikriva da je to bivši dodatak za prehranu.

Kad smo kod toga jedna mala opaska. Što se tiče tih materijalnih prava, dodataka, posebnih isplata, božićnice, regresa, jubilarnih nagrada i sličnih prava koja su proširena KU njihov iznos je u pravilu uskladen sa iznosom koji propisuje jedan dokument kojeg regulira Ministarstvo financija a zove se Pravilnik o porezu na dohodak. Tim pravilnikom su definirani iznosi i popis dodataka na koji radnik ima pravo, odnosno poslodavac može isplaćivati radniku iznos koji će biti oslobođeni plaćanja poreza, prikeza i doprinosa i u kojem se definira maksimalni iznos koliki može iznositi. Zanimljivo je da u većini KU ti razni dodaci ugovoreni upravo do tog iznosa. To nam govori da na visinu i tip tih materijalnih prava u značajnoj mjeri utječe država. Ona definira okvire u kojima će se kretati kolektivno pregovaranje između sindikata i poslodavaca.

Jednokratne izvanredne isplate.

To je skupina nekih prava koja se isplaćuju radnicima pod određenim uvjetima da li jednom godišnje ili kad se steknu neki uvjeti. To je na primjer božićnica, regres i slične stvari i dosta su prisutna u većini KU i regulirani na slični način zahvaljujući Pravilniku o porezu na dohodak.

Naknade, kao tipa naknada za prijevoz, prisutne su kod nas iako nisu prisutne u Zakonu o radu.

U naknadama troškova je najčešća naknada za prijevoz i vrlo je važna u kolektivnom pregovaranju. Ona je ugovorena u većini KU iz razloga što je u određenoj mjeri

neoporeziva pa je poslodavcu relativno jeftino dati to materijalno pravo radnicima. Taj tip naknade je različito reguliran ali u principu je to cijena javnog prijevoza. Široko je prisutna i naknada troškova koje radnik ima u obavljanju poslova kao što su službena putovanja, korištenje privatnog automobila u poslovne svrhe. To je više manje svugdje, na sličan način definirano ali to opet spada u neoporezive isplate i nije sporno.

Da li su otpremnine ujednačene?

Otpremnine su vrlo važno pitanje i imate dvije vrste otpremnina. Prvo su otpremnine u slučaju odlaska u mirovinu koje nisu regulirane niti jednim zakonom i radnici nemaju pravo na bilo kakvu otpremninu po sili Zakona u slučaju odlaska u mirovinu. To je područje u kojem sindikati kroz KU svojim članovima pa i drugim radnicima, mogu osigurati značajnije materijalno pravo u trenutku života koji je u finansijskom smislu za dobar dio radnika neka vrsta prekretnice. Pogotovo radnici koji imaju relativno dobre plaće njima se značajno smanjuje prihod odlaskom u mirovinu. Njima prihodi padaju 50-60% u odnosu na ono što ste primali dok su radili. Kod onih koji imaju niske plaće razlika nije toliko velika. Naravno da se troškovi ne smanjuju pa je to pitanje za održavanje životnog standarda rizičan moment za radnike. U tom smislu ugovaranje otpremnine za odlazak u mirovinu je u socijalnom smislu važna stvar i ono se javlja u značajnom broju KU gdje se ugovara određeni iznos otpremnine a koji se kreće u različitim rasponima od par tisuća kuna pa do nekih vrlo značajnih iznosa. Još je važnije pitanje otpremnine u slučaju otkaza. Zakonom je propisan minimalni iznos otpremnine i ona je jedna trećina plaće po godini staža ali najviše do šest plaća. Svi radnici koji imaju radni staž



kod poslodavca preko osamnaest godina ne dobivaju na taj radni staž otpremnину. Kolektivno se može ugovoriti puno povoljniji uvjet. Prvo se može delimitirati gornja granica u smislu da nije do šest plaća nego može biti više, možete povećati postotak po godini staža pa može iznositi 60, 70 % plaće po godini staža. Tu postoji veliki prostor za ugovaranje i zanimljivo je da u većini KU to pravo jest ugovorenovo nešto povoljnije od zakonskog minimuma ali postoje dosta velike razlike. Neki su ugovorili da nije trećina po godini staža nego 40% ili 35 %. Ili da nije do šest plaća nego do osam itd. Neki su to pravo ugovorili bitno povoljnije na primjer da iznos bude 70% plaće po godini staža i da nema gornjeg limita. Ako je radnik imao trideset godina staža u tom poduzeću i dobio otkaz on dobiva za svaku od tih trideset godina 70% te plaće. Neka dobro stojeća poduzeća koja se baziraju na visokim tehnologijama i koji svakih pet - deset godina smanjuju ukupnu zaposlenost zbog tehnološkog razvoja ugovaraju vrlo stimulativne

otpremnine kako bi ta smanjenja broja zaposlenih uslijed tehnoloških promjena odradila što bezbolnije. Tu smo imali Hrvatski telekom u više navrata i tamo su ugovorene izrazito povoljne otpremnine u slučaju otkaza.

Molim vas da razjasnimo još neka područja koja nismo dodirnuli a to su godišnji odmori. Kakva su vaša saznanja o tome?

Zakon kaže da svako ima pravo na četiri tjedan godišnjeg odmora s time da to u broju dan ovisi o tome da li je radni tjedan pet ili šest dana. Ako je to pet onda imamo dvadeset dana godišnjeg ako radni tjedan ima šest dana onda je to dvadeset četiri dana godišnjeg odmora i to je minimalni broj dana godišnjeg odmora koji možete ostvariti. Međutim, kolektivnim ugovorom se uređuje maksimalni broj te se uređuju kriteriji prema kojem se broj dana povećava. To su dvije važne teme o kojima se pregovara u pogledu godišnjih odmora. Ono što je zanimljivo da su u velikoj većini KU ta pravila slično regulirana. Kao maksimalni broj

dana godišnjeg odmora navodi 30 dana.

Znači li to da mi prepisujemo jedni od drugih?

Apsolutno. Da to je usklađeno i više manje svi KU nalikuju jedan na drugog. Dakle najčešći maksimalni broj dana GO je trideset dana a i kriteriji su vrlo slični. U pravilu se uvijek uzimaju neki socijalni kriteriji kao na primjer broj djece, zatim se uzima staž, otežani uvjeti rada, složenost posla itd. Često se uzimaju u obzir i neki drugi kriteriji ali su uglavnom vrlo slični od ugovora do ugovora.

Nismo se dotakli i pitanje rekreacije radnika odnosno dijela koji je u zapadnoeuropskim kolektivnim ugovorima prilično rasprostranjen a kod nas nije donio gotovo nikakvog zamaha.

Da, nisam primijetio da je u velikom broju slučajeva KU to regulirano. Tu i tamo se kod reguliranja djelovanja sindikata to regulira na način da se financiraju neke sportske igre jednom ili dva puta godišnje ali

da se to regulira kao neka stalna, redovita aktivnost i pravo radnika to nisam zamijetio.

Imamo li razloga da taj moment bude naglašeniji?

Ono što je krajnji cilj svakog poslodavca je da ima radnike koji su zdraviji, sposobniji, zadovoljniji jer će biti posvećeniji svome poslu i biti produktivniji, koncentriraniji na svom radnom mjestu. Poznata su istraživanja iz medicine i kinezijologije koji pokazuju da postoji čvrsta veza između rekreacije, zdravlja, radnog elana, koncentracije i u tom smislu je to svakako u

interesu poslodavca. Međutim, bojim se da naši poslodavci i u javnom i u privatnom sektoru nisu orijentirani na neke dugoročne efekte. Ulaganje u rekreaciju zaposlenika i njihovo zdravlje, životi i radni elan je dugoročno razmišljanje. Imate neki kratkoročni trošak ali očekujete da će vam se taj kratkoročni trošak posredno vratiti u nekom dužem periodu. Takav način razmišljanja nije posebno prisutan u našoj upravljačkoj kulturi kod naših poslodavaca i svi su na neki način fokusirani na kratkoročne ciljeve, kratkoročne pokazatelje i efekte.

Onda je sve to što na neki način može donijeti neku posrednu korist na dugi rok, nešto što se izbacuje iz jednadžbe i o čemu se razmišlja. To je zanimljiv fenomen društveno općenit i on je prisutan u mnogim segmentima a to je da se na neki način orijentiramo na neposredno i kratkoročno umjesto na nešto što je dugoročno i vraća se kroz neke posredne mehanizme. Za raspravu je zbog čega se to događa ali mislim da je to jedno obilježe manangmenta u Hrvatskoj.

Drugo područje je koje gotovo nije dodirnuto i

**PROBLEM JE U TOME
ŠTO VI NE MOŽETE TE
MALUSE UGOVARATI.
U VEĆINI DONOŠENJA
POSLOVNIH
ODLUKA, A KOJE
MOGU UTJECATI
NA REZULTAT, NE
SUDJELUJE SINDIKAT
A KAMOLI VEĆINA
RADNIKA.**





nije prepoznato u KU jesu li radnici intelektualni kapital. Da li je to igdje spomenuto, da li je ta vrijednost dodirnuta?

Kolektivni ugovori se previše ne bave time ali se može interpretacijom iščitat. Upravo se kroz ovaj primjer koji smo sada spominjali stječe dojam da se radna snaga ne tretira kao konstruktivni element i jedan od vrlo važnih resursa ili najvažniji o kojem ovisi uspjeh poduzeća nego se više tretira kao neka potrošna roba koja se lako može zamjeniti, nabaviti. Jedan od tih primjera je kratkoročno rezoniranje uprava.

Znači ne susrećemo često u odredbama da se ulaganje u radnika u obrazovanje, certificiranje i ostalo vrednuje kroz povećanje plaće, osobnih dodataka itd.

Imate to pitanje regulirano u tako zvanim slobodnim danima, plaćenim slobodnim danima. To je jedna zanimljiva tema jer je u Zakonu o radu

tek malo spomenuta i ostavlja veliki prostor mogućnostima ugovaranja. Te plaćene slobodne dane možemo podijeliti u dvije skupine - jedna skupina za potrebe radnika za neke posebne životne situacije kad je radniku potreban slobodan dan. To je zastupljeno u velikom broju KU i nije previše različito definirano. Druga skupina tih slobodnih dana su uvjetno rečeno slobodni dani ali za korist poslodavca ili barem jednak korist poslodavca i radnika a među kojim je i obrazovanje. Zanimljivo je da to postoji u dijelu KU koji regulira kao mogućnost da će radnik dobiti slobodan dan za potrebe obrazovanja ali je posve drugo pitanje koliko često se to događa. To jedna od odredbi koju vi možete široko regulirati u KU a ne morate nikada konzumirati. Tu nam KU jako malo govore pa je puno zanimljivije vidjeti koliko stvarno poduzeća ulažu u obrazovanje svojih radnika i onda posljedično kako je to organizirano itd.

Ima li još neko područje koje nismo dotaknuli a koje

bi vrijedilo spomenuti?

Ja bih još ovdje spomenuo a što nismo dotakli, a to su opći podaci o pokrivenosti KU. Prema mojoj analizi iz 2014. godine nešto više od polovice radnika u Hrvatskoj je bilo pokriveno KU što znači da su njihova prava regulirana tim aktom. Pri tom moram napomenuti da postoji dosta velika razlika ovisno o segmentu tržišta rada u kojem neko radi. Najveća pokrivenost je u državnoj upravi i javnim službama i u tom segmentu tržišta rada je 90% zaposlenih pokriveno. Nije 100% iz razloga što zaposleni u jedinicama lokalne samouprave u malom su postotku pokriveni KU. Svi zaposleni u razini državne uprave, dakle u kojima se plaće osiguravaju iz državnog proračuna su svi pokriveni KU ali oni koji su zaposleni po gradovima, općinama, županijama je mali postotak pa kad to sve zbrojimo dolazimo do nekih 90% pokrivenosti KU. Što se tiče javnih poduzeća od prilike $\frac{3}{4}$ zaposlenih u javnim poduzećima su pokriveni KU. Razlog zašto nije

100% pokrivenost leži u tome što u javna poduzeća ubrajamo i poduzeća koja su u vlasništvu gradova i općina gdje je kolektivno pregovaranje slabije razvijeno. Javna poduzeća koja su u vlasništvu Države, odnosno osnivač je Republika Hrvatska su gotovo 100% pokrivena KU. Kada dolazimo do privatnih poduzeća gdje je pokrivenost oko 1/3. Dakle samo oko 30% poduzeća u privatnoj sektoru je pokriveno KU. Kad se govori o tome treba imati na umu da unutar tih privatnih poduzeća postoje ogromne razlike ovisno o veličini poduzeća, ovisno o starosti poduzeća i ovisno o djelatnosti. Poduzeća koja su osnovana prije

90-tih pa privatizirana u velikom su postotku zadržala djelovanje sindikata i u velikom su postotku pokrivena KU. Velika poduzeća sa dvjesto pedeset i više zaposlenih su također 60-70% pokrivena KU. Razlog za nisku pokrivenost KU u privatnom sektoru je u strukturi privatnog sektora a to je da imamo veliki broj malih i srednjih poduzeća koja zapošljavaju od 5-10 zaposlenih i tamo u principu nema sindikata i posljedično nema KU. Također postoje velike razlike po djelatnosti. Primjerice djelatnost banaka i finansijskih institucija i osiguranja su u vrlo visokom postotku pokrivena KU, što možda zvuči i neobično, dok na primjer djelatnosti kao što

su ugostiteljstvo i turizam su u puno manjem postotku pokriveni KU. To su neke stvari koje utječu na raširenost KU u privatnom sektoru.

Profesore, čini mi se da smo vrlo iscrpno obradili kolektivne ugovore i da će našim članovima koristiti sve ovo što ste nam ispričali i ukazali. Hvala vam lijepo.

Hvala vama.



**TERENSKI DODACI
SU NEŠTO OKO ČEGA
POSTOJI VELIKI
PROSTOR OKO
DOGOVARANJA,
ODNOSNO SLOBODA
UGOVARANJA U KU.
ON JE PRILIČNO
NEUJEDNAČEN U
KU ZATO ŠTO JE
TO NEŠTO ŠTO JE
IZRAZITO SPECIFIČNO
OVISNO O POJEDINIM
DJELATNOSTIMA.**

"UBIJANJE NAJBOLJIH RADNIKA"

...ponešto s društvenih mreža...



PIŠE:SPVH
FOTO: SPVH

Nedavno smo našli na zanimljiv post KIPHŽ-a, koji je relativno nezapaženo prošao na fejsu. Sami tekst napisao je T. Lteifa, a on u prijevodu glasi:

"Poslovni lideri koji usvoje stav 'svatko je zamjenjiv', gadno se varaju kada misle kako je moguće jednostavno zaposliti nekoga s boljim vještinama ili nekoga s više prestižnom pedigreom. Kada poduzeće uistinu ima vrhunske radnike, radnike koji stvaraju dodanu vrijednost poduzeću, njih se jednostavno ne smije uništavati. Oni su visoko produktivni te poznaju sustave i procese. Oni održavaju odnose s korisnicima koje su izgrađivali tijekom godina. Oni imaju izgrađeno prijateljstvo i utjecaj među svojim suradnicima, koji kada se izgubi, štetno utječe na kulturu unutar poduzeća."

Kako nam je tekst privukao pozornost, zamolili smo administratore KIPHŽ-a za pojašnjenje kakva je poveznica "ubijanja najboljih radnika" i željezničkih poduzeća u kojima se mi nalazimo. Dobili smo slijedeći odgovor:

"Prije par godina ste objavili na spvh.hr naše pismo o otpuštanju najboljih radnika i vrhunskih stručnjaka HŽ

Carga. Danas su svi ti stručnjaci uspješni u drugim poduzećima pa i industrijama, a HŽ Cargo? HŽ Cargo je pred stečajem. Čak je upitno da li će se onih dvjestotinjak radnika koji su dobili sudske sporove imate gdje vratiti za koji dan.

Tu je i „naša“ HŽ Infrastruktura. Već ste i sami pisali o slučaju otpuštanja desetaka radnika u Nekretninama. Otpuštanjem vrhunskih stručnjaka napravljena je velika šteta i radnicima i njihovim obiteljima. Isto tako, kao što ste sami pisali, umanjen je i prihod od nekretnina bar za milijun kuna. Napravljena je izravna šteta poduzeću. I gdje je danas HŽ Infrastruktura osim što je pao prihod od najma nekretnina? Na lokalnim i regionalnim prugama ukidaju se vlakovi i obustavlja promet radi loše kvalitete prijevozne usluge. Na međunarodnim prugama svake godine brzine sve više padaju što se također vidi sa smanjenjem prometa. Postajemo svrha sami sebi, iako nećemo u stečaj, ali ostat će samo ostaci od moćne željeznice.

Nije daleko niti HŽ Putnički prijevoz. I to poduzeće nedavno se je odrekao jednog od najboljih radnika i stručnjaka. Njega su cijenili u

poduzeću, ali i korisnici s kojima je surađivao. Cijenili smo ga i mi u HŽ Infrastrukturi čiji je on bio korisnik. Istina cijenimo ga i danas. Sjećamo se kako je jedini menadžer koji je dolazio na peron dočekivati i isprati putnike na regionalnim vlakovima. A gdje je danas HŽ Putnički prijevoz? Ne uspije li riješiti izvor financiranja za nove vlakove, neće niti to poduzeće biti daleko od stečaja.

Kako god početni tekst zvučao negativno i ne želimo ga čuti, moramo stati i realno pogledati. Ako se nastavi trend tjeranja željezničkih stručnjaka, a umjesto njih dovođenje vanjskih stručnjaka koji ne poznaju dobro sustav ne piše nam se dobro. Pri tome ne mislimo kako vanjski stručnjaci nisu potrebni, ali bez onih najboljih željezničara nema niti željeznice. Kako slika pokazuje u privatnim poduzećima strada menadžment, a u željezničkim poduzećima stradaju obični radnici pa i cijela poduzeća."

RAD IZ KREVETA



PIŠE:Darko Vurdela
FOTO: SPVH

Nedjelja popodne. Kao svaki savjestan željezničar koji ide u noćnu smjenu nakon obilnog ručka umjesto u šetnju otidoh u krevet da se pripremim fizički i psihički za novu avanturu zvanu noćna smjena. I tako nakon otpriklike pola sata ugodnog sna.... Zvoni mobitel. Susjeda, pet kuća dalje zove. Dok sam se snašao i našao mobitel usnulim glasom se javim.

„Susjed oprosti ali jel više ne vozi onaj vlak u pola osam?“ Mislim u sebi ček samo da pogledam u grafikoni ali naravno da u krevetu nemam u šta pogledati. Objasnim ja njoj da taj vlak vozi već 5 godina u isto vrijeme i da nema razloga da ne vozi baš danas osim ako nije kakav kvar. Onda ono pitanje pa jel ti ne radiš? Pa oprosti što smetam, pa sve tako i onda objašnjenje svega. Gledala je na internetu na stranici HŽa vozni red i tog vlaka više nema pa zato zove svog omiljenog susjeda štrekara koji sve zna. Nakon poduzeg razgovora okrenem se na drugu stranu i nastavim dalje. Naravno

da idila nije potrajala jer je uskoro zazvonio mobitel i ponovo isto pitanje. Priča se ponavlja. Sad već dobro razbuden dođem u iskušenje da pogledam što to stvarno piše na stranicama nam prijateljske firme HŽPP.

Ustajem i svi u kući me čudno gledaju ali ne pitaju ništa jer vide da mi nije do razgovora. Otvaram stranicu i upisujem relaciju... kad stvarno vlaka nema jer je vikend a za radni dan je tu. Slažem kockice i mislim da nisam pogriješio, ali mislim da nisam. Da zovem kolegicu koja trenutno radi? Mislim da bi to bila loša ideja i da bi mjesec dana bio na tapeti svih kolega jer ne mogu upamtiti deset vlakova koje imamo. Napokon dolazim na radno mjesto i kolegica mi odmah kaže da je nešto malo putnika bilo u pola osam na vlaku što je čudno za nedjelju navečer. Samo sam bacio blagi smiješak i rekao „Draga moja Internet čuda radi, a i to malo što je bilo ne bi došlo da nije mog kreveta“ Naravno ništa joj nije bilo jasno.



ŽELIM POMOĆI JAČANJU SINDIKATA
Ivica Stojak, predsjednik podružnice Split

ŽELIM POMOĆI JAČANJU SINDIKATA



RAZGOVARAO: Ante Kunčić
FOTO: Ante Kunčić

Nedavno su u podružnici Split provedeni izbori za novo vodstvo podružnice. Cilj nam je da Vas upoznamo s novim predsjednikom.
Dakle, tko je novi predsjednik podružnice Split?

Ja sam Ivica Stojak, prometnik vlakova u kolodvoru Perković. Rođen sam 14. listopada 1973. godine u Trogiru. Srednju školu sam završio 1992. godine u Zagrebu za tehničara željezničkog prometa i transporta. Nakon završene škole pripravnički staž odradio sam u kolodvoru Primorski Dolac gdje sam i autorizirao 4. srpnja 1993. godine. Nakon toga sam otišao na odsluženje vojnog roka u HV-u. Odmah nakon „Oluje“ dolazim u kolodvor Perković u kojem uz kratke zamjene u kolodvorima Unešić i Primorski Dolac i danas radim. Bio sam jedan od osnivača SPVH na ovom području kada smo osnovali podružnicu Perković iz koje je kasnije nastala podružnica Split. Isto tako želim napomenuti da sam bio i član Nadzornog odbora SPVH u jednom mandatu. Stanujem u Primorskem Docu, sretno sam oženjen i otac sam sinova Ante i Karla.

Što Vas je motiviralo da se

kandidirate za predsjednika podružnice?

Smatrao sam da nakon 20 godina rada u sindikatu trebam preuzeti odgovornost i novom energijom kao i drugaćijim pristupom pridonijeti jačanju sindikata.

Kakvi su prvi dojmovi na početku mandata?

Odmah na početku primjećujem da ima puno posla i trebati će puno volje, znanja i odričanja kako bih opravdao povjerenje članova koje sam dobio na izborima. Uz redoviti rad treba naći vremena da se odrade sindikalne obveze što i nije uvijek lako, ali to je bio moj izbor. Trudit ću se da svim članovima budem uvijek dostupan i da im pravovremeno pružim sve ono što je dužnost mene kao predsjednika podružnice.

Koji su najveći problemi s kojima se susrećete na poslu?

Za sada ne vidim neke ogromne probleme koji se ne bi mogli riješiti. Ako nešto moram izdvojiti ipak bih rekao da se područje podružnice proteže na 12 kolodvora koji su raspoređeni na 100 kilometara pruge i potrebno je mnogo vremena da se obide taj teren.

Koji su ciljevi u

četverogodišnjem mandatu?

Moji ciljevi u ovom mandatu i ne samo moji nego i mojega tima koji okupljaju je rad na terenu, pravovremeni protok svih informacija, spremnost i želja da pomognemo svakom radniku, jer mi smo tu zbog njih a ne obrnuto. Jedan od mojih prvih poteza je oformiti Izvršni odbor koji će sudjelovati u donošenju svih odluka i uključiti što više ljudi u rad podružnice. Isto tako će se oformiti Nadzorni odbor koji će nadzirati i kontrolirati rad podružnice i podnositi izješće članovima o raspolaganju sredstvima.

Imate li potrebu nešto dodati za kraj?

Držim da sam naveo osnovne smjernice svoga rada i moja obveza je da provodim u djelo svoj program koji sam javno iznio svim članovima prije izbora odnosno u tijeku kampanje. Zadovoljni članovi su jedino mjerilo moga rada. Svima želim puno zdravlja, sriče i što manje problema na poslu.

Zahvaljujemo se kolegi Stojaku što je sa nama podijelio svoje slobodno vrijeme i želimo mu puno uspjeha u sindikalnom radu koji je pred njim.

MIKA I GIBA PONOVO JAŠU



PIŠE: SPVH
FOTO: SPVH

U jednom od prijašnjih brojeva lista „NA PERONU“ (broj 54/55, srpanj 2016.), u dijelu teksta „Na peronu i oko njega“, a koji govori o Miki i Gibi, pisao sam između ostalog i o tome kako i na koji način, ovaj sada već i široj javnosti poznati dvojac, u jednom dijelu Regije Istok provodi kontrole izvršnog osoblja vezano uz prisutnost alkohola u organizmu. Za one koji su možda zaboravili, podsjetit ću da glavni i osnovni kriterij kojim se rukovode prilikom vršenja ovih kontrola jest sindikalna pripadnost onih koje se kontrolira, a sve se uglavnom svodi na to da ako ste član jednog „portabl sindikata“ koji svojom brojnošću u HŽ Infrastrukturi spada u domenu statističke pogreške, taman da ste popili i cijelu dnevnu proizvodnju Osječke pivovare, možete biti sasvim mirni i spokojni jer ste se na taj način već unaprijed osigurali od bilo kakvih mogućih posljedica. Tako se oni rijetki preostali pripadnici ovog sindikalnog „mrtvaca,“ doslovno hvale svojim kolegama iz drugih sindikata

kako oni prilikom ovakvih kontrola, osim što mogu birati na koji način će biti alkotestirani, mogu izabrati i da uopće ne budu podvrgnuti ovakvoj kontroli. Kako su ovakve pojave na našem području već neko vrijeme „javna tajna“ i gotovo da su postale nešto posve uobičajeno, ovaj put upoznat ću Vas s činjenicama koje dokazuju da se isti ovakav kriterij i obrazac ponašanja primjenjuje i kada je riječ o kontrolama rada osoblja, a u što ćete se i osobno moći uvjeriti, kako u nastavku ovog teksta, tako i u njegovom prilogu. Provodenje ovih i ovakvih kontrola trenutno više podsjeća na nečije sindikalno agitiranje i vrbovanje, nego li na utvrđivanje pravilnog, odnosno nepravilnog rada izvršnog osoblja, a vezano za sigurnost prometa. Tako postoje dvije varijante ovih kontrola; prva je rezervirana za sve one koji ne pripadaju u red „odabranih“, odnosno nisu Mikini i Gibini članovi. Tu njih dvojica imaju već dobro uvježban igrokaz, što znači da nastupaju strogo službeno, ne ulazeći puno u neku prisniju komunikaciju s „nevjernicima“, fokusirajući se isključivo na pronaalaženje nepravilnosti u njihovu radu, a u čemu si, mora se priznati, stvarno daju truda. Posebnu inspiraciju imaju oko nošenja službene i zaštitne odjeće i obuće, gdje pojedincima znaju održati čitava „predavanja“ zbog krivo povezane kravate ili otkopčanog dugmeta, uz obaveznu konstataciju kako smo mi (izvršni radnici) „ogledalo tvrtke“. Bitno je da se ta sintagma ne odnosi na njih, budući da u te svoje mnogobrojne kontrole najčešće dolaze odjeveni poput onih natursčika iz Kusturičinih filmova, ostavljajući dojam da ih je modno stilizirao nedavno preminuli Vlado Kliker osobno. Dogodi li se „nekim čudom“ da u nekoj od takvih kontrola ne nađu baš ništa što bi se „nepočudnima“ moglo „prišiti“, onda kao rezervnu varijantu jednostavno puste mašti na volju. Jednom prilikom toliko su se zaigrali da se u prometnom prigovoru

koji su ispostavili, a kao nepravilnost koja „ugrožava sigurnost prometa”, našao čak i „čudnovati ormarić pod naponom” (običan drveni ormarić, koji se prema njihovom nalazu, bez ikakvog priključka na izvor struje čitavo vrijeme nalazi pod naponom). Jedino čega se ponekad u takvim situacijama znaju dotaći, to je već davno „prožvakana” priča o ukidanjima i zatvaranjima, koju su u zadnjih nekoliko godina ponovili bezbroj puta, ali ju još uvijek pričaju s jednakim žarom i ushićenjem tako da se stiče utisak kao da im je prvi put. Prevedeno: samo je pitanje vremena kada će se ukinuti svi vlakovi, pozatvarati svi kolodvori i pruge, a svi mi ostati bez posla, za razliku od Mike i Gibe koji će ostati raditi na željeznicu i kad željeznice više ne bude (njih dvojica će glumiti vagone, a vjerojatno će im čika Rade biti lokomotiva). Osim ovoga, tu i

tamo znaju „nabaciti“ i poneku dvosmislenost koja za cilj ima u negativnom svjetlu prikazati rad nekih drugih sindikata i njihovih predstavnika. Obično ih izravno ili neizravno optužuju za sve loše stvari na željeznici, pa se tako mogu čuti i „mudrosti“ kao ona da se sve kontrole, od alkotestiranja pa do rada osoblja, vrše zbog „nečijeg“ pisanja kritičkih tekstova o predstvincima poslodavca u Regiji Istok i da nije toga, kontrole bi istog trena prestale i nikad se više ne bi provodile. Upravo je nevjerojatno kako netko može imati toliko potcenjivačko mišljenje o izvršnim radnicima i koliko ih stvarno mora smatrati naivnima i glupima, pa da očekuje da će neki od njih povjerovati u ovakve idiotizme i konstrukcije? E, upravo za te rijetke koji iz samo njima znanih razloga još uvijek vjeruju (ili se prave da vjeruju) u te njihove priče,

postoji i ona druga varijanta kontrole, a koja obično počinje veličanjem dostoјnjim najvećim „baja“ iz svijeta skupljača sekundarnih sirovina; „De si care“? Ovo im dođe poput neke lozinke, pa kao odgovor obično slijedi protupitanje: „A de ste legende“? Nakon što se onda Mika i Giba srdačno izljube s „odabranima“, te se upitaju za junačko zdravlje, najčešće ih sve skupa preplave i ponesu emocije, kad kao po pravilu kreću u evociranje uspomena na vrijeme „ponosa i slave“, preciznije u doba kad je karikaturalna organizacija kojoj pripadaju imala svoju vlastitu Prometnu sekciju. E, to su bili dani! Za one koji ne znaju, spomenut ču da je to bilo vrijeme kad se nije znalo gdje počinje ovaj „sindikat u pokušaju“, a gdje prestaje Prometna sekcija i obratno. Promidžbeni materijal stizao im je tada u kovertama zajedno sa službenom poštom, svi



dijelovi sekcije od pravnih pa do stambenih poslova bili su u njihovoj službi, postavljanja, smjenjivanja, premještaji, kao niti jedno drugo kadrovske pitanje nije se moglo riješiti bez njihovog „blagoslova“, a neki od vodećih ljudi Prometne sekcije bili su ujedno i njihovi najbolji povjerenici. Nekad bilo, sad se spominjalo ili bolje rečeno: bilo, ne ponovilo se... Danas je situacija potpuno drukčija (mada su još uvijek iznad svojih realnih kapaciteta); čitav ovaj propali projekt, ako bismo gledali Osijek i okolicu, spao je uglavnom na Miku i Gibu, dok se na mom dijelu pruge sveo na nekoliko „poluproizvoda“ kupljenih na akciji „sve po 300 kuna“. Da ne bih upao u zamku generalizacije, istaći će da je osim ovih spomenutih, većinom riječ o sjajnim ljudima i kolegama za koje svatko tko je imao korektni može naći samo riječi hvale, ali zato ovih nekoliko... Da je kojim slučajem pokojni Vinko Pintarić danas živ i da osniva svoj vlastiti sindikat, neki od „ovih“ s mog područja teško da bi i kod njega mogli biti povjerenici (je.. ga i Vinko je imao neke standarde)... Među onim boljim dijelom ovog „sindikata“,

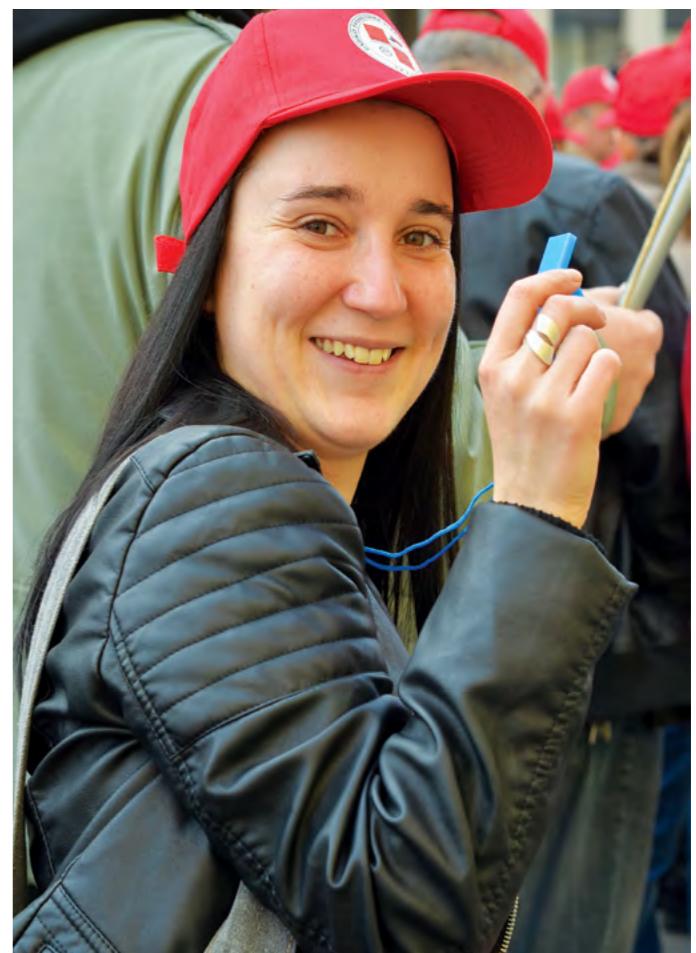
ima i nekoliko onih čiju je životnu situaciju Giba iskoristio na način da im je još davnih dana obećao na željeznicu zaposliti djecu. Imajući u vidu neumitnu prolaznost vremena, bit će da se obećanje ipak odnosilo na unuke... U stvari, da biste na najjednostavniji način shvatili kakva i kolika je „briga“ spomenutih likova za boljatik svojih članova kao i izvršnih radnika u cjelini, dovoljno je reći da je Mika jedan od glavnih autora (ako ne i glavni) više nego sramotnog plana koji je sproveden u travnju 2014.g. kada su uvedeni prekidi rada na većem dijelu bivše Prometne sekcije Osijek, kao i to da je od tada pa do danas glavni „miner“ svih naših pokušaja da se taj i takav plan stavi izvan snage, odnosno da se prekidi ukinu. U najmanju ruku čudan način borbe za prava radnika. Mada, ovakve i slične stvari ne bi više nikog trebale čuditi; kakav „sindikat“, takva mu i „borba“... I tako, uz sjetne uzdahe i potajnu nadu da će se nekim čudom ponovno vratiti „slavni dani naše prošlosti“, Mika i Giba polako završavaju posao „kontroliranja“ i kreću dalje. Naravno, nema potrebe naglašavati da se

prilikom ovakvih „kontrola“ ne pronađu ni najmanje greške ili nepravilnosti? Jer, ako ćemo „realno“, greške prave samo članovi nekih drugih sindikata. A da li je baš tako? Ovaj put ću Vam na praktičnom primjeru pokazati kako izgledaju ti „bezgrešni“ rezultati jedne takve njihove kontrole. Vrijeme i mjesto radnje neću spominjati, ne zato da ne bih kompromitirao kolegu kod kojeg je kontrola izvršena, jer i on spada u skupinu onih koji su unaprijed amnestirani od svih eventualnih grešaka i propusta, već jednostavno zato što je on u ovoj priči (i ne samo u ovoj) potpuno sporedan i nebitan lik, da ne kažem statista. Ono što je ovdje bitno jest ilustrirati Vam obrazac po kojem se ove kontrole obavljaju, a koji sam opisao u prethodnom dijelu teksta. Na priloženoj fotografiji možete vidjeti stranicu „Prometnog dnevnika za međukolodvore“ (Pe-12), na sredini koje je upis o provedenoj kontroli rada osoblja pri kojoj (ovo je bitno) nije pronađena nikakva nepravilnost. No, ako malo bolje pogledate drugi red odozgo ove stranice, vidjet ćete da tom prilikom baš i nije bilo sve tako

savršeno i bezgrešno kako su se to oni potrudili da prikažu. Ako bismo kao olakotnu okolnost uzeli to da su Mika i Giba s prometnim propisima „na Vi“, te da se ni jedan ni drugi nisu proslavili radeći kao prometnici vlakova, još bi im nekako i mogli progledati kroz prste to što ne znaju da se najava susjednom kolodvoru daje neposredno nakon odlaska, odnosno prolaska vlaka i da se ne može dati 5 minuta prije, ali zato prazninu u rubrikama 9 i 10, te 12 i 13, odnosno neevidentiranje vremena kad je dopuštenje za vlak dano i primljeno, teško da su mogli ne vidjeti. I vidjeli bi je, naravno, samo da su htjeli. Isto tako, siguran sam da bi je vidjeli i da se ova nepravilnost kojim slučajem desila kod nekog drugog. Ovako, budući da se desila jednom od njihovih „štićenika“, njegova „sindikalna“ pripadnost očekivano je kod njih izazvala oftalmološki problem poznat kao privremeno sljepilo. Da ne bi bilo zabune, ovdje je sasvim sporedno to što je netko nešto pogrešno evidentirao ili nije evidentirao. Svatko od nas grijesi i neosporno je da su greške onaj sastavni i neizbjegli dio našeg posla. Sporno je to što jedni te isti likovi kod nekog vrše temeljite i dubinske kontrole i analize rada s krajnjom namjerom da se pronađe bilo što, nekakva pogreška ili nešto što bi barem nalikovalo na nju, a što bi se onda moglo upotrijebiti kao sredstvo za obračun s istim, dok se kod nekih drugih i one više nego očigledne greške prešućuju i na svaki način nastoje prikriti. Ne znam da li to rade po nečijem nalogu ili prema vlastitom

nahođenju, ali zabrinjava evidentna nezainteresiranost čelnih ljudi Regije, koji iako znaju za ovakvo njihovo ponašanje ne čine ništa kako bi ih u tome sprječili, a što onda ova dvojica shvaćaju kao odobrenje da i dalje postupaju na isti način. Zato se danas na našem području više nego ikad prije, samo po sebi nameće pitanje koje već desetljećima muči sve režime, sisteme i društvena uređenja: Tko kontrolira kontrolore? Ako je suditi po Miki i Gibi, najvjerojatnije nitko. Iskreno bih volio kada bi me čelnii ljudi Regije demantirali...

**TERENSKI DODACI
SU NEŠTO OKO
KOJEG POSTOJI
VELIKI PROSTOR
OKO DOGOVARANJA,
ODNOSNO SLOBODA
UGOVARANJA U KU.
ON JE PRILIČNO
NEUJEDNAČEN U
KU ZATO ŠTO JE
TO NEŠTO ŠTO JE
IZRAZITO SPECIFIČNO
OVISNO O POJEDINIM
DJELATNOSTIMA.**





SIGURNOST NEMA ALTERNATIVE
Antun Valenčak, voditelj dionice SS i TK Našice

SIGURNOST NEMA ALTERNATIVE

PIŠE: Nebojša Gojković
FOTO: Nebojša Gojković

Za sve sustave, a osobito one velike, od iznimne je važnosti imati dobro organizirane i efikasne službe održavanja. Kako željeznička slovi kao jedan od naših najvećih sustava, samim tim ima i potrebu za jednom isto tako velikom i brojnom službom, spremnom da u svakom trenutku odgovori na izazove koje sa sobom nosi obaveza osiguranja tehničkih uvjeta za nesmetan tijek prometa. Svjedoci smo da gotovo pa svakodnevne pojave raznih smetnji i kvarova na signalno-sigurnosnim, kao i ostalim željezničkim postrojenjima, za posljedicu imaju ili mogu imati poremećaje, odnosno zastoje u redovitom odvijanju prometa kad kvalitetan rad ove službe dolazi do svog punog izražaja. Pravodobnim intervencijama njenih djelatnika na otklanjanju spomenutih problema umnogome se mogu ako ne sprječiti, a ono barem smanjiti ili ograničiti mogući gubici i štete koji obično proizađu iz ovakvih situacija. Da bismo se pobliže upoznali s radom ove službe, njenim ustrojem, te problemima na koje nailaze u svom radu, za razgovor smo zamolili čovjeka koji je jedan od najpozvanijih pričati o tome i koji će nam iz „prve ruke“ otkriti sve „tajne“ svoga posla, voditeljem dionice SS i TK Našice, gosp. Antunom Valenčakom.

Gospodine Valenčaku, zahvaljujemo Vam se što ste pristali na ovaj razgovor i molimo Vas da nam za početak kažete nešto o tome kako ste i pod kojim okolnostima došli na željeznicu.

Na željeznicu sam došao u listopadu 1982. godine na preporuku oca

Franje Valenčaka koji je također bio željezničar, te sam kao i većina radnika koji su došli na željeznicu u to vrijeme došao po nekakvoj tradiciji i tu se zadržao do današnjeg dana.

Iz današnje perspektive, smatraste li to dobrom izborom ili mislite da ste mogli i bolje?

Iz današnje perspektive vam ne mogu reći jesam li pogriješio ili ne. No, u svakom slučaju sam zadovoljan jer ovaj posao volim i znam raditi, bez obzira što je naporan i ne ostavlja mi vremena za neke druge aktivnosti.

Na kojim ste sve radnim mjestima do sada radili?

Radio sam na dionici TK također u Našicama, dok nisam položio ispit za SS te prešao u dionicu DSN preseljenjem bivšeg šefa dionice u Južnu regionalnu jedinicu Sektor Split.

Usporedite li vrijeme kad ste počeli raditi i ovo danas, gdje vidite najveću razliku? Suštinske razlike za nas koji radimo ovaj posao nema, jedino što smo globalno razjedinjeni, no to na nas direktno ne utječe jer svoj posao radimo sada kao i prije.

Recite nam nešto o svom sadašnjem radnom mjestu?

Moje sadašnje radno mjesto je, slobodno mogu reći, jedno od najodgovornijih radnih mjesta na HŽ-u, jer je vrlo kompleksno i komplikirano u svakom pogledu.

Koliko radnika imate, kako ste ustrojeni i koje područje pokrivate?

Rukovodim dionicom SS i TK koja broji 10 ljudi zajedno sa mojom malenkostki, koji moram po potrebi i raditi i rukovoditi svim poslovima,

te pokrivamo područje od isključivo Bizovac do isključivo Pčelić na pruzi R202, te do Čaglina na pruzi L205. Ustrojeni smo na način da pola dionice održava telekomunikacije, a pola SS postrojenja uključujući i ODS Našice cement i Otpremništvo Našice cement. Znam da odmah pomislite kako ta pruga ne prometuje, no ja sva SS i TK postrojenja moram držati u ispravnom stanju do demontaže kolosijeka, remonta ili naredenja o iskapčanju istih jer se i poslovni vod 40-360 snima na registrofon u Našicama i mora biti ispravan.

Kako izlazite na intervencije? Na intervencije izlazimo službenim vozilom WW transporter za koji svaki radnik mora imati ispit i u svaku dobu izići na intervenciju.

Koji su najčešći kvarovi koji se pojavljuju?

Ne može se reći koji kvarovi prevladavaju, oni zavise o puno čimbenika, a to su: vremenski uvjeti (elementarne nepogode), ljudski faktor, dotrajalost dijelova, mehaničkih i električnih komponenti uređaja kao i dijelova loše kakvoće.

Da li se s dolaskom novih tehnologija povećao i broj Vaših intervencija, tu prvenstveno mislim na automatizaciju željezničko-cestovnih prijelaza?

Ne mogu reći da nije, naravno povećao se broj intervencija, no one nisu odraz loših uređaja već naprsto imate sve više novih uređaja i normalno je da se nakon nekog vremena eksplotacije oni i kvare uslijed raznih okolnosti koje se vremenom isprave i dotjeraju u normalan rad.

Kako stojite s potrebnim



rezervnim dijelovima za stare, a kako za nove uređaje?

Ako pitate za rezervne dijelove za nove uređaje, to služba održuje po ustaljenom principu da dobijemo na određen broj ŽCP uređaja i dijelove koji su ili predviđeni za izmjenu nakon nekog vremena ili su naprosto potrošni materijal. Što se tiče starih mehaničkih uređaja tih dijelova više nema niti se proizvode, te se međusobno ispomažemo s drugih srodnih dionica te postojeći minimalnu zalihu čuvamo kao oči u glavi. Moram napomenuti da kod održavanja stare mehanike najveću ulogu imaju ljudi koji svojim dugogodišnjim iskustvom održavaju uređaje i drže ih u ovakvom stanju.

Koliko često pri otklanjanju kvarova morate improvizirati rješenja?

U našem poslu ne smije se improvizirati, već uređaj popraviti ili isključiti iz rada do konačnog trajnog popravka, jer sigurnost nema alternative.

Koliko poslodavac ima sluha

za ove i slične probleme s kojima se svakodnevno susrećete?

Ja sa svojom službom nemam problema jer su za mene oni poslodavac koji mi određuje neke kriterije, te pomoćnik direktora koji je u službi proveo duži niz godina i poznaće svu problematiku našeg posla koju na zajedničko zadovoljstvo rješavamo.

Imate li problema s korištenjem slobodnih dana ili godišnjih odmora?

Godišnje odmore koristimo kada nam posao to dopusti. Naime, dogovaramo se i koristimo godišnji po 5 ili 10 dana samo kad je to prijeko potrebno jer imamo strašno puno posla, kako svog redovitog koji ne bismo niti uspjeli napraviti

SS dio posla da se ne ispomažemo s radnicima TK, a tu su i radovi građevinske službe koji nam odnose dragocjeno vrijeme strojnim regulacijama kolosijeka.

Kakva je suradnja s kolegama iz prometa?

Ja imam jako dobru suradnju kako

s prometnom, tako i sa svim drugim službama na HŽ-u. Mi smo osuđeni da radimo zajedno na dobrobit HŽ-a i sigurnosti prometa.

Izlazite na intervencije po svim vremenskim uvjetima. Kakvo je snabdijevanje sa zaštitnom odjećom i obućom?

Zaštitna odjeća je vrlo kompleksno pitanje na koje vam ne mogu pouzdano odgovoriti. Odjeću ne dobivamo redovito čak ni kada napišem TZS obrazac za uništenje robe te ga direktor i služba zaštite na radu odobre, cijeli postupak ide jako sporo te su ga pokušavali riješiti i sindikati s poslodavcem. No, ja na to ne mogu uticati ni na koji način.

Što bi vam poboljšalo radne uvjete, a čega trenutno nema?

Poboljšanje bi bilo da se počnu pomlađivati dionice jer je projekat starosti moje dionice veći od 50 godina, a za novog radnika koji bi samostalno mogao obavljati poslove na dionici osim ispitua potrebno je i najmanje 4-5 godina radnog iskustva

uz dobre mentore (stare majstore).

Smatrate li da ste adekvatno plaćeni za posao koji obavljate?

Što se tiče plaće moglo bi se malo duže o tom razgovarati. Međutim, smatram da je Služba SS potplaćena u odnosu prema drugim službama, jer i sam naziv vam govori da se radi o sigurnosti koja kako sam već rekao, nema alternativu. Tu odgovornost ne možete strpati u korelaciju pružnog radnika i tehničara SS. U svim usporedbama morao bi biti rang prometnika i tehničara SS. Vi iz drugih službi odradite svoj posao i odete kućama na svoje privatne poslove, dok za nas nema odmora nikada. Uvijek postoji ono nešto ili

netko (dispečer), tko će vas nazvati s većim ili manjim problemom koji morate riješiti zbog sigurnosti prometa.

Kako ste zadovoljni poštivanjem prava proizašlih iz Kolektivnog ugovora i ima li tu prostora za poboljšanje?

Prava iz Kolektivnog ugovora se prilično poštuju i na to nemam nekih primjedbi, osim da bi se možda trebalo plaćati sav prekovremeni rad, a ne ga ograničavati brojem sati u tjednu, no to ostavljam sindikalnim pregovaračima da što bolje ispregovaraju novi Kolektivni ugovor.

Kako posao koji obavljate utječe na vaš obiteljski život

i kako provodite slobodno vrijeme?

Slobodnog vremena imam jako malo i nastojim ga što više provesti u krugu obitelji. Za neki hobi baš i nemam vremena. Volim nogomet kao i većina muškaraca, odem i na rukometne utakmice RK „NEXE“ kad mi to slobodno vrijeme dopusti.

Gosp. Valenčak, još jednom Vam se zahvaljujemo na razgovoru i želimo puno uspjeha u dalnjem radu.





NE MOGU ZAMISLITI DA NEŠTO DRUGO RADIM

Ivanka Mandić, prometnica vlakova u kol. Zagreb Žitnjak

NE MOGU ZAMISLITI DA NEŠTO DRUGO RADIM



RAZGOVARAO: Branimir Butković
FOTO: Branimir Butković

Kolodvor Žitnjak ne spada među reprezentativne željezničke građevine, a opet u kolodvoru Žitnjak cvjeta 48 različitih vrsta ruža što je zasluga prometnika Mate Aničića. Za cvijeće u prometnom uredu zadužena je naša sugovornica Ivanka Mandić. Uz šefa kolodvora ovdje još radi pet prometnika, a tu je i cijeli manevarski odred HŽ Carga. Prema potrebi, radnici HŽ Infrastrukture dolaze sa susjednog ranžirnog kolodvora.

Kolodvor Žitnjak nalazi se u industrijskoj zoni i ovdje svoje kolosijke imaju INA, Toplana, Carina i Janaf. Svi rade, a uz to se ovamo u kontinuitetu dovoze vlakovi s kamenom iz Donje Dubrave. Očekuje se 120 vlakova s materijalom za nadvožnjak preko kolosijeka i koji će povezivati Radničku cestu s Domovinskim mostom.

Putničke vlakove ovdje vide samo iznimno, kada se ova pruga korisit kao pomoći pravac.

Najviše se posla odvija u noćnoj smjeni. Ivanka Mandić često svjedoči tome kako radnici HŽ Carga cijelu noć „skidaju i dodaju“ vagone. - „Posla ima cijelu noć. U noćnoj smjeni ponekad imamo 35 vlakova. Iz industrijske zone izvlači se do 60 vagona, pa se događa da nemamo slobodnih kolosijeka. Moram reći da su dečki iz HŽ Carga super i s njima sve jednostavno uspijevam dogоворити.“

Na željeznicu Ivanka Mandić radi već 21 godinu, a u njenoj školskoj generaciji bilo je pola budućih prometnica. Prvi posao na željeznicu bio joj je u Klanjcu i tamo joj je bilo super:

- „Šef kolodvora pitao je mog brata koji radi kao strojvodja ima li koga

tko bi u Klanjcu radio kao prometnik. Bila sam mlada i mislila sam što da ne. Tada su kumrovečkom prugom još vozili vlakovi. Kasnije sam radila kao telegrafist na Glavnom kolodvoru, pa u Borongaju i na Istočnom kolodvoru. Ovdje sam osam godina.“

Kada razgovaramo s našim radnicima često čujemo kako dosta vremena provode putujući na posao. Ivanka ima sreće pošto stanuje u zgradiji udaljenoj svega par koraka od kolodvora, a posao prometnice nešto je što niti kojoj varijanti ne bi mijenjala:

- „Volim ovaj posao i ne bih mogla zamisliti da nešto drugo radim. Rad u smjenama mi ne pada teško, naprotiv. U početku mi ponoći nije bilo ugodno, no vremenom se čovjek navikne. Posla ima, dečki su pravi i vrijeme brzo prođe.“

FERDO TOPIĆ

Prometnik vlakova u kol. Drniš



PIŠE: Krešimir Belak
FOTO: Krešimir Belak

Ferdo Topić rođen je 28. svibnja 1968. godine u Drnišu. Osnovnu školu završava u Splitu. Prve dvije godine srednje prometne škole završava u Splitu, a druge dvije u Zagrebu u željezničkom obrazovnom centru za tehničara željezničkog prometa. Po završetku škole 1987. godine zapošljava se na željeznicu u kolodvoru Split Predgrađe kao pripravnik prometnik vlakova. Po uspješno položenom stručnom ispitnu ponuđen mu je ugovor o radu za prometnika vlakova u rasporednom kolodvoru Perković. Povremeno radi na zamjeni u kolodvorima Unešić i Kaštel Sućurac i danas zatvorenim kolodvorima Koprno, Brdašce i Sadine kao prometnik vlakova. 01. lipnja 1991. godine je unapređen za šefa kolodvora Siverić, ali za kratko vrijeme, jer je 16. rujna Siverić zajedno sa obližnjim Drnišom okupiran od strane pobunjenih Srba. Zajedno sa roditeljima morao je izbjegći u progonstvo iz rodnog Siverića u Split. Prelazi na radno

mjesto prometnika vlakova u kolodvorima Kaštel Sućurac, Unešić i Perković. Poslije oslobođanja okupiranih područja vraća se sa roditeljima u rodni Siverić i na radno mjesto prometnika vlakova u kolodvor Drniš gdje i danas radi. Kolodvor Siverić, kao i Koprno, Brdašce i Sadine nažalost su do danas zatvoreni i pitanje je da li će ikada više biti otvoreni što je velika šteta kako za željeznicu tako i za lokalno stanovništvo. Povremeno radi na zamjeni u kolodvoru Kosovo koji pripada Drniškom području. Sto se tiče rada kao prometnik vlakova u ovih tridesetak godina zadovoljan je sa poslom i radom, samo sto ga je sve manje, kako posla i vlakova tako i radnih kolega. U kolodvoru Drniš nekada je radio skretničar, robni blagajnik, putnički blagajnik i skladištar, a danas je ostao samo prometnik vlakova bez skretničara i šef kolodvora - područja koji pokriva kolodvore Kosovo, Drniš i Žitnić. Od korisnika prijevoza željeznicom

danas je ostala još tvornica kreča „Kalun“ sa industrijskim kolosijekom koji je samo povremeno u funkciji. Poduzeće „Mesopromet“ je iza rata ugašeno, a poduzeće „Dalmacijavino“ je prešlo na prijevoz proizvoda cestovnim vozilima. U sastavu prometnog ureda nalazi se i putnička blagajna koju poslužuje prometnik vlakova. Broj putnika je osobito pojačan u vrijeme vikenda i blagdana. U slobodno vrijeme Ferdo se pomalo bavi poljoprivredom na obiteljskom imanju, vinogradarstvom, voćarstvom i maslinarstvom. Također vrlo je aktivna u svojoj župi „Svetoga Petra apostola“ u Siveriću kao član pastoralnog i ekonomskog župnog vijeća, kao i svojim sudjelovanjem u svim župnim aktivnostima.

SJEĆANJE NA PREKOGRANIČNE VEZE



PIŠE: Dražen Lihter
FOTO: Dražen Lihter

19. listopada 2016. u prostorijama Državnog arhiva u Varaždinu otvorena je izložba pod nazivom Vlakom preko granice / Z vlakom čez mejo kao nastavak projekta koji zajednički realiziraju Državni arhiv za Međimurje, Zgodovinski arhiv na Ptuju, Državni arhiv u Varaždinu, Pokrajinski arhiv u Mariboru, Državni arhiv u Zagrebu te Zgodovinski arhiv Celje. Ove institucije započele su suradnju 2011. godine izložbom Gradovi i trgovišta na hrvatsko-štajerskoj granici / Mesta in trgi ob hrvatsko-štajerski meji kao prekogranična suradnja arhiva u našoj regiji. I u svom predgovoru monografiji izložbe povjesničar dr. Borut Batagelj iz Državnog arhiva Celje konstatira da je jedna od

posljedica uvođenja željeznice i međusobno povezivanje ljudi, što i potvrđuje sama izložba, danas se to ne može reći. U zadnjih dvadesetak godina ukinute su mnoge linije koje su povezivale ljudе i stanovništvo preko granica a putnici su ostali prepusteni vlastitoj snalažljivosti. Ipak se u zadnje vrijeme pojavljuje se obnova nekih veza, ali da bi vožnja vlakom stanovnicima pograničnog područja postala razumljiva moraju zaživjeti svakodnevne veze. Ako to neće zaživjeti ljudi će radije koristiti druga prijevozna sredstva iako modernizirana željezница pruža bolje i veće mogućnosti. Doduše moramo priznati da su Slovenske željeznice daleko napredovale u modernizaciji i kvaliteti usluge tako da nam je i vrijeme da uhvatimo korak. Otvorena izložba temelji se na prikazu gradiva koje arhivi i srodne institucije čuvaju o prugama koje prelaze preko današnje slovensko-hrvatske granice. Kao gradivo prikazane su slike i dokumenti s željezničkim temama iz 19. i 20. stoljeća koji kod posjetitelja starije i srednje životne dobi pobuduju nostalгију za tim prošlim vremenima. Nažalost, mladi nisu previše zainteresirani za ovu izložbu osim rijetkog zaljubljenika ili maketara koji traži inspiraciju.

ZAŠTO ARBITRAŽA?



PIŠE: David Jakov Babić
FOTO: Josip Tirić

1. suodlučivanje i prethodna suglasnost
Suodlučivanje je najizraženiji oblik sudjelovanja radnika u odlučivanju. Sukladno Zakonu o radu (NN 93/14; nadalje: ZR), poslodavac pojedine odluke ne može donijeti bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, to ne znači da je poslodavac "oslobođen" obveze suodlučivanja. Naime, sukladno čl. 153. st. 3. i 4. ZR, prava i obveze radničkog vijeća može preuzeti sindikalni povjerenik sindikata koji djeluje kod poslodavca, odnosno, sindikalni povjerenik o kojem su se sporazumjeli sindikati koji djeluju kod poslodavca. U navedenim okolnostima, za donošenje pojedinih odluka poslodavcu će trebati prethodna suglasnost sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća.

O kojim je odlukama riječ? U prvom redu, riječ je o čl. 151. st. 1. ZR, odnosno o odlukama o:

- 1) otkazu članu radničkog vijeća,
- 2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora,

- 3) otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom,
- 4) otkazu radniku starijem od šezdeset godina,
- 5) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca,
- 6) uvrštanju osoba iz članka 34. stavka 1. ovoga Zakona u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije,
- 7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,

- 8) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni

podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovoga Zakona. Pored navedenog, poslodavac i radničko vijeće sporazumom mogu predvidjeti obvezu suodlučivanja i za neke druge odluke (čl. 151. st. 9. ZR).

Obveza suodlučivanja može biti ustanovljena i posebnim propisom. Tako Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14) propisuje da poslodavac može koristiti nadzorne uređaje kojima će snimati čitav proces rada radnika samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća (čl. 43. st. 4. ZZR). Istim zakonom propisana je i obveza suodlučivanja poslodavca s radničkim vijećem u slučaju otkaza povjereniku radnika za zaštitu na radu (čl. 72. st. 1. ZZR). ZR propisuje da poslodavac, sindikalnom povjereniku, za vrijeme dužnosti i šest mjeseci nakon njenog isteka, otkazati ili ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada ili u odnosu na druge

radnike, može samo uz prethodnu suglasnost sindikata.

Ako u pojedinom slučaju sindikalni povjerenik uživa zaštitu po dvije osnove (po čl. 151. i čl. 188. ZR), za otkazivanje njegova ugovora o radu, poslodavac će trebati prethodnu suglasnost sindikata. Radničko vijeće, sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća i sindikat imaju rok od osam dana za izjašnjavanje o davanju ili uskrati suglasnosti za namjeravanu odluku poslodavca. Ako se u navedenom roku propuste izjasniti, vrijedi pretpostavka da su suglasni s odlukom poslodavca.

2. uskrata suglasnosti i pokretanje arbitraže

Zakonom o radu iz 2014. godine uvedena je obveza da se uskrata suglasnosti mora pisano obrazložiti

(čl. 151. st. 4., čl. 188. st. 3. ZR).

Ako poslodavac i nakon uskrate suglasnosti za namjeravanu odluku ostane pri namjeri njenog donošenja, može u roku od petnaest dana od dostave uskrate suglasnosti tražiti da tu suglasnost

nadomjesti arbitražna odluka.

Aktivno legitimirana stranka u postupcima arbitraže zbog nadomještanja suglasnosti uvijek je poslodavac. Pasivno legitimirana stranka je ona stranka koja je uskratila suglasnost, odnosno ona stranka čiju suglasnost poslodavac želi nadomjestiti arbitražnom odlukom. Ovisno o okolnostima, to mogu biti: radničko vijeće, sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća ili sindikat.

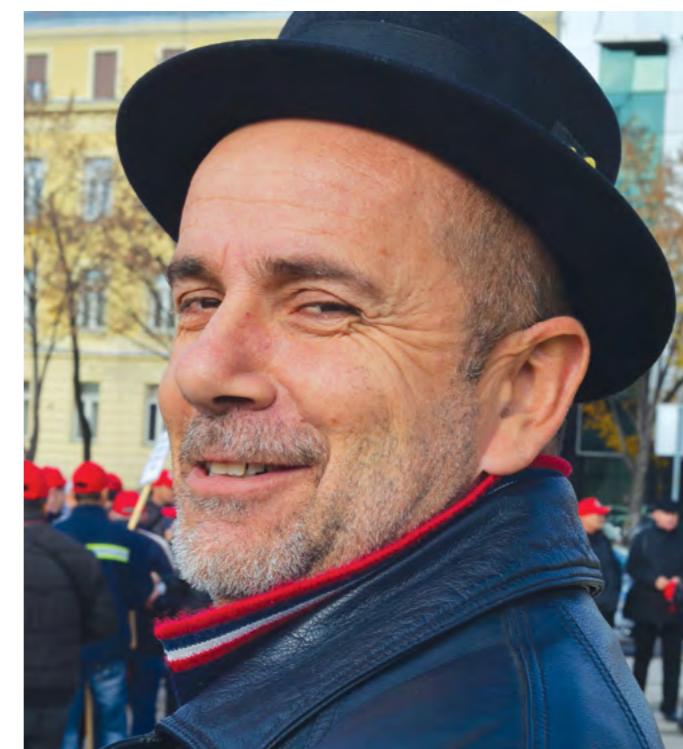
Postupak arbitraže započinje dostavom pisanog zahtjeva poslodavca i izjave o uskrati suglasnosti uredi državne uprave u županiji, odnosno u Gradu Zagrebu, nadležnom za poslove rada.

Mjesna nadležnost ureda državne uprave u županijama, odnosno u Gradu Zagrebu, uređena je čl. 10. st. 2. i 3. Pravilnika o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti. Te odredbe, u bitnome, navode da

će mjesno nadležan biti ured državne uprave u županiji u kojoj je sjedište poslodavca ili njegove organizacijske jedinice u kojoj djeluje radničko vijeće, a u slučaju nadomještanja suglasnosti sindikata, ured državne uprave u županiji u kojoj je sjedište sindikata.

Pojednostavljeno, postupci nadomještanja suglasnosti vode se u uredu državne uprave sjedišta poslodavca, osim kada je riječ o nadomještanju suglasnosti sindikata čije je sjedište u drugoj županiji i o nadomještanju suglasnosti radničkog vijeća organizacijske jedinice poslodavca smještene van županije u kojoj je sjedište poslodavca.

Pisanom zahtjevu za pokretanje arbitraže poslodavac prilaže izjavu o uskrati suglasnosti, prethodni sporazum stranaka o izboru arbitra, ako su se stranke o tome sporazumjele, te u njemu, uz navođenje generalija stranaka, obrazlaže razloge za pokretanje postupka arbitraže.



Ako se stranke prethodno nisu sporazumjеле o izboru arbitra, odluku o imanovanju arbitra, na prijedlog poslodavca, koji se prilaže zahtjevu za pokretanje arbitraže, donosi ministar nadležan za poslove rada. Ako pasivno legitimirana stranka opravdano sumnja da postoje razlozi koji bi mogli utjecati na nepristranost arbitra ili na njegovu mogućnost ispunjavanja obveza, ovlaštena je tražiti izuzeće arbitra o čemu ministar, odnosno osoba koju je za to ovlastio, moraju donijeti odluku u roku od 5 dana. Izuzeće arbitra može tražiti i poslodavac, a i sam arbitar, iz istih razloga koji vrijede za izuzeće na traženje pasivno legitimirane stranke.

Nadležni ured državne uprave pisani zahtjev poslodavca s priležećom dokumentacijom dostavlja drugoj stranci u sporu i arbitru u roku od osam dana od dana primitka zahtjeva poslodavca, odnosno od dana primitka odluke o imenovanju arbitra (ako se stranke o arbitru nisu prethodno sporazumjele).

Arbitar je u obvezi, u roku od petnaest dana od dana kada mu je dostavljen zahtjev poslodavca za pokretanje arbitraže, zakazati sastanak sa strankama u sporu.

Najkasnije do vremena koje je arbitar odredio za prvi sastanak stranaka u sporu, stranke su ovlaštene dostaviti arbitru podatke o ovlaštenoj osobi koja će ih zastupati u tom postupku, te odgovarajuću punomoć, ako nije riječ o zakonskom zastupniku te stranke.

Postupak arbitraže provodi se u prostorima mjesno nadležnog ureda državne uprave, a podredno u prostoru kojega odredi arbitar.

U postupku arbitraže zbog

nadomještanja suglasnosti, svaka stranka snosi svoje troškove. No, budući da radničko vijeće nema pravnu osobnost ni imovinu, troškove postupaka u kojima su pasivno legitimirani radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća, snosi poslodavac. Tako ispada da će pasivno legitimirana stranka snositi svoje troškove samo ako je riječ o nadomještanju suglasnosti za otkaz sindikalnom povjereniku, u kojem slučaju svoje troškove snosi sindikat.

Zanimljivo je ovdje napomenuti da je adresant Pravilnika o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti propustio u čl. 1. st. 2. navesti da se tim propisom uređuje i način izbora arbitra i provođenja postupka arbitraže u nadomještanju suglasnosti sindikata za donošenje drugih odluka kojima se sindikalni povjerenik stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike ili u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada. Još zanimljivija je činjenica da se taj propust već pojavio u Zakonu o radu (NN 93/14), u prijelaznim i završnim odredbama (čl. 232. st. 3.), u kojima je uređen prijelazni režim nadomještanja suglasnosti do donošenja pravilnika o arbitraži.

Ako i ne dođe do ispravljanja ovog propusta, navedena dvojba morat će se otkloniti. Budu li se norme tumačile teleološki, u duhu, cilju i smislu propisa, suglasnost za navedene odluke moći će nadomjestiti arbitražna odluka. Budu li se, pak, norme tumačile gramatički, odnosne odluke neće moći nadomjestiti ni sudska ni arbitražna odluka.

3. postupak arbitraže

Postupak arbitraže provodi jedan izabrani ili imenovani arbitar s liste arbitara za područje županije u kojoj se provodi postupak. Arbitar koji nije na navedenoj listi može biti imenovan ili izabran ako se stranke pisano sporazume o naknadi njegovih troškova.

Ako se stranke nisu prethodno sporazumjele o izboru arbitra, odluku o njegovu imenovanju donosi ministar nadležan za poslove rada, odnosno osoba na koju ministar prenese ovlasti iz ovog područja, u roku od pet dana od dana primitka pisanog zahtjeva poslodavca za pokretanje arbitraže. U postupcima arbitraže zbog nadomještanja suglasnosti pojednostavljena su pravila dostave pa se urednom dostavom, pored dostave izvršene po pravilima općeg upravnog postupka, smatra i dostava elektroničkim putem pod uvjetom da o njoj postoji zapis na poslužitelju (adresa elektroničke pošte, telefaks,...).

Postupak se provodi po pravilima o kojima se stranke sporazume, na način da ih same odrede ili da upute na primjenu određenih pravila, propisa ili zakona. Ako to propuste učiniti, arbitar će postupak provoditi po pravilima, propisu ili zakonu, koje(ga) sam odredi.

Arbitar je ovlašten ispitivati navode i prijedloge stranaka, prikupljati isprave i dokaze te saslušavati stranke i svjedočke, a o provedenim radnjama dužan je voditi zapisnik. U svakom slučaju, postupak arbitraže zbog nadomještanja suglasnosti mora se okončati u roku od šest mjeseci od dana podnošenja zahtjeva za provođenjem arbitraže. U taj rok se ne ubraja razdoblje prekida postupka, kojega arbitar može odrediti na prijedlog stranaka



da samostalno i sporazumno riješe spor. Po neuspјешnom proteku navednog roka, započeti postupak arbitraže se nastavlja.

4. arbitražna odluka

Po okončanju postupka, arbitar donosi arbitražnu odluku. Ona mora biti izrađena u pisanom obliku i obrazložena, a strankama se dostavlja najkasnije u roku od petnaest dana od dana donošenja. Postupak arbitraže okončava se donošenjem odluke o odbacivanju zahtjeva koji je zakasnio, izjavljen od neovlaštene osobe ili nepotpun, odluke o nadomještanju suglasnosti, odluke o odbijanju zahtjeva ili odluke o obustavi postupka zbog povlačenja zahtjeva poslodavca, njegova neopravdanog neodazivanja na pozive ili nastanka okolnosti koje nastavak postupka čine nepotrebnim ili nemogućim. Konačno, dolazimo i do vjerojatnog razloga kojim se adresant vodio, kako pri donošenja novog Zakona o radu 2014. godine, tako i pri donošenju ovog pravilnika (iako je riječ o dvije u RH suprotne političke opcije), a to je okolnost

da se arbitražna odluka ne može pobijati redovnim i izvanrednim pravnim lijekovima, niti se može osporavati u sudskom postupku. Podsjetimo, kod sudskih postupaka nadomještanja suglasnosti, stranke su imale pravo podnositit pravne lijekove.

5. osvrt autora

Imajući u vidu činjenicu da je adresantu svejedno po kojim će se postupovnim pravilima ovaj postupak provoditi, ali da je izrijekom naveo rok u kojem se postupak mora provesti, kao i nemogućnost izjavljivanja ikakvog pravnog lijeka protiv arbitražne odluke, očito je da je čitav manevar zaobilazeњa redovnog sudstva, koje je do sada provodilo postupke nadomještanja suglasnosti, izведен s ciljem da se propisivanjem "nekog novog postupka" njegovim (pasivno legitimiranim) strankama uskrati ustavno pravo na pravni lik. Ovakav manevr zakidanja prava određenoj skupini adresata zbog činjenice da se ta prava znaju zlorabiti u cilju otezanja

postupka zapravo postaje gotovo pa koherntno obilježe našeg zakonodavca koji, na primjer, zbog zloupotrebe bolovanja kod otkaza mogućnost ograničava na šest mjeseci, priznajući tako urbi et orbi, da za kontrolu takvih zloporaba, ili nije sposoban, ili nema volje.

Sve u svemu, ostaje nam za vidjeti hoće li se u Republici Hrvatskoj naći dovoljno pravnika s petogodišnjim iskustvom u radnome pravu, položenim pravosudnim ispitom i voljom da se stave u službu ministarstva rada kako bi ubrzali te dugotrajne postupke nadomještanja suglasnosti.

Imajući u vidu da većina s navedenim uvjetima već radi na sudu, za nekog od mogućih stranaka spora, ili na radnim mjestima za koja su dobro plaćeni, bit će zanimljivo vidjeti kako će se normativni optimizam hrvatskih političara provesti u provedbi ovog opsegom malog, a željenim učinkom, velikog, pravilnika.



NADZOR SLUŽBENE ELEKTRONIČKE POŠTE

PIŠE:Ivana Panić Šušteršić, odvjetnica
FOTO: Danijel Rendulić

Da li nadzor poslovne elektroničke pošte radnika od strane poslodavca predstavlja povredu prava na zaštitu osobnih podataka?

Agencija za zaštitu osobnih podataka (dalje u tekstu: Agencija) je objavila mišljenje koje se odnosi na nadzor poslovne elektroničke pošte. Navedeno mišljenje sukladno je važećoj zakonskoj regulativi te mišljenju Radne skupine iz članka 29. Direktive 95/46/EZ o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom prijenosu takvih podataka pod nazivom "Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace". U svom mišljenju ističu se kao relevantna sljedeća načela i principe kojih se treba pridržavati prilikom izvršavanja nadzora nad elektroničkom komunikacijom radnika:

1. Nužnost (samo izuzetne okolnosti mogu opravdati takav

nadzor).

2. Srvhovitost (podaci moraju biti prikupljeni u specifičnu, eksplicitnu i legitimnu svrhu te ne bi smjeli dalje biti obrađivani u svrhu koja nije kompatibilna toj svrsi prikupljanja).

3. Transparentnost (nadzor mora biti vrlo jasno priopćen i o istome zaposlenici moraju biti upoznati, odnosno moraju dobiti potpunu informaciju koje specifične okolnosti mogu opravdati nadzor, te u kojem opsegu nadzor postoji, koji je njegov razlog, svrha, tko provodi nadzor, na koji način se provodi, vrijeme provedbe i dr.).

4. Legitimnost (nesmiju se kršiti prava i dostojanstvo zaposlenika, u tom smislu legitimna svrha za nadzor elektroničkih komunikacija zaposlenika bila bi prijenos povjerljivih informacija konkurentu).

5. Proporcionalnost (nadzor elektroničke pošte zaposlenika trebao bi ako je moguće biti

ograničen samo na promet podataka zaposlenika i vrijeme komunikacije, a ne sadržaj komunikacije. Ako je pristup sadržaju apsolutno nužan treba voditi računa o privatnosti zaposlenika i adresata koji se obraćaju zaposlenicima te o istome treba postojati upozorenje/obavijest.

U tom smislu navodi se da je poslodavac dužan pridržavati se gore navedenih principa odnosno da je za uvođenje takvog nadzora, potrebna je zakonita i opravdana svrha te je navedeno nužno propisati i objasniti internim aktom (primjerice: Pravilnikom o informacijskoj sigurnosti i sl.).

Stoga, nadzor elektroničke pošte bez posebnog obrazloženja i povoda (dakle zakonite i naročito

opravdane svrhe) predstavlja povredu privatnosti zaposlenika.

Osim legitimne svrhe, za zakonit nadzor elektroničkih komunikacija radnika potrebno je obavijestiti radnike da će njihova e-mail korespondencija biti pod nadzorom. Bez znanja zaposlenika, nadzor elektroničke pošte radnika u protivnosti je sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka.

Nadalje, nadzor elektroničke pošte zaposlenika trebao bi, ako je moguće, biti ograničen samo na promet podataka zaposlenika i vrijeme komunikacije, a ne sadržaj komunikacije. Ako je pristup sadržaju apsolutno nužan treba voditi računa o privatnosti zaposlenika i adresata koji se obraćaju zaposlenicima te o istome treba postojati upozorenje/obavijest.

Naime, uvažavajući specifičnosti radnog odnosa između zaposlenika i poslodavca, u kojem je poslodavac uvek "jača strana" traženje pristanka zaposlenika/potencijalnih zaposlenika bilo bi samo forma, a izostanak pristanka mogao bi dovesti zaposlenike u neravnopravan položaj.

Zaključno, nadzor elektroničke pošte mogu opravdati samo naročite okolnosti i u slučaju uvođenja takvog nadzora isti je nužno detaljno propisati internim aktom, a uputno je o navedenom zatražiti i mišljenje Agencije.



DRAGAN MARCIUŠ

novi predsjednik podružnice Međimurje



PIŠE: Neven Topolnjak
FOTO: Neven Topolnjak

Početkom mjeseca kolovoza u podružnici Međimurje sprovedeni su izbori na kojima je izabran novo rukovodstvo, a za predsjednika podružnice izabran je Dragan Marciúš, prometnik vlakova kolodvora Čakovec. Dragana osobno znam od 1994. godine i mislim da je njegov izbor veoma kvalitetno rješenje jer on osim nekih poslovnih osobina potrebnih za sindikalno djelovanje posjeduje i dovoljnu dozu ljudskosti, poštjenja i socijalne osjetljivosti.

U Nedelišću gdje i danas živi završio je osnovnu školu, da bi potom srednju školu započeo u Čakovcu, a završio je u Zagrebu. Njegov otac Dragutin svoj je radni vijek proveo na željeznicama na poslovima popisnog vlakovođe, a mama Marija radila je u željezničkoj kuhinji kolodvora Čakovec te je i ta veza sa željeznicom od samog njegovog rođenja bila razlog zašto je krenuo u školu za prometnika

vlakova.

Pripravnički staž za prometnika vlakova napravio je 1988. godine u slovenskom kolodvoru Lendava gdje je i odradio prve dvije godine. Potom je dvije godine radio u kolodvoru Budinčina pa onda dvije godine u kolodvoru Donji Kraljevec. Kako mu je bila želja doći raditi bliže voljenom Nedelišću prihvatio je ponudu za rad u kolodvoru Čakovec 1994. godine i otada pa do danas prometnik je u kolodvoru Čakovec, na najstarijoj pruzi u Hrvatskoj.

Ljubav prema nogometu obilježava njegov život i on je gotovo otkada je prohodao vezan uz taj sport. Aktivno je igrao nogomet u NK Nedelišće, da bi danas s ponosom bio član Uprave NK Nedelišće dajući svoj skromni doprinos razvoju tog sporta u svom rodom mjestu, a sudjeluje i u radu škole nogometa. Njegov sin Karlo također je nogometni i zaljubljenik

u nogomet pa tako ona o jabuci i stablu i ovdje pokazuje svoju vjerodostojnost.

Slobodno vrijeme najčešće provodi u krugu obitelji i supruge Bojane, a veoma se često druži sa svojim priateljima te je druželjubivost njegova možda i najvažnija osobina. Vožnja biciklom po prelijepim međimurskim bregima uz nedirnuti i čisti krajolik, pa posjet svom vinogradu, uz roštilj sa priateljima nikavim se novcem ne mogu platit. Kćerka Marta studira na PMF-u u Zagrebu pa su česti i odlasci u Zagreb, a kada tamo osjeti svu onu buku, gužvu, dim, prometne krkljance,... povratak u lijepo i mirno Međimurje zaista mu dođe kao dolazak u raj zemaljski.

Neven Topolnjak

Pitanje je kako bi danas izgledala povijest književnosti da nije 1929. godine došlo do susreta pisca Thomasa Wolfea i urednika male njujorške izdavačke kuće Scribners Maxa Perkinsa. Wolfeov pretjerano dugačak roman koji je nudio raznim izdavačima bio je svugdje odbijen. A kada se činilo da više nema koga tko bi ga prihvatio, urednički posao preuzeo je čovjek zaslužan za slavu najpoznatijih američkih pisaca kao što su Francis Scott Fitzgerald (Veliki Gatsby) i Ernest Hemingway (Starac i more, Zbogom oružje, Kome zvono zvoni,...). Uvjet za objavu romana bilo je njegovo skraćivanje, čime bi postao jasniji čitateljima, jer ovako je to, bez obzira što se radilo o odličnim odlomcima, bila samo gomila poglavljaja koje je bilo teško povezati. I tako je započela suradnja Thomasa Wolfea i Maxa Perkinsa.

Film 'Genij' fokusiran je većinom na razdoblje Wolfeove i Perkinsove suradnje na Wolfeovom prvom i drugom romanom. Nije to bio lak posao, zbog različitih karaktera suradnika. Max Perkins (Colin Firth), je konvencionalni čovjek koji ozbiljno i savjesno shvaća svoj posao, a Thomas Wolfe (ekspressivni Jude Law) pisac je koji se ne obazire na društvene konvencije, čovjek sklon drastičnim promjenama raspolaženja. Rezultat

suradnje je roman 'Pogledaj svoj dom, andele' koji će postati tadašnji literarni bestseller, a autor će doživjeti društveno priznanje.

Thomas Wolfe živi s desetak godina starijom ženom (Nicole Kidman), koja mu, osim finansijske, daje i moralnu podršku. Napustila je supruga i dijete kako bi mu se posvetila, a njihova u oskudici romantična veza trpi posljedice Wolfeove slave. Drugi roman koji je u rukopisu Thomas Wolfe donio Perkinsu bio je toliko obiman, da je također zahtijevao znatna kraćenja. Samo dio uvodnog poglavlja u kojem autor piše o liku koji na željezničkoj stanici čeka vlak ima osamdeset stranica, na što je Max Perkins duhovito primijetio kako bi svatko tko bi toliko čekao, sigurno odustao od čekanja vlaka. Osobno su Wolfe i Perkins, tijekom suradnje, često putovali vlakom u predgrađe New Yorka, gdje je živjela Perkinsonova obitelj, supruga (Laura Linney) i njihovih pet kćeri.

Nakon što je objavio svoj drugi roman 'O vremenu i rijeci', suradnja pisca i urednika došla je u križu. Wolfe je smatrao kako može sam bez završiti svoje djelo, ne shvaćajući da je upravo urednik bio taj koji mu je ukazivao na ono što je potrebno da djelo dobije konačnu formu. Biografska drama 'Genij' dobro prikazuje

kako je težak put u stvaranju umjetničkog djela. Spomenimo kako u filmu Francisa Scotta Fitzgeralda (1896. - 1940.) glumi Guy Pearce, a Ernesta Hemingwaya (1899. - 1961.) Dominic West.

Thomas Wolfe (1900. - 1938.) rođen je u Ashecilleu, gradiću Sjeverne Karoline. Njegovi netipični književni sastavci potakli su učitelje da se založe za njega. Upisao se u otmjenu školu, namijenjenu sinovima bogatih, a dobio i stipendiju. Na sveučilištu piše drame. Poslije završenog studija zaposlio se kao nastavnik književnosti i pisao drame bez pravog uspjeha. Roman 'Pogledaj dom svoj, andele' prvi je od četiri obimna romana koji čine veliki autobiografski roman. Slijedi 'O vremenu i rijeci' (Of Time and the River, 1935.), 'Paučina i kamen' (The Web and the Rock, 1939.), i posthumno, 'Ne možeš više kući' (You can't go home again, 1940.). Simboličan naslov romana 'Pogledaj svoj dom, andele' Wolfe je uzeo od Johna Miltona (1608. - 1674.) iz poeme 'Lycidas'. Spomenimo da je roman 'Pogledaj svoj dom, andele' u hrvatskom prijevodu objavljen u izdanju Zagrebačke naklade.

ŽELJEZNICA I FILM

GENIJ

Genius (2016.)

PIŠE: Robert Jukić
FOTO: Robert Jukić



U MENI JESEN JE

u skretanje by nenad katanich



...OČITO DA JA NISAM DOVOLJNO STRUČAN DA TO OCIJENIM I PROCIJENIM, ZA TO POSTOJE STRUČNJACI I STRUČNE SLUŽBE. BRZO ZAVRŠAVAM SPREMANJE DA MOJI UKUĆANI NE BI POMISLILI KAKO SAM SASVIM „PROŠIKAO“ PRIČAJUĆI SAM SA SOBOM...

Preživjeli smo još jedno „pomicanje sata“. Oko toga se kod nas stvori strka kao da u pitanju određivanje putanje lansiranog umjetnog satelita oko Saturna. Potrošnja crvene boje po evidencijama zamjetna. Ali kao i sve u životu, nije tako jednostavno kako se u prometni dnevnik napiše: „U 3,00 h točno je 28,00 h“. Organizam ne trpi takve naredbe. Uvečer mi se spava, a ujutro se budim i mislim da mi je budilica zakazala jer nije zvonila a svanulo je. U brzini se trzam, pipam mobitel i vidim, još nije vrijeme za ustajanje. Prevrćem se po krevetu i čekam da zazvoni. Napokon se pali radio - budilica. „U meni jeeeeesen je....“ - pjeva Halid Bešlić. Gasim glazbu, ali pojам jeseni mi ostaje u glavi i počinjem se vrtjeti oko njega. Brijanje, umivanje, oblačenje... Uobičajeni jutarnje obvezne za koje tepam da su rituali. Opet se jesen vrti po glavi. Da li zbog iznenadnog pobuđenog osjećaja hladnoće jesenskog jutra, ili mirisa kolača od kestena, ne znam, prisjećam se moje prve godine na željeznici. Tada su svi željoši uglavnom govorili da tko provede jednu zimu na željeznici, više do mirovine ne odlazi s nje. To je bilo u isto vrijeme i ohrabrujuće i tužno. Ohrabrujuće, da ćeš biti osiguran do mirovine za plaću, a tužno da se nećeš na željeznici obogatiti. Počinjem se prisjećati lica i tih riječi mnogih željoša od koji su neki na Ahiretu. Nama koji smo ostali u Dunjaluku vremena su se promjenila. Više nismo tako sigurni da ćemo doživjeti plaću na željeznici do mirovine. Sada razmišljanja idu otprilike ovako: „Da mi je preživjeti zimu...“. A kod nas se najavljuje vruća jesen. Naravno, ne klimatološki. Osim sjedanja na muku našu svakodnevnu željezničku posao koji je i ovako sam po sebi odgovoran, stalno bivamo bombardirani te sindikatima - našim, vašim i njihovim. Zatim bombardiranje odozgo - „ozbiljnim upozorenjima“ na jedno a to su dvije stvari: red, rad i disciplina. Kako bi mi sad sjela rakijica da mi odagna ovakve sumorne misli, ali ne ide, idem na posao. Pa pošto ne mogu odvratiti misli od jeseni, palim glazbu - ista pjesma ali u izvedbi „Teške industrije“. Ipak sam ja roker u srcu i duši. Sada već razbuđen i potpuno sabran, spremam ljetnu i vadim zimsku uniformu. Ne vidim baš neke razlike između njih. Osim što je, kada sam ih zaprimio, na ceduljici prikačenoj na rukavu jedne pisalo „ljetna“ a na drugoj „zimska“. Očito da ja nisam dovoljno stručan da to ocijenim i procijenim, za to postoje stručnjaci i stručne službe. Brzo završavam spremanje da moji ukućani ne bi pomislili kako sam sasvim „prošikao“ pričajući sam sa sobom. Pošto je jesenje hladnjikavo jutro, dobro se oblačim jer vjetar u kosi na biciklu više nije ugoden. Na izlazu iz kuće sretnem susjeda, penzića. Naravno željezničkog penzića, jer u mom kvartu žive uglavnom željezničari. Kud ustaje tako rano kad ne mora. - Susjed, malo je hladno, jel' ? - A je... - Koji će novi vlakovi biti od novog voznog reda ? Hoće li se primati nekog na školovanje na željeznicu ? - Na žalost, ništa susjed. Neki se vlakovi na našem području ukidaju , a neki, koliko sam čuo vise. - Pa susjed kamo to vodi? - Ne znam, samo da izguram ovu zimu. Sjedam na bicikli i „žurim polako“ u danjsku. A mp-3 vrti uzastopno „Tešku industriju“... Samo da preživimo hladnu zimu poslije tople jeseni.



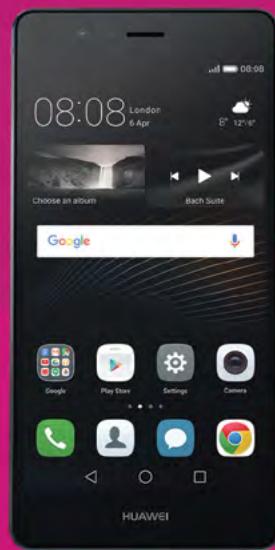
VLAK S NAJPOVOLJNIM UREĐAJIMA JE STIGAO!



SAMSUNG
GALAXY A5
(2016)
498 KN



SAMSUNG
GALAXY S6
32GB
1498 KN



HUAWEI P9
LITE
18 KN



IPHONE
SE 16 GB
998 KN

POSEBNA BOŽIĆNA PONUDA ZA ČLANOVE SINDIKATA PROMETNIKA VLAKOVA

Nabavite vrhunske uređaje po još povoljnijim cijenama:

- uz produženje ugovora u tarifnom modelu VPN ZA SVE M
- uz uključenje novog priključka u tarifnom modelu VPN ZA SVE M

Detaljne informacije možete dobiti kod povjerenika SPVH na vašem području.
Cijene uključuju PDV. Ponuda vrijedi do isteka zaliha.



ŽIVJETI ZAJEDNO