

# VIJESTI

Tema broja:

## U HŽ Cargu poštivanje zakona izjednačeno s opstrukcijom

Lud, zbunjen,  
imenovan  
= nacionalna  
strategija





X. sportski susreti Sekcije mladih SZH

SZH

# SADRŽAJ

## Vijesti

### IZ HŽ INFRASTRUKTURE 4

- Konačno presuda u korist prometnika vlakova Zagreb Glavni kolodvor ..... 4
- Sastanak s konzultantima EBRD-a ..... 5
- Lud, zbunjen, imenovan = nacionalna strategija ..... 6

### IZ HŽ CARGA 6

- Program zbrinjavanja s konačnom listom tehnološkog viška ..... 6

### IZ HŽ PUTNIČKOG 7

- Informatizacija društva HŽ Putnički prijevoz d.o.o. .... 7
- PSO i Ugovori o javnoj usluzi prijevoza putnika željeznicom nakon IV. željezničkog paketa ..... 8

## AGIT 10

- Ukidanje ispostava Dom expressa ..... 10
- Javna rasprava o Strategiji prometnog razvoja RH 2014. - 2030. .... 10

## ZNR 11

- Novi zakon o zaštiti na radu ..... 11
- XX. memorijal Ante Ereša ..... 11

## Tema broja

- U HŽ Cargu poštivanje zakona izjednačeno s opstrukcijom ..... 12

## Međunarodna suradnja

- Poticanje ženskog vodstva ..... 14
- Poslodavci i sindikati zajedno o socijalnom dijalogu ..... 16

- Štrajkom do pobjede ..... 17
- Kako to drugi rade ..... 18

## Solidarnost

- Čim prije u svoj dom ..... 22

## Vijesti iz sekcija

- Što žele žene ..... 23

## ŽENSKA SEKCIJA 24

- Sonjin dan, 2014. u Kutarevu ..... 24

## SEKCIJA MLADIH 25

- Željeznica povezuje svijet ..... 25
- X. sportski susreti Sekcije mladih ..... 26

## Vijesti iz podružnica

- Održane sportske igre SŽH regije Zapad ..... 27
- Roštiljada na Žibelu ..... 27
- SŽH – Slavonijada 2014. .... 28
- Obnova Kolodvara Okučani ..... 29
- Ni vrućina nije smetala – podružnice regije Centar zajedno ..... 30
- Sindikalna podružnica SŽH Zabok organizirala susrete regije Sjever ..... 30
- Kolodvor Slavonski Brod, uređenje postavnice ..... 31

## Zanimljivosti

## PRENOSIMO IZ DRUGIH MEDIJA 25

- Njemačka željeznica u potrazi za radnom snagom ..... 32

## Riječ predsjednika



I dalje se borimo s lošim i pogubnim odlukama političara koji nas sve više guraju u dugove i zaduživanja. Pred nama su vremena koja za sada ne obećavaju bolje za nikoga u ovoj našoj državi pa će nam zasigurno biti veliki izazov nositi se sa svime što se najavljuje.

Pred nama je razdoblje u HŽ Cargu u kojem ćemo prava radnika morati štiti na sudovima jer sve naše pokušaje i dokazivanja nije imao tko čuti. Dajemo sve od sebe i koristimo se svim što nam je na raspolaganju te sigurno nećemo odustati. Nemamo pravo na odustajanje, nemamo pravo prodati članove za mandate i zaštitu pojedinaca. Sve nepravilnosti i sve nezakonite radnje bit će prijavljene nadležnim institucijama, a svi naši članovi koji to budu željeli dobit će pravnu zaštitu.

Činjenica je da sve što je do sada napravljeno u HŽ Cargu nije unaprijedilo poslovanje pa se očekuju daljnja rezanja i smanjenja. Kako će to Uprava opravdati, vidjet ćemo.

U HŽ Infrastrukturi morat ćemo se nositi s novom upravom i novim idejama koje će prema najavama biti

vrlo izazovne. Za sada smo sa sindikatima s pravom na kolektivno pregovaranje poduzeli sve kako bismo zaštitili radna mjesta i sadašnja prava radnika.

U HŽ Putničkom prijevozu najavljena su dodatna smanjivanja broja vlakova protiv čega ćemo se morati boriti svim sredstvima jer ako se nastavi ovakva politika očekuje se i daljnje opadanje putnika i prihoda.

Najavljena privatizacija društva Tersus-eko za sada je ostala u drugom planu jer ni jedan ponuditelj ne zadovoljava uvjete. Za sada tvrtka ima osiguran posao i prihode, a u kojem smjeru će ići daljnje odluke vrlo brzo ćemo vidjeti i u skladu s njima zaštititi prava radnika.

Pred nama je otvaranje kolektivnih pregovora za Agit d.o.o. te rješavanje pitanja ugovora o radno-pravnoj zaštiti radnika od poslovno uvjetovanog otkaza, a očekujemo da će biti riješeni do konca devetog mjeseca.

Mnogo posla je pred nama, sve više se nameće potreba za jačom suradnjom svih ozbiljnih sindikata i iskreno se nadam da će do suradnje doći bez obzira na sva neslaganja.

Mi u Sindikatu željezničara Hrvatske spremni smo na suradnju jer smatramo da ne postojimo zbog sebe samih već zbog svih željezničara koje je potrebno zaštititi pod svaku cijenu. ■

ZORAN MARŠIĆ

## LIST VIJESTI SŽH

Izlazi kvartalno

## IZDAVAČ

Sindikat željezničara Hrvatske

## ZA IZDAVAČA

Zoran Maršić, predsjednik SŽH

## UREDNIKA

Katarina Mindum

## ADRESA

Trg Francuske Republike 13, 10000  
Zagreb

## TELEFONI

01/370 75 81 Žat: 855/35 29

## FAX

01/370 24 24

## E-MAIL

szh@szh.hr

## GRAFIČKO OBLIKOVANJE I TISAK

Brankograf

## ■ IZ HŽ INFRASTRUKTURE

# Konačno presuda u korist prometnika vlakova Zagreb Glavni kolodvor

Upornost i ustrajnost predstavnika našega sindikata u zaštiti ispregovanih prava konačno je urodila plodom – donesena je sudska presuda i obeštećenje našim članovima u prosjeku za oko 2500 do 6000 kn.

Još u travnju 2010., nezadovoljstvo radnika prometnika vlakova na postavnicama Zagreb GK, zbog još jednog smanjivanja neprecizno dogovorenih načina obračuna pojedinih prava (oko 350 do 500 kn), uz istovremeno povećanje poslova zbog puknuća mosta kod Žitnjaka i prometa teretnih vlakova preko Zagreb GK, rezultiralo je, u organizaciji SŽH, sastankom s tadašnjim nadležnim direktorom. Na tom sastanku raspravljalo se o dva problema: 1. stimulaciji i 2. načinu obračuna dodatka od 10% za rad na postavnicama (čl. 150. st. 1. alineja 7. KU-a).

1. Stimulaciju, kao kompenzaciju za smanjenje plaće, uz evidentno povećanje poslova, direktor je obećao afirmativno predložiti Upravi na odlučivanje. U međuvremenu pojedinci su se »rastrčali po HŽ-u« ne bi li stimulaciju proširili i za neke druge radnike, što opravdano, što neopravdano, ali su toliko »napumpali« zahtjeve, da u državi koja je »u banani« (kako reče naš vrli bivši premijer), »kasa« ne bi mogla podnijeti toliki trošak. I pogađate drage kolege, po principu »svima ili nikome«, Poslodavac je odustao od stimulacije, ali ne i smanjenja plaće. Ostala je zaslužena skupina radnika oštećena, s gorkim okusom i osjećajem krajnjeg poniženja. Zapamtite ovo: »svima ili nikome«, doći ćemo do toga opet!

2. Za dodatak od 10% na plaću koji se treba isplaćivati za svaki rad na postavnicama Zagreb GK i RK, dakle noću, subotom, nedjeljom, blagdanima itd., direktor se bez komentara i prigovora suglasio dakle da to zapravo i jest intencija odnosnog članka KU-a. I opet, pogađate drage kolege, sve je ostalo samo na suglasju, bez primjene.

Bila je to »kap koja je prelila čašu«. Stoga su se predstavnici SŽH Podružnice Zagreb GK, dali u dublju analizu načina primjene pojedinih materijalnih prava. Uočivši, najblaže rečeno, nedosljednosti, pokrenuli smo mehanizme, na jednak način kako smo to činili vezano uz naknadu za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, čiji ishod vam je itekako poznat na plaći svaki put kad idete na zasluženi godišnji odmor, a zatim animirali **sve odnosne radnike, prometnike vlakova Zagreb GK i RK** da pojedinačno ustraju na zaštiti prava iz predmetnog čl. 150. KU-a, sukladno KU-u i ZOR-u. Odazvao se veliki broj radnika koji su pokrenuli zahtjeve za zaštitu prava, bez obzira na sindikalnu pripadnost. Budući da Poslodavac nije odgovarao na zahtjeve, pokrenut je i postupak mirenja uz koji je vezana i jedna pomalo komična situacija:

Naime predstavnik Poslodavca je na samom početku postupka, a da mu nije dana riječ po miritelju, »kao iz rukava izdeklamirao« na koji način se odnosni članak treba primjenjivati pri obračunu plaće. Nakon par pitanja, čisto da vidimo razumijemo li se detaljno, na zaključak da onda i nema prijedora, jer se tako u cijelosti konzumiraju naši zahtjevi, predstavnik poslodavca je ostao zburjen i nemušto pokušao opovrgnuti ono što je i sam obrazložio, te predložio zaključak s mirenja da će o svemu izvijestiti Upravu, jer on nema ovlasti priznati potraživanja itd...itd.. I opet, pogađate, nema odaziva Poslodavca. Vidjevši da dio prava **već odlazi u zastaru**, postupak mirenja je zaključen kao neuspjao, a radnici su se, na prijedlog, odlučili zaštititi prava pred sudom, podizanjem privatnih tužbi.

U međuvremenu, događa se nešto vrlo indikativno:

Potpisan je novi Kolektivni ugovor koji je stupio na snagu 1. prosinca 2011. a **po kojem odnosno pravo ostaje isto,**

**nepromijenjeno.** I dok je trajalo prikupljanje punomoći za odvjetnika, tijekom prosinca 2011. i siječnja 2012. dio radnika, uglavnom članova SPVH-a, odustao je od daljnje zaštite prava. Uslijedio je zatim »turbo brzi« zahtjev predsjednika podružnice Zagreb GK SPVH upućen 16. siječnja 2012. Povjerenstvu za tumačenje i praćenje primjene KU-a 18. siječnja 2012., koje pod predsjedanjem člana iz SPVH-a, donosi jednoglasno tumačenje što naše zahtjeve zapravo potvrđuje, ali i uvođenjem jedne nove sintagme »stvarnih sati«, u postojeću konstelaciju KU-a unosi novi prijedpor, jer ako se nepravilno primjenjuje, praktično dokida (a na što Povjerenstvo nema pravo!) odredbe jednoga drugog članka KU-a, ali i ZOR-a, o pravnoj izjednačenosti skraćenoga i punoga radnog vremena. Pogađate - Poslodavac je iskoristio te nedorečenosti, tako da je, do tada jednakovrijedno, i pravno dakle i tarifno izjednačeno, puno radno vrijeme prometnika na postavnici ZgRK »postalo vrednije« za oko 200 - 300 kn mjesečno, pa i više, ovisno o količini i vrsti dodataka, od skraćenoga radnog vremena na postavnici ZgGK koje je »dobilo na vrijednosti« s primjenom 10%, ali i »izgubilo« s nepravilnom primjenom »stvarnih sati«, bolje rečeno - neizjednačavanjem u pravu. Tako da je plaća u prosjeku varirala između oko -50 do +50 kn ovisno o vrsti i količini drugih dodataka. Stoga je za nas ovaj segment i dalje ostao sporan.

I pored navedenog tumačenja, u travnju 2012. dakle kada je zastara iz mjeseca u mjesec već nagrizala predmetnu pravnu stvar, 22 prometnika vlakova Zagreb GK i 10 Zagreb RK, **podnose privatne tužbe** za isplatu dodatka od 10% na odgovarajući i na Kolektivnom ugovoru utemeljeni način. U tijeku postupka Poslodavac se, kao tuženik, poslužio »zloćom« pokušavši sebi priznati i pravo koje mu ne pripada, koristeći se nepravilnom

primjenom »stvarnih sati«, s pomoću tablice obračuna za svakoga pojedinog radnika, tako da je sudu pokušao prezentirati da je pojedinim radnicima isplatio »i više nego im pripada«, te da su oni njemu zapravo dužni! I ostalo je samo na pokušaju, jer smo »zloću« prepoznali i uspješno »razmontirali«, a potraživanja u tom sudskom postupku vremenski ograničili izvan njenog dosega.

Sudski postupak nedavno je i drugostupanjski okončan, uspješno, u svakom detalju tužbenog zahtjeva. Ali sada, kada je **najveći dio tih prava zastario**, javljaju se nastojanja onih koji su »ni luk jeli, ni luk mirisali« da se opravdaju, participiraju u uspjehu i prošire potraživanja i na ostale odnosne radnike za koje su ta ista prava sada zastarjela! Činjenica je da su predmetna prava najvećim dijelom zastarjela, ali činjenica je i da drugi radnici imaju neka druga potraživanja koja su također zastarjela, pa i ona koja nisu, a ne mogu se naplatiti. Činjenica je i da »dug je dug«, ali činjenica je i da se zastarjeli dug uz prigovor zastare sudski ne može naplatiti dakle pitanje je i moralno i pravno. Činjenica je i da su u pitanju velika materijalna sredstva koje poslodavac i nema, kao što je činjenica da selektivna isplata zastarjelih potraživanja, po principu »nekom da - nekom ne« predstavlja eklatantan primjer diskriminacije!

U ovom trenutku vraćam se na onu tezu »svima ili nikome« i ostavljam vam, uvažene kolegice i kolege, da sami prosudite i odgovorite na pitanje:

### Kako treba isplaćivati zastarjela potraživanja?!

I na kraju ova priča nije završila, ovo je samo dio. Naime Poslodavac nije isplatio dotična potraživanja u cjelokupnom obujmu, a koji nije zastario. Pozvali smo ga da to učini, tako da isplati svim odnosnim radnicima. Ako ne bude htio, ponovit ćemo postupak, a vjerujem da će se tada svi odazvati našem pozivu i ustrajati u zaštiti prava. ■

VLADO KOZINA



Europska banka za obnovu i razvoj (EBRD) HŽ Infrastruktura d.o.o. (HZI) osigurava kredit u iznosu od 40 milijuna eura radi kupnje opreme za održavanje pruga, kao i za program restrukturiranja radne snage. U skladu s pravilima EBRD-a, program restrukturiranja mora biti proveden u skladu s važećom zakonskom regulativom, kao i standardima dobre prakse te baziran na principima savjetovanja i zaštite od diskriminacije. EBRD i HŽ Infrastruktura d.o.o. angažirali su konzultantsku kuću iz Velike Britanije (Ergon Associates) specijaliziranu za radnička prava kako bi pratila i savetovala u procesu restrukturiranja radne snage, a s namjerom omogućavanja korektnoga i nediskriminirajućega postupanja prema radnicima. Cilj je osigurati usklađenost procesa s važećim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora, ali također osigurati i koristi koje će donijeti učinkovito sudjelovanje radnika, organizacija koje ih predstavljaju, kao i relevantnih vladinih agencija u samom restrukturiranju.

Sastanak s konzultantima održan je 12. lipnja 2014. u prostorijama SI-HŽ-a u Zagrebu, Ulica kneza Branimira 6, a prisustvovali su: konzultanti EBRD-a iz Ergon Associatesa: Alastair Usher, Sarah Mcleish i Željko Zoričić, te predstavnici sindikata: SIHŽ (Slavko Proleta, Mirjana Konjić), SŽH (Zoran Maršić, Mladen Joja) i SPVH (Ante Iličić i Srećo Stjepić). Konzultanti su željeli dobiti informacije o obrazovanju radnika u procesu restrukturiranja jer EBRD kao davalac kredita posebnu pozornost posvećuje zaštiti okoliša i položaju radnika u samom procesu rada.

Na ovom sastanku svaki od sindikata iznio je svoje viđenje trenutnog

stanja i ujedno upozorio na moguće probleme do kojih bi moglo doći.

SŽH je kao prvi problem naveo nepostojanje nacionalne strategije razvoja željezničkog prometa. Naime činjenica je da bez tog dokumenta nailazimo na probleme pri povlačenju sredstava iz EU fondova. Pored toga postavlja se pitanje s kojim ciljevima i podlogama se ulazi u realizaciju pojedinih projekata. Trenutačno imamo primjere gdje HŽ Infrastruktura ulaže sredstva u obnovu pruga, a u isto vrijeme HŽ Putnički prijevoz odlučuje prijevoz putnika organizirati autobusima. Stalno ističemo pa smo i sada ponovili da je neophodna čvršća suradnja svih društava nastalih podjelom HŽ-a da bi se doista došlo do definiranja jasne dugoročne i kratkoročne strategije s razumljivim definiranim ciljevima.

Upozorili smo na problem nepostojanja kvalitetnog upravljanja ljudskim potencijalima. Svakako je bilo bitno napomenuti da se paralelno s planovima modernizacije unaprijed ne procjenjuje potreba za strukturom radnika. Samim time ne provodi se niti plansko ulaganje u prekvalifikacije i dokvalifikacije radnika. Kao primjer naveli smo skoro uvođenje telekomande od Ogulina do Splita gdje je evidentna namjera smanjenje broja radnika u regulaciji prometa i povećavanje broja radnika u održavanju. U ovom primjeru prekvalifikacija se može vrlo lako provesti a omogućila bi dijelu radnika radno mjesto uz vrlo malo ulaganja.

Iskreno se nadamo da će naša nastojanja i pokušaji konačno doći do odgovornih te da će se i nakon ovog sastanka uvidjeti da naši zahtjevi nisu skupe želje već da plansko upravljanje ljudskim potencijalima nema alternativu. ■

ZORAN MARŠIĆ

# Lud, zbunjen, imenovan = nacionalna strategija

**H**umoristična sapunica koju gledamo već više od dvadeset godina, ovih nekoliko godina ima osebnijoga glavnoga glumca.

Ministar Hajdaš Dončić izjavio je na konferenciji za novinare: 'Ovo nije vrijeme Austro-Ugarske, nije vrijeme Kraljevine Jugoslavije ili SFR Jugoslavije, ovo je vrijeme u kojem operateri imaju nove izazove koji su vezani prije svega uz Agenciju za zaštitu tržišnog nadmetanja i s njome planiraju restrukturiranje'.

Pa čini nam se da smo svi sretniji kada ministar što manje govori o željeznici jer ne zna on da je Austro-Ugarska gradila pruge u skladu s potrebama tadašnje države, prije svega nastojeći ispuniti državne interese i potrebe tadašnjega gospodarstva.

Bilo bi zanimljivo čuti odgovor ministra na pitanje: Koji su danas interesi Republike Hrvatske u smislu korištenja željeznice; Zna li on kakvi su interesi tržišta ili možda kakva je potreba stanovnika?

Što očekivati od ove vlasti koja je toliko obećavala, a zapravo nam donijela samo još veće rasulo, još više troškova, još veće dugove i u konačnici jedino čime se ozbiljno bave je imenovanje članova uprave po samo njima jasnim kriterijima.

Mi u Sindikatu željezničara Hrvatske smatramo da je neophodna, za očuvanje željeznice u Hrvatskoj, nova podjela odnosno sve vratiti pod jednu »kapu« bez obzira na to o kojem modelu se radilo »jedno društvo, holding.....«, jer ovako više ne ide.

Nevjerojatno je da društva koja su nastala podjelom, društva koja imaju istog vlasnika umjesto da si pomažu i surađuju, jedna drugom stvaraju probleme, nove troškove, blokiraju račune, otkazuju ugovore, ne plaćaju usluge.

Hoćemo li već jednom doživjeti da naša vlada, naše ministarstvo, konačno odredi kakvu to željeznicu želi? Hoćemo li doživjeti da se konačno izradi dugoročna strategija razvoja željeznice koju će slijediti sve političke strukture? Iskreno se nadamo da će doći i taj dan jer bez jasne razvojne strategije i ispunjavanja zacrtanih ciljeva teško možemo očekivati promjenu na bolje.

Trenutačno je Nacrt nacionalne prometne strategije na javnoj raspravi. Primjedbe na Nacrt dat će i Sindikat željezničara Hrvatske s iskrenom nadom da će na kraju predloženi dokument imati sadržaj koji će biti u interesu Republike Hrvatske i njezinih građana a ne podobnih političkih uprava. ■

ZORAN MARŠIĆ

## ■ IZ HŽ CARGA

# Program zbrinjavanja s konačnom listom tehnološkog viška

Prema našim informacijama Poslodavac je 2. srpnja 2014. HZZ-u uputio definiran Program zbrinjavanja s konačnom listom kolektivnog (tehnološkog) viška HŽC-a.

U tom slučaju nakon 2. srpnja 2014. počinje teći rok od 30 te eventualno dodatnih 30 dana u roku kojih poslodavac ne može otkazati radnicima ugovor o radu. Tijekom tog vremena područni (županijski) uredi HZZ-a će se očitovati oko programa i vratiti ga Središnjem uredu koji će svoje mišljenje (očitovanje) dostaviti Poslodavcu.

Saznali smo da će u programu biti ponuđena i opcija Željezničkog fonda kao jedan od mogućih načina zbrinjavanja. Tek nakon toga roka (30 + 30 dana) Poslodavac počinje s otkazivanjem ugovora o radu radnicima s liste.

Od navedene situacije izuzeti su radnici što su izjavili da odlaze sporazumno s pravom na otpremninu i naknadu sa zavoda za zapošljavanje (jer je sporazumni prekid ovaj

put predložio Poslodavac). Ti radnici mogu, teoretski, u vrlo kratkom roku napustiti HŽC, dakle za njih nema otkaznog roka.

Za članove koji ne prihvate Željeznički fond ili otpremninu, SŽH će osigurati odvjetnike i pomoć u ostvarenju i zaštiti svojih prava.

Poslodavcu i Glavnom radničkom vijeću uputili smo zahtjev za žurnom dostavom Programa s listom kako bismo mogli informirati zainteresirane članove i djelovati sukladno Zakonu o radu.

Čim dobijemo Program i konačnu listu obavjestit ćemo sve zainteresirane o daljnjim aktivnostima SŽH.

S obzirom na to da imamo izabrane predstavnike radničkog vijeća po poslovnica, članovi bi se trebali aktivno uključiti i od svojih predsjednika radničkog vijeća tražiti sve informacije. ■

ŽELIMIR HALIĆ

## ■ IZ HŽ PUTNIČKOG

# Informatizacija društva HŽ Putnički prijevoz d.o.o.

## Novi iskorak u poslovanju ili fijasko

Da je društvu HŽ Putnički prijevoz d.o.o. potrebna korjenita promjena to je više nego očito, jer poslovanje sa sadašnjim organizacijskim okvirom te tehničkim i tehnološkim zaostatkom, ako se želi ostati i opstati na prijevoznikom tržištu zbog nadolazeće liberalizacije tržišta, više nije održivo.

Ključni problem organizacijskog okvira očituje se u činjenici da je društvo HŽ Putnički prijevoz ustrojeno na način u kojem se nadležnosti vodećih ljudi organizacijskih jedinica često preklapaju, posljedica čega je nejasna slika tko kome zapovijeda i gdje počinje i završava ingerencija pojedinih direktora organizacijskih jedinica.

Poseban problem je kadroviranje, odnosno izbor nadređenih radnika na pozicije šefova službi kao i voditelja poslova, ne uzimajući u obzir činjenicu da isti nikada nisu imali dodirnih točaka s poslovima koje trebaju obavljati.

No vratimo se na naslov ovog članka i nasušno potrebnoj informatizaciji HŽ Putničkog prijevoza. Naime da sa zastarjelom tehnologijom više ne ide, da se već duže vrijeme kasni s provedbom informatizacije, da je HŽ Putnički prijevoz u usporedbi sa željeznicama u okruženju debelo u zaostatku, odavno je jasno i radnicima koji se svakim danom radeći svoj posao suočavaju s bolnom istinom da još uvijek većinu prijevoznih isprava ispostavlja ručno, a dio prijevoznih karata ispostavljaju putem stabilnih postaja uz izuzetno velike poteškoće.

I dok sve dosadašnje uprave HŽ Putničkog prijevoza sastavljaju bajkovite dokumente o restrukturiranju društva, modernizaciji i informatizaciji, društvo posluje s gubitkom, raste neizvjesnost o budućnosti društva, a raznorazni stručni i sposobni kadrovi putuju svijetom, manje-više koristeći se zračnim prometom kao da rade u zrakoplovnoj tvrtki, naravno bez ikakvih rezultata.

Jedno od tih studijskih/turističkih putovanja što mu je svrha vjerojatno trebala biti upoznavanje s novim tehnologijama u pogledu implementacije informatičkoga sustava u HŽ Putnički prijevoz, rezultiralo je stanjem kaosa, kojem svjedoče svi radnici HŽ Putničkog prijevoza i koji u posljednjih mjesec dana praktički u svoja računala mogu samo gledati u iščekivanju čuda, kako bi s olakšanjem uzviknuli, gle radi mi računalo. No nažalost toga čuda još nema, a od istih se traži odrađivanje posla u rokovima ili slijede sankcije.

Da je informatizacija malo čudna, potvrđuje i trenutačna aktivnost prijelaza na informatičke servise HŽ Putničkog prijevoza, odnosno migracija podataka sa servisa Infrastrukture na servis HŽ Putničkog prijevoza, što je kao vožnja konjskom zapregom na udaljenosti od sto kilometara i vremenom dolaska po izračunu za mercedes.

Malo šale, ali ono što zabrinjava je činjenica da novi informatički servis HŽ Putničkog prijevoza ne obuhvaća ključne elemente poslovanja, a to je nadzor i praćenje prodaje prijevoznih isprava na putničkim blagajnama te ostvarivanje prihoda od njih, dok će nadzor nad prodajom prijevoznih isprava i ostvarenim prihodom od vlakopratnog osoblja ostati samo želja ili pak detalj iz bajkovitog plana informatizacije.

Možda je autor ovog članka samo okorjeli pesimist jer sve vidi crno, možda, ali je siguran u jedno, a to je da sve ovo vide i znaju svi koji radeći na svojim radnim mjestima dijele sudbinu kvalitetne informatizacije?

Sa sigurnošću se može ustvrditi da svi koji danas rade u HŽ Putničkom prijevozu imaju samo jednu želju, a to je nada da će ova bolest zvana informatizacija brzo biti izliječena na zadovoljstvo svih, te da doista neće, kako to sugerira naslov članka biti promašaj i fijasko.

Na kraju, ne preostaje ništa drugo nego nadati se da ovaj projekt neće završiti neuspjehom kao i većina drugih, uz opasku ŽIVI BILI PA VIDJELI. ■

JURO PEJANOVIĆ

# PSO i Ugovori o javnoj usluzi prijevoza putnika željeznicom nakon IV. željezničkog paketa

Ministarstvo pomorstva, prometa i infrastrukture ishinitrenim stavom o razdvajanju željeznice na tri nezavisna poduzeća, pogubno je utjecalo na hrvatske željeznice i njezine korisnike. Neodržavanje infrastrukture, nedostatan broj vlakova i lokomotiva te razdvajanje željeznica onemogućava i HŽ Putničkom prijevozu i HŽ Cargu opstanak na tržištu. Građanima Hrvatske, osobito željezničarima, inimno je važno kakav stav će zauzeti Hrvatska - punopravna članica Europske unije, o načinu na koji će biti reguliran željeznički sektor.

Ministarstva Njemačke, Austrije, Luxemburga i Italije već su jasno izrazila svoje protivljenje prijedlogu razdvajanja integriranih željezničkih poduzeća. Ministarstva Belgije, Nizozemske, Luxemburga jasno su izrazila protivljenje glede predloženih promjena PSO Uredbe (uvođenje obveznoga kompetitivnog nadmetanja za ugovore o javnim uslugama počevši od prosinca 2019. godine kao i uvođenje posebnog pravila koje određuje maksimalni godišnji obujam prijevoza putnika željeznicom po svakom ugovoru javnih usluga). Navedene zemlje potpisale su zajednički dokument u kojem su jasno izrazile svoje protivljenje i nedavno ga službeno uputile Komisiji.

## Što se željelo postići dosadašnjom Uredbom PSO?

Uredbom se željelo obvezati vlasti da zaustave davanje subvencija bez kontrole za potrebe koje tržište i samo može zadovoljiti (profitabilni prijevozi) i za aktivnosti gdje tržište može osigurati usluge po nižoj cijeni kada je otvoren pristup i gdje je fer konkurencija. Ove subvencije (ili ekskluzivna prava) smatraju se kao izvori diskriminacije između operatora.

Samo potrebe koje ne mogu biti zadovoljene "snagom tržišta", uglavnom zbog činjenice da one nisu profitabilne, opravdavaju davanje subvencije, ali pod strogom kontrolom i nakon tenderskog postupka, osim usluga prijevoza putnika željeznicom za koje, s obzirom na neke specifičnosti željeznica, Uredba 1370/2007 ovlašćuje izravnu dodjelu PSO ugovora. Četvrti paket planira promijeniti taj dio Uredbe i uvesti obvezu natječaja za sve usluge.

Nakon što se identificiraju prijevozne usluge za koje postoji opći javni interes, a čijim izvršenjem prijevoznik ne bi ostvario vlastiti ekonomski interes bez naknade; daje se zakonsko ovlaštenje nadležnom

tijelu vlasti da prijevozniku utvrdi obvezu izvršenja takvih usluga (obveza pružanja javne usluge prijevoza), čime se osigurava zaštita javnog interesa. Istovremeno ekonomski interes prijevoznika štiti se time što će za izvršenje PSO dobiti naknadu, utvrđenu posebnom metodologijom.

Interesi konkurencije i tržišni principi štite se tako što nadoknada ne smije biti prekomjerna, čime bi se doveli u neravnotežni položaj drugi prijevoznici na transportnom tržištu, a međusobna prava i obveze nadležnog tijela i prijevoznika reguliraju se ugovorom.

U javnom željezničkom prometu to mogu biti usluge željezničkog prijevoza putnika u unutarnjem prometu (regionalni, lokalni, prigradski i gradski promet) i kombinaciji prijevoznih usluga.

## Primjena PSO u Hrvatskoj

U Hrvatskoj do sada za ugovore o javnim uslugama nisu raspisivani ni natječaji niti je bilo izravnog ugovaranja. Jedni putnički operator u Hrvatskoj samo bi podnio zahtjev za korištenje infrastrukture. Dolaskom novih operatora otvara se takva mogućnost i drugima. Nadležno tijelo vlasti međutim, može izravno dati uslugu prijevoza putnika željeznicom HŽ Putničkom prijevozu, nacionalnom operatoru.

Ako se ta mogućnost promijeni odredbama 4. željezničkog paketa i ako se uvede obveza raspisivanja natječaja za pružanje usluge, Hrvatska će se suočiti s brojnim problemima.

## Neusuglašena pravna zaštita – mogući izvor dodatnih problema

U postupcima dodjele javnog ugovora moguće su različite povrede prava zainteresiranih subjekata za dobivanje javnog ugovora, bilo da se radi o javnoj nabavi, koncesijama ili javno-privatnom partnerstvu. S druge strane, hrvatski sustav pravnih lijekova nije jedinstven u pitanjima pravne zaštite u postupcima dodjele javnih ugovora. Naime, različito se uređuje sustav pravne zaštite u postupcima javne nabave od pravne zaštite u postupcima dodjele ugovora o koncesiji, te ugovora o javno-privatnom partnerstvu. Javnopravno tijelo, dakle tijelo koje dodjeljuje javni ugovor odgovorno je za pridržavanje kako odgovarajućih načela tako i propisanih pravila.



Povrede subjektivnih prava moguće su u svakoj fazi postupka dodjele javnog ugovora. Povreda prava je moguća već kod donošenja odluke da se krene u postupak javne nabave, ili dodjele koncesije, odnosno u projekt javno-privatnog partnerstva, potom u postupku odabira ponuditelja (dobavljača, koncesionara, privatnog partnera), zatim pri sklapanju javnog ugovora, pa čak i tijekom trajanja ugovornog odnosa. Povrede subjektivnih prava u pravilu su posljedica neusklađenosti dokumentacije za nadmetanje (naročito tehničke specifikacije) sa zakonom, koja bi mogla dovesti ili dovodi do diskriminacije ponuditelja ili ograničenja tržišnog nadmetanja, pogrešaka u svezi javne objave natječaja, odabira ponude koja nije najpovoljnija, naknadna izmjena ugovora suglasnošću ugovornih stranaka koja u pravilu narušava načelo jednakosti postupanja, i dr.

### Stavke PSO ugovora

- I. Cilj ugovora
- II. Predmet ugovora
- III. Obim zahtijevane prometne usluge (vozne kilometre, ukupno i po kvartalima ugovornog perioda),
- IV. Spisak pruga obuhvaćenih datom uslugom
- V. Granični iznos dokazivog gubitka i podjela rizika poslovanja
- VI. Dinamika i termini isplate naknade
- VII. Izvješća o izvršenju usluge
- VIII. Nerealizirani polazak vlaka i što se pod tim podrazumijeva
- IX. Postupak kod nerealiziranog polaska vlaka
- X. Mjere u slučaju nerealiziranog polaska
- XI. Specifikacija zahtijevanih elemenata kvalitete usluge i posebnih tarifnih uvjeta za određene kategorije putnika
- XII. Stupanj točnosti i pouzdanosti usluge
- XIII. Tarife
- XIV. Inspekcijski nadzor
- XV. Obavijesti koje se dostavljaju naručitelju
- XVI. Penali za neizvršenje obaveza
- XVII. Ostale obaveze ugovornih strana
- XVIII. Završne odredbe

### Ključne cjeline PSO ugovora

Uredbom je točno propisano što mora sadržavati PSO ugovor. Detaljno su određene obaveze prijevoznika, obaveze naručitelja, neizvršenje obaveza, inspekcijske kontrole, penali.

Osim toga Prilozi Ugovoru moraju, između ostalog, sadržavati spisak željezničkih stanica sa svake od ugovorenih linija, koje su ključne za davanje izvještaja o zakašnjenjima, veze daljinskih i lokalnih vlakova, formu izvještaja o realizaciji veza daljinskih

i regionalnih vlakova (utvrđuje se postotak pouzdanosti), linije daljinskog prijevoza, formu izvještaja o regularnosti odvijanja daljinskog prometa, i procedure kontrole.

Važne su i odredbe da naručilac ne pokriva gubitak iznad očekivanog. Prijevoznik je dužan dokumentirati naručitelju nastali gubitak u formi izvještaja o troškovima i prihodima, za svaki protekli kvartal i dostavlja ga naručitelju najdalje do kraja mjeseca koji slijedi iza kvartala za koji se izvještaj daje. Nadoknada se isplaćuje iz planiranih budžetskih sredstava, najkasnije do 5. u mjesecu. Ako je gubitak manji od očekivanog, ili su prihodi veći od očekivanog, Prijevoznik može uvećati profit tako što ga dijeli sa naručiteljem, ali ne smije premašiti 5% od iznosa troškova.

Sve nerealizirane usluge se preračunavaju u nerealizirane vozne km i odbijaju od ugovorenog obujma usluge. Za sva odstupanja od ugovora, prema izvještajima i prema nalazima inspekcije, naplaćuju se penali.

Inspekcijske aktivnosti vrši Naručitelj u vlakovima (za nefunkcioniranje zatvaranja vrata i prozora i sličnih propusta u vozilima) i za tu svrhu je Prijevoznik dužan osigurati 5 inspekcijskih karata za besplatan prijevoz. Penali se plaćaju za nezgode koje su se desile krivicom Prijevoznika; za dostavu netočnih podataka Naručitelju, ako se ne dokaže da greška nije namjerna; ostala značajnija odstupanja od ugovorenih obaveza.

### Zaštita nacionalnih operatora

Po isteku polovine prijelaznog perioda sve su zemlje članice obvezne poslati Europskoj Komisiji izvještaj o napredovanju prelaska na Uredbu (1370/2007). Hrvatska će 2015. također morati poslati svoje izvješće, a do 2019. u potpunosti implementirati Uredbu broj 1370/2007 EUROPSKOGA PARLAMENTA I VIJEĆA od 23. listopada 2007. o uslugama javnog prijevoza putnika željeznicom i cestom.

Brojne europske države protive se promjeni ove Uredbe i uvođenju obaveze raspisivanja natječaja za pružanje javne usluge prijevoza putnika željeznicom i već sad na neki način pokušavaju zaštititi svog nacionalnog operatora kroz potpisivanje višegodišnjih ugovora. Na primjer PSO ugovor u Finskoj između Ministarstva prometa i komunikacija i VR-Grupe vrijedi do 2019. godine. U osnovi, to znači da bilo koji operater može ući na tržište u drugim dijelovima željezničke mreže već u ovom trenutku ako ispunjava sigurnosti, licence i tehničke uvjete, no VR-Grupa pokriva većinu prijevoza putnika u Finskoj. Brojne druge europske zemlje sklapaju PSO ugovore na deset i više godina vođene logikom da jedino kroz dugogodišnje ugovore koji pružaju određenu sigurnost Prijevozniku mogu očekivati spremnost Prijevoznika na ulaganje u poboljšanje usluge. ■

KATARINA MINDUM

## ■ AGIT

# Ukidanje ispostava Dom expressa

Odlukom o izmjenama organizacije rada poslovne jedinice DOM EXPRESSA a koja predviđa ukidanje ispostava Varaždin, Slavonski Brod, Zadar i Ploče te centralizaciju radnih procesa, »internu preraspodjelu« radnih zadataka i dodjeljivanje tih poslova na obradu DC Zagreb, nastavljeno je spašavanje Agita metodom pokušaja i pogrešaka.

I u prethodna dva Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta društva Agit d.o.o. korišteno je jednako obrazloženje: »osnovni razlog i cilj donošenja ovakve odluke je uspješnije

poslovanje i smanjenje troškova poslovanja, to će se pozitivno odraziti na poslovne rezultate društva Agit d.o.o. u cjelini«.

Samo smanjenje broja radnih mjesta u društvu Agit ne dovodi automatski do pozitivnog poslovanja tvrtke. Istina, vlasnik određuje kako će poduzeće biti organizirano, no vlasnik se mora savjetovati s predstavnicima radnika kada te promjene mogu imati posljedice koje utječu na položaj radnika.

Uprava Agita je napokon prihvatila inicijativu Sindikata željezničara Hrvatske

za početkom pregovora i potpisivanjem novoga kolektivnog ugovora u ovom društvu, a raspravlja se i o mogućnosti rješavanja viška radnika na način kako je to predviđeno Ugovorom o radno-pravnoj zaštiti od poslovno uvjetovanih otkaza, to jest o pristupanju Agite Sporazumu o osnivanju Željezničkog fonda i omogućavanju radnicima koji su proglašeni viškom, a koji to žele, umjesto otpremnine zadržavanje radnopravnog statusa u društvu Agit uz uvjete regulirane Sporazumom i Pravilnikom o radu Željezničkog fonda. ■

KATARINA MINDUM

## Javna rasprava o Strategiji prometnog razvoja RH 2014. - 2030.

Republika Hrvatska razvija proces izrade Strategije u nekoliko faza. Prva faza je izrada sektorskih prometnih strategija (završena u srpnju 2013. godine), druga faza je spajanje sektorskih prometnih strategija u Strategiju prometnog razvoja RH (počela u kolovozu 2013. godine i pred završetkom je), treća faza je izrada Strateške studije utjecaja na okoliš Strategije prometnog razvoja RH (odvija se paralelno s drugom fazom, a završit će krajem rujna 2014. godine), a četvrta faza je izrada Nacionalnoga prometnog modela (počela u ožujku 2014. godine potpisivanjem ugovora s izrađivačem).

Posljednja faza je revizija Strategije na temelju rezultata Nacionalnoga prometnog modela u 2016. godini.

Strategija je rađena za 2014. - 2030., a sastoji se od glavnog dokumenta te aneksa 1. Analiza podataka i aneksa 2. Analiza prometnih sektora.

Pristupi su funkcionalno-regionalni i sektorski i oba se preklapaju unutar sebe, ali i međusobno.

Strategija definira funkcionalne regije RH koje se temelje na prometnoj potražnji, i to Središnju Hrvatsku, Istočnu Hrvatsku, Sjeverni Jadran, Sjevernu i Srednju Dalmaciju te Južnu Dalmaciju. Postavlja 6 općih i 28 posebnih multimodalnih ciljeva te 180 sektor-

skih mjera za postizanje tih ciljeva. Definirane su mjere koje su označene zelenom, žutom i crvenom bojom. Zeleno označene mjere su one koje su u skladu sa Strategijom, žute mjere su one kojima se ne može dokazati jesu li u skladu sa strateškim ciljem te su potrebni dodatni podaci, a crvene mjere su one koje nisu u skladu sa Strategijom i koje Strategija u potpunosti odbacuje. Projekt izgradnje pruge Podsused – Samobor na primjer označen je crvenom bojom.

Proces javne rasprave počeo je 26. lipnja 2014. godine za Strategiju ([http://www.mppi.hr/UserDocsImages/Strategija\\_prometnog\\_razvoja\\_RH\\_konacni\\_nacrt\\_lipanj3.pdf](http://www.mppi.hr/UserDocsImages/Strategija_prometnog_razvoja_RH_konacni_nacrt_lipanj3.pdf)) i za Izvještaj o strateškoj procjeni utjecaja na okoliš, a istovremeno će se provoditi proces međunarodnih konzultacija sukladno ESPO konvenciji.

Od kraja srpnja do kraja kolovoza 2014. godine očekuju se izmjene oba dokumenta sukladno prihvaćenim komentarima s javne rasprave.

Početak procesa usvajanja od strane Vlade RH očekuje se sredinom rujna 2014. godine.

G. Goulet iz Europske komisije smatra da je sredina rujna dobra za usvajanje Strategije, ali to nikako ne bi smjelo biti kasnije jer se početkom listopada očekuje posljednja verzija Partner-

skog sporazuma i važno je da Strategija do tada bude završena. Istaknuo je važnost Strategije za ujednačavanje prometne mreže. Naglasio je da Europska komisija stavlja fokus na željeznicu koja predstavlja veliki izazov te na integrirani prijevoz u urbanim područjima. Treba učiti na pogreškama iz razdoblja 2007. - 2013. da se ne bi ponavljale i u razdoblju 2014. - 2020. te treba povećati kapacitete i više se koristiti tehničkom pomoći.

Novom, strukturiranom pristupu izrade nacionalne strategije prometnog razvoja uvelike je pridonio JASPERS tim iz Beča. Pomoć tima JASPERS (zajednička pomoć za podršku projektima u europskim regijama) pružena je besplatno, a usmjerena je prema ubrzanju apsorpcije raspoloživih sredstava EU kako bi se poboljšala kvaliteta glavnih projekata koji se prijavljuju za financiranje bespovratnim sredstvima iz strukturnih i kohezijskih fondova.

Okolnosti koje su dovele do kašnjenja projekta Dugo Selo – Križevci i smanjenja mogućnosti povlačenja sredstava EU u prvoj fazi te ponovnog preusmjeravanja sredstava sa željezničkog na cestovni sektor, u budućnosti bi se trebale svesti na najmanju moguću mjeru. ■

KATARINA MINDUM

# NOVI ZAKON O ZAŠTITI NA RADU

Objavlivanjem u Narodnim novinama broj 71/2014 stupio je na snagu novi Zakon o zaštiti na radu. Što nam donosi?

Novi Zakon o zaštiti na radu trebao bi ispuniti naša očekivanja i biti bliže rješenjima koje radnicima osigurava EU. Članstvom u EU i mi u Hrvatskoj s punim pravom smo očekivali barem približnu brigu o radnicima na radnom mjestu kao što to čine poslodavci u EU, jer ih na to prisiljavaju direktive koje su usklađene s Okvirnom direktivom 89/391/EEZ-a. Zakon bi prema tvrdnjama svojih sastavljača morao biti suvremeniji, tehnološki i tehničko-tehnološki usklađen, morao bi racionalizirati i reducirati veliki broj provedbenih propisa. Nadalje moralo bi ga se uskladiti s Okvirnom direktivom 89/391/EEZ-a i smanjiti troškove dokumentacije u provođenju zaštite na radu. Iščitavajući zakon jedina prava i dobra novina je ugrađenost pojmovnika s 30-tak pojmova za lakše razumijevanje Zakona. Ostale promjene su u samoj suprotnosti s EU kretanjima. Da bismo se uvjerali u te činjenice citiram Marc Sapira, direktora Odjela za zaštitu na radu, ETUI (europski sindikalni institut).

Promicanje zaštite na radu jedan je od najvećih izazova pred europskim sindikalnim pokretom. Potreba za prekograničnim djelovanjem, te zaštitom zdravlja i sigurnosti radnika raste usporedo s međunarodnom trgovinom, globalizacijom i proširenjem EU, koja je dobila jedanaest novih članica. Sve to naglašava važnost prekograničnog rada sindikata kako bi se razradila zajednička strategija za EU.

Nadalje gosp. Marc Sapira kaže:

Neki političari i vlade u Europi ustraju na vrlo snažnoj agendi deregulacije. Deregulacija se često predstavlja kao neutralno i tehničko pitanje, opisuje se kao »bolja regulacija« ili »pojednostavljenje regulacije«. No to je trend s vrlo ozbiljnim posljedicama, koji umanjuje važnost preventivnih zahtjeva. Posljedica može biti smrt, invaliditet ili tzv. *burnout*, tj. *potpuna istrošenost radnika*.

*Sindikati zato ni ne zahtijevaju dosljedan prijenos direktiva Zajednice, već nastoje djelovati proaktivno radi stvaranja povoljnijeg odnosa snaga preko akcija na brojnim područjima.*

*Iščitavajući tekst našega novog Zakona o zaštiti na radu i tekst smjernica u EU, dobiva se dojam kao da smo izašli a ne ušli u veliku zajednicu naroda EU-a. Naša očekivanja opet se nisu ostvarila. Pravo je pitanje ZAŠTO? ■*

ZDENKO ŠARČEVIĆ

## XX. memorijal Ante Ereša

XX. memorijal Ante Ereša održat će se od 22. do 24. rujna 2014. u Poreču. Smještaj će biti organiziran u Hotelu Delfin koji se nalazi u Zelenoj laguni s prekrasnim sportskim terenima pa se nadamo da će sudionici – sportaši uživati u natjecanju. Discipline u kojima je organizirano natjecanje su pikado, bela, šah, mali nogomet, boćanje, odbojka na pijesku, potezanje užeta i stolni tenis. Nadamo se da ćemo se i ove godine okupiti u velikom broju te odmjeriti snage na sportskim terenima i družiti se u veselom ozračju. ■

MLADEN JOJA

# U HŽ Cargu poštivanje zakona izjednačeno s opstrukcijom

**Napisala:** dopredsjednica za obrazovanje i međunarodne odnose Katarina Mindum, mag. polit.

Kronologija „opstruiranja“ društva HŽ Cargo

Iako je u više navrata Hajdaš Dončić poručivao javnosti da je Vladi u interesu da HŽ Cargo opstane, sam je činio poteze koji vode HŽ Cargo u propast. I ne samo HŽ Cargo, nego i HŽ Putnički i HŽ Infrastrukturu, a o kćerinskim tvrtkama da i ne govorimo.

**Hoće li i kada Hajdaš Dončić odgovarati zbog odluke kojom je naložio potpuno razdvajanje HŽ Infrastrukture - upravitelja infrastrukturom od prijevoznika HŽ Carga i HŽ Putničkog prijevoza i prouzročio ogromne dodatne na već postojeće troškove koji opterećuju poslovanje sva tri društva?**

Kako HŽ Cargo i HŽ Putnički mogu plaćati predviđenu sumu za najam trase ako HŽ Infrastruktura ne može osigurati nesmetano korištenje trase, a ne može jer gotovo na svakom drugom kilometru pruge izvodi radove.

Umjesto bavljenjem opstanakom na tržištu HŽ Cargo i HŽ Putnički bavili su se mjesecima seobom iz zajedničkog poslovnog prostora. Donedavna su ga dijelili s HŽ Infrastrukturom, a sada se sele, preuređuju pa opet sele, pa preuređuju. Hrvatskoj to šteti, a Europa to nije tražila. Ne sele se samo namještaj i radnici, „sele“ se komunikacijske veze, „seli“ se SAP. Pate radnici, pate putnici i drugi korisnici, samo Hajdaša Dončića nije briga i ne peče ga savjest.

Početak rujna prošle godine odbio je ponudu domaćeg konzorcija koji bi činile ključne zainteresirane strane za opstanak HŽ Carga, veliki gospodarski subjekti poput Ine, Đure Đakovića, Hrvatskih šuma, Petrokemije, Vira i Cemexa koji su ključni korisnici usluga HŽ Carga i koji su se namjeravali uključiti u spašavanje HŽ Carga. Držao se rumunjske Grampet Grupe i od nje se nakon izgubljenih više od godinu dana rastao, uz međusobno optuživanje, 24. siječnja ove godine, a već tri dana kasnije obznanio plan za spašavanje HŽ Carga:

„Otpustit će se 1100 prekobrojnih radnika, smanjiti plaće, otpremnine i druga prava za 20 posto“.

Ministar je Upravi i sindikatima koji djeluju u HŽ Cargu dao rok od 14 dana za prihvaćanje plana restrukturiranja, inače slijede stečaj i likvidacija.

Preko noći pukla je dotadašnja suradnja sindikata. Protiv načina restrukturiranja, neulaganja, protiv Pravilnika o organizaciji, zajedno su protestirali i SSH i SŽH i SSHŽC i SHŽ, a onda odjednom, SSH sam potpisuje kolektivni ugovor, SSHŽC i TPVV mu se ponizno priključuju. Paušalnom procjenom i odabirom viška za 804 radnika započeo je košmar koji za njih većinu još uvijek traje.

**Postupci politički imenovane Uprave HŽ Carga, imenovane po mjeri ministra, umjesto ispunjavanja primarne zadaće osiguravanja održivog poslovanja i očuvanja prometa na međunarodnim koridorima svode HŽ Cargo na sustav logistike za nove, strane operatore.**

Stranim operatorima će biti prepušteno ubiranje profita uz minimum ulaganja. Scenario je već viđen u istočnoeuropskim zemljama:

- Registrira se operator, formalni vlasnik stranac; na čelu ispostave u Hrvatskoj domaći, bivši menadžer državne tvrtke.
- Domaća državna tvrtka grca u dugovima, ne isplaćuje plaće, radnici vrše pritisak, ugrožena egzistencija i tvrtke i radnika.
- Domaća tvrtka provodi „proces restrukturiranja“ bez glave i repa, ali s ciljem zastrašivanja radnika i slabljenja otpora.
- Stiže „spasilac“ u vidu stranog operatora koji osim registracije, direktora, tajnice, vozača i par dodatnih radnika nema ništa osim volje za „branjem vrhnja“.
- U besćenje unajmljuje vagona, lokomotive i radnike, bilo one koje je domaća tvrtka već otpustila ili koje će joj domaća tvrtka jeftino ustupiti.
- I naravno, dobrom suradnjom i vezama koje bivši menadžeri državne tvrtke, sada zaposleni kod stranog operatora, imaju s velikim korisnicima prijevoza, malo po malo ugovori o prijevozu prelaze u ruke novog operatora.
- Državna tvrtka propada - troškove snose svi građani Hrvatske.

Istina je da će zanimanje strojovođa biti traženo. Na tu kartu su igrali u HŽ Cargu. Primjenom Pravilnika o organizaciji zanimanje strojovođa je gotovo u potpunosti očuvano u postojećem broju. Sva ostala zanimanja, uglavnom članstvo SŽH; SSHŽC, TPVV i SHŽ, njih 804, proglašeni su viškom.

SŽH je u svim svojim nastupima isticao da je prije izrade organizacije i sistematizacije HŽ Carga bilo nužno utvrditi kriterije za njihovu izradu, a polazni kriterij trebao je biti postojeći rad.

**Bilo bi logično da se pad obujma prijevoza tereta i povećan broj neispravnih lokomotiva, jednako odrazio na sve strukture radnika HŽ Carga. Bilo bi logično da su u Željezničkom fondu završili, privremeno, i strojovođe kao i manevristi, komercijalisti, pregledači, pa kad se HŽ Cargo oporavi, da po istim kriterijima kako su ušli, tako i izađu iz Fonda i ponovo rade.**

Ako su Uprava i SSH računali na stranog operatora s početka priče i planirali mu iznajmljivati višak strojovođa i vagona, račun im može pomutiti drugi operator koji ima sve što mu treba, osim jeftine radne snage, a njih zasigurno neće unajmljivati od HŽ Carga, nego će za male novce zapošljavati one koji su prisilno otišli na burzu ili

u mirovinu. Ne postoji kolektivni ugovor koji bi strani operatori morali poštivati. Nacionalni kolektivni ugovor nije potpisan zbog nesloge i tvrdoglavog odbijanja nekih sindikata prihvatiti istinu da samo ujedinjeni imamo šansu zaštititi status radnika u svijetu globalno povezanih poslodavaca. Ta činjenica otvara mogućnost socijalnog *dumpinga* i zloupotrebe ekonomske situacije u koju je dovedena većina stanovništva Hrvatske pa novi poslodavac može nuditi znatno manju plaću za isti rad.

**Sindikata željezničara Hrvatske na samom je početku jasno rekao da mjere koje je predložila Uprava neće donijeti uštedu ni u obujmu ni u rokovima koje je zatražio ministar. Štoviše, predložene mjere su lažna fasada, a na kraju će svi radnici ispaštati jer će opstanak HŽ Carga biti definitivno doveden u pitanje.**

Planom restrukturiranja do kraja godine bilo je potrebno uštedjeti 13 milijuna kuna, no Smjernice 2014.-2018. za koje su socijalni partneri čuli tek kad su objavljene u medijima, traže uštedu od 27 milijuna do kraja godine.

Umjesto razmatranja našeg prijedloga koji bi dao trenutni učinak uštede koji bi bio mjerljiv već pet mjeseci kroz uvođenje nepunog radnog vremena i progresivno smanjenje plaće, efekti uštede koju je planirala Uprava bit će mjerljivi tek krajem godine.

Čitav postupak restrukturiranja, gotovo u svim segmentima, vođen je uz istovremeno kršenje zakonskih odredbi.

Sindikata željezničara Hrvatske, štiteći radnike HŽ Carga svoje članove, tražio je poštivanje zakonske procedure i za to je optužen za opstruiranje.

Dakle, po mjerilima Uprave i sindikta SSH i SSHŽC, opstrukcija nije kad doneseš odluku koja utječe na gospodarska i socijalna prava radnika bez savjetovanja s predstavnicima radnika, nego ako prijaviš poslodavca za kršenje Zakona o radu i Državni inspektorat kazni poslodavca (uvid u spis moguć na [www.shz.hr](http://www.shz.hr) ili u Centrali SŽH).

Po mjerilima Uprave i sindikta SSH i SSHŽC, opstrukcija nije kad objediniš četiri zanimanja, a ne provedeš postupak sukladno zakonima i propisima i ne izradiš procjenu opasnosti (Procjena opasnosti za HŽ Cargo više nije važeća). Za njih je opstrukcija kad po prijavi SŽH, Državni inspektorat utvrdi da je to prekršaj i izda mandatnu kaznu i prijavi sudu prekršaj (uvid u spis moguć na [www.shz.hr](http://www.shz.hr) ili u Centrali SŽH).

Isto tako za Upravu i njoj privržene sindikate nije opstrukcija kada se ne poštuje socijalni dijalog i kad se SŽH-ov zahtjev za sastankom mjesecima odbija, njima je opstrukcija kad SŽH u takvom slučaju zatraži posredovanje svoje krovne međunarodne organizacije.

U jednom trenutku je u HŽ Cargu nastalo pravo takmičenje u nastojanjima normalne i legalne postupke proglasiti opstrukcijom, a nenormalne i nelegalne proglasiti poželjnim oblikom ponašanja.

Tako je Glavno radničko vijeće zanemarilo odgovornu dužnost i obveze koje proizlaze iz pozicije predstavnika radnika i policijom pokušalo zabraniti prisusvovanje predstavnicima sindikata na sjednicama radničkog vijeća iako im to Zakon o radu izriječno omogućuje. To ni Upravi ni SSHŽC nije opstrukcija, a opstrukcija je kad SŽH taj čin prijavi Državnom inspektoratu koji utvrdi da je to očito kršenje Zakona o radu, ali da na žalost Zakon nije predvidio kaznu za taj čin. Zakonodavcu očito nije padalo na pamet da će radnička strana sama sebi činiti tako bezumne stvari. (uvid u nalaz Državnog inspektorata moguć na [www.shz.hr](http://www.shz.hr) ili u Centrali SŽH).

Potpuno gubljenje kompasa potvrdila je Uprava HŽ Carga otvorivši stranice službenog portala prenošenju neistinitih navoda predstavnice SSHŽC koji su prije bili objavljivani na blogu SSHŽC, a odbila je objaviti demanti tih istih neistinitih navoda – jer „portal HŽ Carga nije javni medij i nema zakonsku obvezu objave“. Moralna obveza se nije ni mogla očekivati.

Psihološki pritisak, širenje poluinformacija, stavljanje na listu viška, brisanje pa opet vraćanje, izluđivalo je radnike. Od 804 radnika, njih 215 je otišlo „dobrovoljno“ uz otpremninu, a zbog činjenice da je Uprava inzistirala na sporazumnom prekidu radnog odnosa „na zahtjev radnika“ radnici nisu mogli ostvariti naknadu na Zavodu za zapošljavanje. Tek u slijedećem valu prihvatili su našu primjedbu i omogućili onim radnicima koji prihvaćaju sporazuman raskid ugovora o radu, da to bude „na zahtjev poslodavca“ i tako im omogućili pripadajuću naknadu na Zavodu.

Ukupno 224 radnika se odlučilo za Željeznički fond, od kojih je 10 na vlastiti zahtjev već izišlo iz Fonda jer su sami pronašli drugi posao.

Na konačnoj listi viška je 343 radnika koji ne žele otići dobrovoljno. Njima Uprava sprema poslovno uvjetovan otkaz na koji će se većina opravdano žaliti i na kraju tražiti i nadamo se dobiti sudsku zaštitu.

**Ako smatrate da je odluka o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu koju je donio poslodavac nezakonita, odnosno da poslodavac u Vašem slučaju nije poštivao zakonsku proceduru ili da za otkaz nema opravdan razlog, protiv takve odluke možete poslodavcu u roku od 15 dana podnijeti ZAHTJEV ZA ZAŠTITU PRAVA u kojem ćete tražiti od poslodavca da preispita svoju odluku. Bez prethodnog obraćanja poslodavcu neće biti moguće pokrenuti sudsku tužbu. U svakom slučaju javite se svom sindikalnom povjereniku koji će vam pružiti sve dodatne informacije. Svojim članovima SŽH osigurava pomoć vrsnih odvjetnika.**



## Poticanje ženskog vodstva

Na konferenciji pod nazivom »Promoting women's leadership« koja je održana od 25. do 27. lipnja u Cannesu, Francuska prisustvovala sam kao predstavnik Sindikata željezničara Hrvatske koji je član europske organizacije EUROCADRES.

Osim Hrvatske, konferenciji su prisustvovala većinom zemlje EU (Francuska, Danska, Grčka, Švedska, Njemačka, Italija, Španjolska, Slovenija itd.), ali i Crna Gora kao zemlja kandidatkinja za članstvo u EU.

Cijela organizacija oko seminara bila je pod vodstvom europskih menadžera, CEC-a.

Uvodnu riječ imala je Annika Elias, predsjednica CEC European Managersa i Martin Jefflén, predsjednik EUROCADRES-a. Naglasak je na sve većoj potrebi za izjednačavanjem žena i muškaraca, odnosno njihovom udruživanju te je upravo radi toga kreiran projekt pod nazivom »Promoting women's leadership«.

Izješće o Utjecaju demografskih pro-

mjena na budući izbor menadžera i stručnjaka u Europi, koje je naručila Europska konfederacija menadžera CEC u 2012., pokazalo je da su radna mjesta u srednjem i višem menadžmentu ponajprije pripala muškarcima. Diljem Europe između 61% i 70% menadžera su muškarci. Osim toga, dobna struktura unutar radne snage menadžera se uvelike razlikuje od radne snage u cjelini te znatno dominira 'srednja dob' među menadžerima u Europi. Stoga se zaključuje u izvješću da je oslanjanje na radnu snagu srednje dobi razlog za zabrinutost glede pitanja zadržavanja i zapošljavanja menadžera u budućim godinama, među kojima su i same žene.

Na temelju svega navedenog CEC kao koordinator a zajedno s EUROCADRES-om, Ledarnom (prvom organizacijom u Švedskoj koja je formirana od strane menadžera za menadžere) i CFE CGC kao suradnicima, preuzeo je inicijativu i predložio nove mjere za promicanje žena na rukovodeća

mjesta, za donošenje presudnih odluka na rukovodećim mjestima, a da bi se povećao udio žena na pozicijama srednjega i višega menadžmenta te da bi se zajedno suočili s izazovima demografskih promjena u budućnosti. U tom smislu projekt je razvijen i iznesen Europskoj komisiji koja je za nj odobrila sredstva pod naslovom »Promoting Women in Leadership – Strategies and Best Practices to increase the Share of Women in Middle and Higher Management Positions«.

U Europskoj uniji prosjek zastupljenosti žena na rukovodećim mjestima je svega 18%. Po najvećoj zastupljenosti žena u menadžmentu u EU na prvom mjestu nalazi se Nizozemska s 42%, na drugom mjestu je Francuska s 30% i na trećem je Švedska s 26%. Najnižu zastupljenost imaju naši susjedi Slovenci.

Zanimljivo je napomenuti da će trebati 1107 godina da se žene i muškarci izjednače glede radnih mjesta. To govori poprilično mnogo.

Širok je raspon zakonodavnih mjera od strane nacionalnih vlada, dobrovoljnih inicijativa od strane poduzeća i akcija od strane europskih i nacionalno-socijalnih partnera koji su poduzeli određene mjere za povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada, a samim time i na rukovodeća mjesta. Međutim uspjeh tih mjera nikada nije bilo i kritički preispitati kakav je njihov učinak na žene koje žele karijeru na mjestima odlučivanja unutar srednjega i višega menadžmenta. Da bi se popunila ova praznina i pružila pomoć u nakani da se poveća udio žena na rukovodećim položajima, osmišljen je i jedan od središnjih potprojekata unutar projekta »Promoting women's leadership« koji će razmotriti sljedeća pitanja:

- Procijeniti trenutačnu situaciju rodne zastupljenosti žena na menadžerskim pozicijama, dati priliku mladim ženama te istražiti načine na koje se to može promijeniti u njihovu korist u idućih pet do deset godina (»brzina promjene«),
- Procijeniti učinkovitost zakonskih propisa od strane nacionalnih vlada i dobrovoljne politike od strane industrije na nacionalnoj i europskoj razini,
- te posljednje ali ne i nebitno, dokazati ekonomsku važnost žena na rukovodećim mjestima.

Ženama je još uvijek izazov postići ono što muškarci rade za jednak posao i postići rezultate koji će ih dovesti na liderska mjesta. No vidljivo je da su žene ostvarile velik napredak unatrag 10 godina a mogu učiniti još više. Mnogi od izazova s kojima se žene suočavaju na radnom mjestu su jednaki kao i za muškarce, ali ostaje ono usađeno pitanje tko će ih lakše i spretnije savladati. Ti izazovi uključuju rad/životni balans, roditeljstvo, žongliranje s mnogo odgovornosti. Izazovi specifični za žene će i dalje biti razlike u plaćama jer žene i dalje zarađuju samo 73% onoga što muškarci čine za isti posao, a plaćeni su više. Diskriminacija je i dalje prisutna na radnom mjestu, seksualno uznemiravanje nažalost nije stvar prošlosti.

Istraživanja su pokazala da se samo 9,7% žena nalazi na izvršnim pozicijama uprava. Osim toga, niti jedna

tvrtka nije imala spolno uravnotežen izvršni odbor ili tim menadžmenta.

Žene vođe ponekad osjećaju pritisak da se prilagode muškom modelu vodstva, i tu se najčešće događa sljedeća situacija - nailaze na zid odnosno nemogućnost uključivanja u mušku grupu (muška druženja nakon posla...). One moraju prepoznati svoje jedinstvene talente, shvatiti što donose u svoje radno okruženje te omogućiti najbolji uspjeh svoje grupe, a zatim, pobrinuti se da se njihov glas čuje. Moraju se zauzeti za sebe i za ostale žene u svojoj organizaciji, govoriti i pridonositi. Žene mogu doživjeti poteškoće s tim na mnogim radnim okruženjima. Važno je samo pronaći zajednicu unutar organizacije – mentora, uzor koji će im pomoći u navigaciji kroz organizaciju i pružiti pomoć.

Sve veći broj velikih firmi na svojim najboljim radnim mjestima, značajnu pažnju i resurse usmjerava na zapošljavanje, zadržavanje i razvoj žena lidera. Značajan naglasak je stavljen na prednosti koje ta organizacija može pružiti ženama na rukovodećim mjestima. Za te žene je od iznimne važnosti briga o djeci, roditeljine naknade, ženska umrežavanja u skupine, mentorstvo i razvoj njih samih. Iz tog razloga organizacije daju sve od sebe da se istinski brinu

o svojim ženama liderima i zadržat će ih pod svaku cijenu.

Vrlo je važno da organizacije stvore spolno neutralno okruženje, odnosno podjednaki omjer muškaraca i žena. Da bi se to postiglo organizacije moraju prve uistinu razumjeti što žene žele od njih i što trebaju od svojih poslodavaca, za neke to može biti fleksibilno radno okruženje ili slobodno dijeljenje poslovnih zadatak unutar grupe bez obzira na spol, a za druge to može biti određena grupa zaposlenika i mentorstvo. Organizacije moraju poticati znatiželju i prirodni interes s programima i aktivnostima koje će održati iskru živom u daljnjem radu žena lidera. U EU je sve više žena CEO u tehnološkom sektoru nego ikad dosad no još uvijek ima posla na razini srednjeg menadžmenta za povećanje broja žena na tim mjestima.

Nakon što je konferencija završena potvrđena je činjenica da je potrebno i dalje djelovati na polju ravnopravnosti za žene i muškarce, odmaknuti se od diskriminacije te omogućiti jednako intelektualno razvijanje i muške i ženske radne snage kako bi se jaz između spolova na radnim mjestima, bila ona rukovodeća ili ne, smanjio te da ne bismo morali čekati onih 1107 godina. ■

INES SRBIĆ



# Poslodavci i sindikati zajedno o socijalnom dijalogu

Međunarodni seminar o socijalnom dijalogu u željezničkom sektoru održan je u Splitu od 16. do 18. lipnja 2014.

Jednogodišnji projekt koji je financirala Europska unija, a organizirale krovne udruge poslodavaca i sindikata željezničkog sektora Europe završio je trodnevni seminarom u Splitu.

Prvi dan trodnevne međunarodne konferencije pod nazivom Socijalni dijalog u željezničkom sektoru u zemljama zapadnog Balkana, na kojem je predstavljeno stanje u Hrvatskoj, Makedoniji i Srbiji, zaključeno je s podatkom da je broj radnika u odnosu na prije dvadesetak godina drastično smanjen te je izražena nada da taj trend neće utjecati na buduće poslovanje kao što se to dogodilo npr. u Njemačkoj. Naime DB je sa 380.000 radnika 1993. pao na 170.000 a istodobno se suočio s velikim poteškoćama. Mnogi odlaze u mirovinu, mladi nisu primani i sada nema tko raditi.

To je rečeno u Splitu, gdje se na konferenciji okupilo šezdesetak predstavnika poslodavaca i socijalnih partnera iz Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Makedonije, Srbije i Slovenije te predstavnici Zajednice europskih željeznica i upravitelja infrastrukture (CER) i Europske federacije prometnih radnika (ETF) koji su i organizatori seminara. Tijekom tri dana svaka od zemalja predstavila je stanje socijalnog dijaloga u zemlji i na željeznici. Prvi dan to su učinile Hrvatska, Makedonija i Srbija, a posljednji dan primjere najbolje prakse u socijalnome dijalogu dali su predstavnici Francuske, Njemačke, Velike Britanije i Švedske.



Prema riječima Sabine Trier iz ETF-a, svrha konferencije jest da se poslodavci i socijalni partneri s tog područja bolje upoznaju, razmjene iskustva i saslušaju primjere najbolje prakse kako bi se sudionici motivirali za daljnji razvoj socijalnog dijaloga u zemljama koje su trenutačno u tranziciji te se prilagođavaju EU-ovim direktivama. Socijalni dijalog smatra se vrlo važnim alatom suradnje poslodavca i socijalnih partnera.

Rukovoditeljica Upravljanja ljudskim potencijalima HŽ Infrastrukture Gordana Vukčević i dopredsjednica Sindikata željezničara Hrvatske Katarina Mindum na početku su prikazale trenutačno stanje u hrvatskome željezničkom sektoru, procese restrukturiranja i modernizacije te stanje socijalnog dijaloga.

Nakon što je Vukčević predstavila važne promjene koje su se posljednjih godina dogodile u hrvatskim željezničkim tvrtkama, s težištem na rezultatima restrukturiranja, modernizacije i smanjenja broja zaposlenih, Katarina Mindum govorila je o povijesti socijalnog dijaloga na željeznici u Hrvatskoj, koji je počeo nakon velikih štrajkova 1998., a koji je rezultirao prvim potpisanim kolektivnim ugovorom za djelatnost HŽ-a 2000. godine. Iste je godine donesen i prvi tripartitni socijalni program za neku djelatnost u Hrvatskoj, koji je željezničarima jamčio smanjenje broja zaposlenika uz poticajne otpremnine i prekvalifikacije. Od tada do danas ni jedan radnik zbog restrukturiranja nije završio na cesti, a da na neki način nije bio zbrinut. Unatoč tomu što je od tada do danas socijalni dijalog rezultirao potpisivanjem još nekoliko kolektivnih ugovora i njihovih aneksa, ona smatra da na željeznici postoji solidan, ali ne i izvrstan socijalni dijalog, da kultura socijalnog dijaloga nema tradiciju, nema odstupanja ni konsenzusa, sektorsko vijeće ne funkcionira te je najveći problem razbijena sindikalna scena. Pozitivnim je ocijenila potpisane sporazume o radno-pravnoj zaštiti kao i osnivanje Željezničkog fonda koji radnicima u tehnološkome višku daje tri godine da pronađu neko novo rješenje.

- Prije, kada smo se borili za radne uvjete i bolje plaće, bili smo toliko složni da je Svjetska banka u svojim nalazima kao problem navodila »jake sindikate«, a danas nam naša razjedinjenost omogućuje da jedan sindikat potpiše kolektivni ugovor koji se odnosi na većinu, iako se ona s njim ne slaže. Ipak, našu budućnost vidim u ujedinjenim sindikatima – zaključila je Mindum.

Makedonske željeznice su s restrukturiranjem krenule 2003. i još su na početku. Izjavili su to predstavnici MŽ-Infrastrukture, MŽ-Transporta i sindikata. Osim što su osnovane regulatorne agencije i sektori podijeljeni na infrastrukturu i prijevoz, u strukturnim se prilagodbama nije otišlo mnogo dalje. Ipak, makedonska vlada kreće u veliki investicijski razvoj i u sljedeće četiri godine u MŽ-Infrastrukturu planira uložiti 600 milijuna eura iz proračuna, IPA fonda i kredita EBRD-a. Riječ je o ulaganju u modernizaciju pruga, većinom na X. i VIII. koridoru, kako bi se na svim dionicama brzine ujednačile na 120 km/h. U tijeku je i projektiranje pruge prema Albaniji, čija će



izgradnja stajati 500 milijuna eura. Počet će 2018., a 2022. i s njezinim završetkom bio bi zaokružen VIII. koridor. Tvrтка MŽ-Transport ima ukupno 1200 zaposlenih, od toga 600 u vuči vlakova, a po 200 u putničkom i teretnom sektoru te direkciji. Od 2010. bilježi kontinuirani pad opsega prijevoza, pa u 2013. ima 16% manje putnika i 10% manje tereta u odnosu na 2012. Prvi put nakon 40 godina planira se uložiti 50 milijuna eura u modernizaciju prijevoznih kapaciteta, nove putničke garniture, rekonstrukciju lokomotiva i nabavu novih teretnih vagona. Liberalizacija je uvjetno odgođena do ulaska u EU. Na sindikalnoj sceni Makedonci imaju osam reprezentativnih željezničarskih sindikata i puno više manjih. Reprezentativnost podrazumijeva 20% broja zaposlenih u sektoru za koji sindikat želi pregovarati. Pod utjecajem Svjetske banke 2005. godine broj zaposlenih smanjen je 30%, a od tada se njihov broj smanjuje prirodnim odljevom. Na snazi je kolektivni ugovor iz 2010. koji je vrijedio za jedinstvene Makedonske željeznice, a sada je pred potpisivanjem poseban kolektivni ugovor samo za tvrtku Transport. U budućnosti očekuju da će doći do daljnje podjele sektora zbog prilagodbe EU-ovoj regulativi pa će socijalni dijalog imati sve važniju ulogu.



Mreža pruga Željeznice Srbije duga je 3173 km. Restrukturiranje je počelo 2000. kada je tvrtka imala 32.832 zaposlenika, a danas je zaposleno 18.047 radnika koji su podijeljeni između Direkcije za prijevoz i Direkcije za infrastrukturu. Tržište je otvoreno za pristup infrastrukturi i postoji apsolutna konkurencija. Prošle godine Željeznice Srbije postale su dioničarsko društvo i u tijeku je podjela na dva dioničarska društva – Infrastrukturu Željeznica Srbije i Srbija voza, odnosno operatora putničkoga i teretnoga prijevoza, s tendencijom razdvajanja na posebne tvrtke za putnički i teretni prijevoz. U 2013. srpska vlada im je znatno smanjila subvencije pa trenutačno imaju 51% vlastitog prihoda u ukupnome prihodu. Ono što je iznenadilo sve sudionike jest podatak da na tamošnjim željeznicama djeluje 28 sindikata od čega su samo tri reprezentativna (imaju 30% od ukupno sindikalno organiziranih članova). Socijalni dijalog nema pretjerano dugu povijest, tripartitni socijalni dijalog postoji od 2004., ali su željezničari u njega uključeni preko Saveza sindikata čiji su član. Otkako su Željeznice Srbije dioničarsko društvo vode se bipartitni razgovori i imaju jedan kolektivni ugovor. ■

MLADEN JOJA

## Štrajkom do pobjede

Željeznički radnici u Švedskoj slavili su pobjedu jer je poslodavac Veolia pristao na dogovor te je 16-dnevni štrajk okončan.

Spor je nastao kada je 250 članova sindikata SEKO (učlanjenog u ITF), nakon što je posao preuzeo novi poslodavac, dobilo obavijest da će biti otpušteni s posla na željeznici - samo da bi ih se moglo ponovno zaposliti, ali na ugovor o povremenom radu, na sat. Također, poslodavac bi ih vratio na niže plaće bez plaćanja doprinosa za mirovinu ili naknade za bolovanje.

Taj potez je dio šire slike, općeg trenda uvođenja sve nesigurnijeg zapošljavanja kod multinacionalnih poslodavca.

Preko pretjerano umanjene ponude, Veolia Švedska je pobijedila na natječaju za uslugu prijevoza vlakom između Danske i Švedske, preko mosta Oresund. Stvarnu cijenu za ovu potplaćenu »pobjedu« sada će platiti radnici.

Cijena je masivno otpuštanje stalno zaposlenih radnika i »velikodušne ponude« iz društva Veolia za ponovno zapošljavanje kao honorarnih radnika ili po satu (radit će koliko i kad je prijevoznik tvrtki potrebno). Od 211 strojovođa koji su do danas bili zaposleni, 107 će od sada biti zaposleno na neodređeno vrijeme. Nepuno radno vrijeme »ponuđeno« još za 67 radnika.

Jednako teško, drastičnim rezom, pogođeno je i ostalo vlakopratno osoblje.

Uz potporu ostalih nordijskih sindikata, kao i sindikata iz ITF-a i Europske federacije transportnih radnika (ETF), spor je završio sindikalnom pobjedom. Sindikatu je sada omogućeno ograničenje primjene ugovora o nepunom radnom vremenu - što će također pomoći da se spriječi spirala prema dolje u smanjivanju uvjeta rada. Veolia je u Švedskoj prošle godine koristila 100.000 sati ugovorenoga rada (sati povremenog rada), no to će se svesti na ne više od 40.000 sati.

Imajući na umu koliko snažno Ministarstvo pomorstva, prometa i infrastrukture priželjkuje i čini sve da čim prije omogući dolazak novim operaterima koji bi pružali usluge i u teretnom i u putničkom prijevozu, slične rezove koji će omogućiti stranim privatnim tvrtkama isisavanje visokog profita, realno je očekivati uskoro u Hrvatskoj. Razjedinjena sindikalna scena s druge strane nije spremna sektorskim kolektivnim ugovorom zaštititi radnike od neloyalne konkurencije i socijalnog dumpinga. ■

KATARINA MINDUM

# Kako to drugi rade

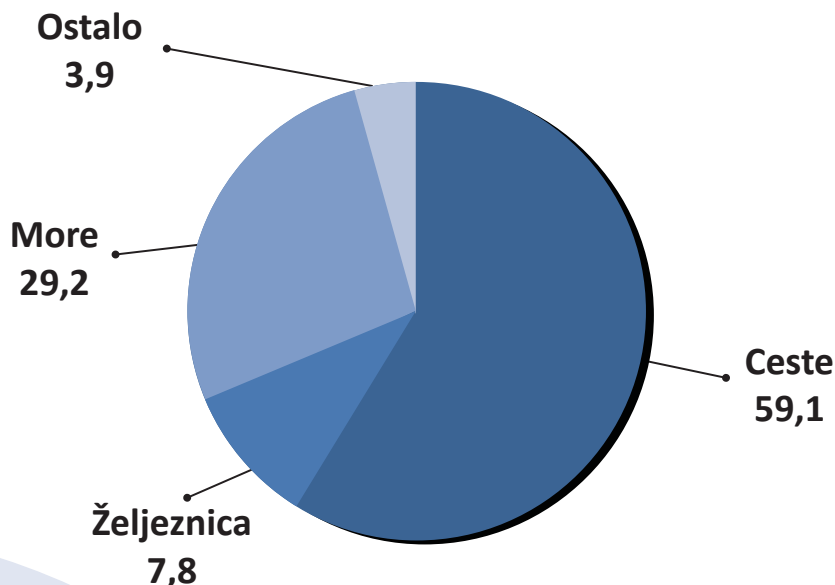
## Od gubitaša do uspješne tvrtke

Sudjelujući na sastanku Regionalnog foruma sindikata jugoistočne Europe koji se u organizaciji zaklade FES održao 30. lipnja ove godine u Podčetrtku u Sloveniji, imali smo priliku čuti detaljnije informacije o stanju u slovenskom Cargu koje je pripremila direktorica SŽ CARGA mag. Melita Rozman Dacar.

Bilo je zanimljivo slušati kako s ponosom direktorica iznosi podatke o količini prijevoza i metodama koje su primijenili kako bi zadržali količinu tereta. U ovom tekstu ukratko ćemo prikazati osnovne informacije o stanju u SŽ Cargu.

Tržišni udio željeznice u odnosu na druge modele prometa u Sloveniji

### Tržišni udio



Osnovna djelatnost SŽ Carga razvija se u smjeru pružanja usluga prijevoza robe te pružanja pratećih usluga što obuhvaća:

#### - Prijevoz klasičnih vagonskih pošiljaka

Pojedinačni vagoni, grupe vagona, kompletni vlakovi, naročite pošiljke, RID materija, što predstavlja **75% ukupno prevezenih tereta**.

#### - Kombinirani prijevoz

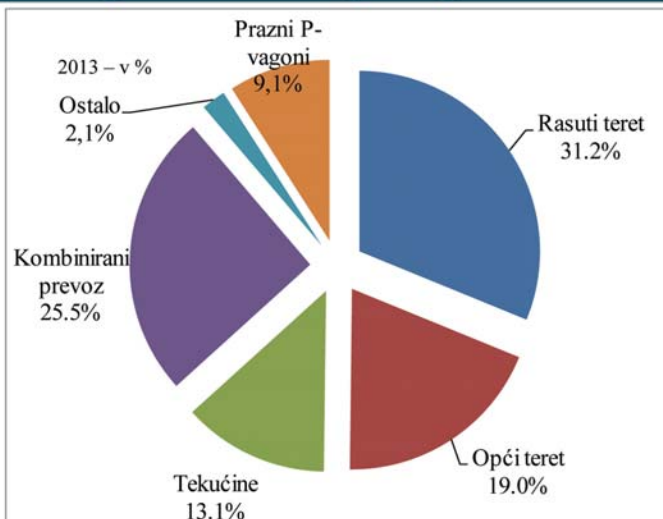
prijevoz kontejnera, Ro-La, piggy-back prevoz usluge kontejnerskog terminala, što predstavlja **24% ukupno prevezenih tereta**

#### - SŽ-Express

prijevoz od "vrata do vrata", skladištenje i distribucija, što predstavlja **1% ukupno prevezenih tereta**.



## Struktura prevoza: skupine proizvoda



v 000 ton	2013
Rasuti teret	5.495
Opći teret	3.351
Tekućine	2.308
Kombinirani prijevoz	4.491
Ostalo	378
Prazni P-vagoni	1.602
<b>Ukupno</b>	<b>17.625</b>

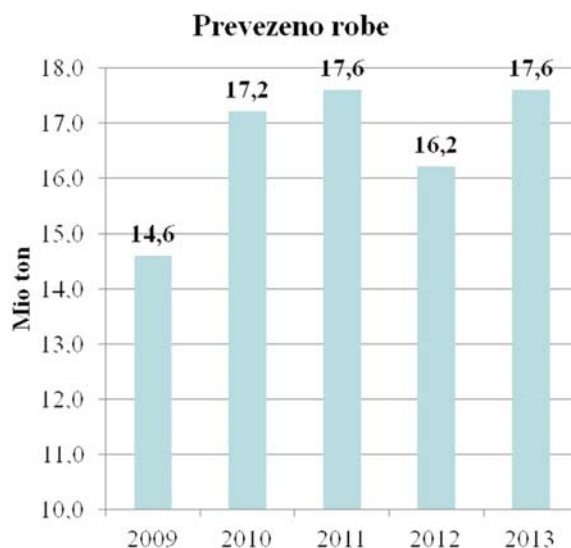
### Vrste blaga

- Raznolika struktura roba koje se prevoze željeznicom.
- Najvažnije grupe proizvoda su kontejneri, nafta i naftni derivati, rude...
- Prijevoz vrijedne i "osjetljive" robe, cestovna vozila, žitarice, strojevi i oprema,...

U 2013 godini željeznicom je ukupno prevezeno 17,6 mil tona tereta i ostvareno 3.891 mil neto tonskih kilometara, a što je najbitnije ostvaren je poslovni prihod od 178 mil eura od čega je 3,3 mil eura čiste dobiti.

## SŽ-Teretni promet: Osnovni pokazatelji 2013

		2013
Prevezena roba	mio ton	17,6
Izvršen rad	mio NTKM	3.891
Poslovni prihod	mio EUR	178,0
Dobit(EBT)	mio EUR	3,3
Vagoni	broj	3,211
Lokomotive	broj	140
Diezel	broj	70
Električne	broj	70
Zaposleni (31.12)	broj	1.312
Prosječan broj vlakova na dan	broj	150
Industrijski kolosijeci	broj	160
Učešće utovara i istovara na IT	% ton	49



Pored ulaganja u vozni park razvojna strategija usmjerena je i u ulaganja u pretovarnu mehanizaciju, skladišne prostore te cestovna vozila.

## Sredstva za pružanje usluga



### Lokomotive [140]

- Elektro lokomotive – 70
- Dizel lokomotive - 70



### Vagoni [3.285]

- Vlastiti vagoni – 2904
- Zakupljeni vagoni – 381



### Skladišta (zatvorena, veća)

- Koper (12.000 m<sup>2</sup>)
- Ljubljana Moste (7.500 m<sup>2</sup>)



### Pretovarna mehanizacija (kontejneri)

- Portalna dizalica
- <Mobilni pretovarni manipulatori (Lj, Mb, Ce)



### Cestovna vozila

- Kamioni
- Prikolice

## Osnovna razvojna strategija temelji se na potrebama korisnika.

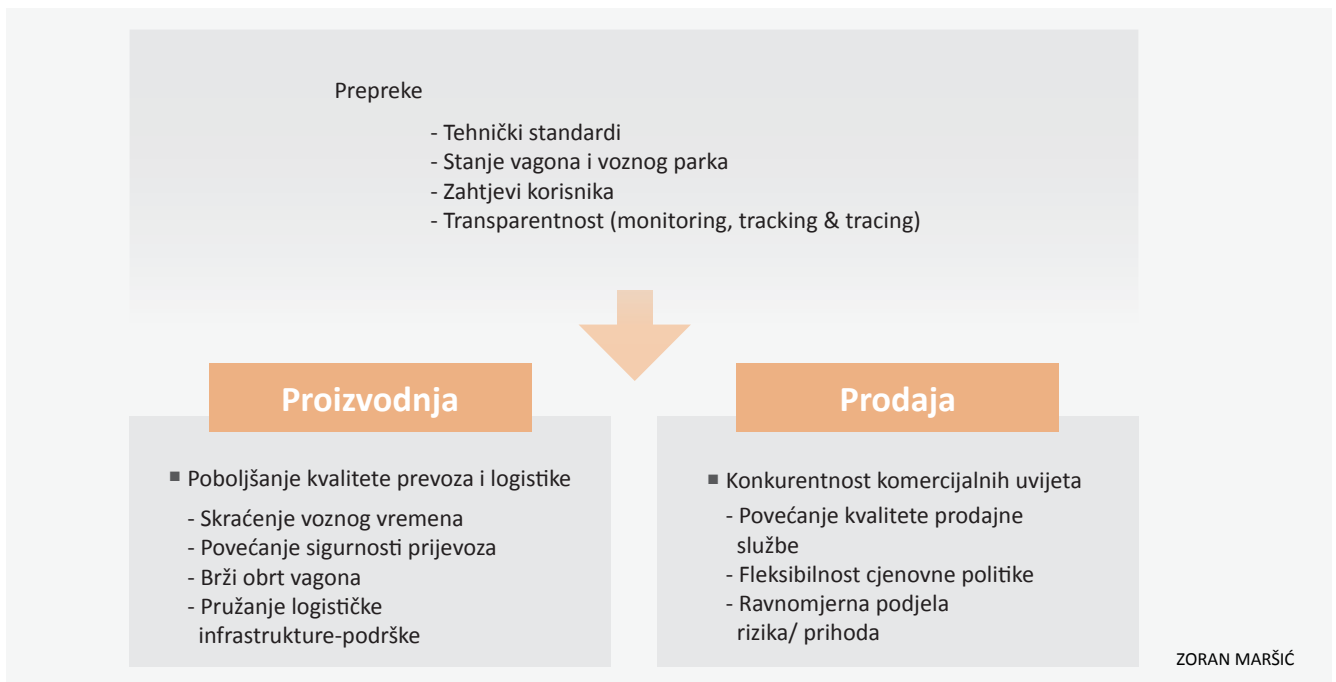
### Potrebe korisnika su osnova za naše usluge



Element	Korist
<b>Cijena prijevoza</b>	U skladu sa kvalitetom usluge
<b>Pouzdanost prijevoza</b>	Omogućuje bolje planiranje proizvodnje
<b>Brzina prijevoza</b>	Skraćuje vrijeme između utovara i isporuke robe krajnjem korisniku
<b>Prilagodljivost</b>	Omogućuje rješavanje kompleksnih logističkih zahtjeva korisnika
<b>Sigurnost prijevoza</b>	Smanjuje dodatne – indirektno troškove korisnika

Prosječna godišnja stopa rasta prijevoza robe od 1998 do 2008 iznosila je 8,5 %, a u čitavom periodu 1,5 %. Pojavom prve ekonomsko – financijske krize 2009. dolazi do smanjenja obujma prijevoza no već u 2013. godini pokazuju se znaci oporavka. Slovenci savladavaju prepreke.

- Učešće međunarodnog prometa je 90 %:  
Učešće unutarnjeg prometa 10 %
- 57 % svih prevezenih količina robe na SŽ-TP je za/iz Luke Koper
- SŽ-TP prevozi 60 % od raspoloživih količina robe u Luci Koper
- Prugama V koridora (RFC 6) se preveze 67 % robe, po prugama X koridora 33 %



# Čim prije u svoj dom

Svoje članove, stradalnike u nedavnoj katastrofalnoj poplavi obišli su predstavnici Sindikata željezničara Hrvatske. U ponovnom obilasku članova, ovaj put u Gunji, iz prve ruke su čuli što je najhitnije i najnužnije potrebno. Osim materijalne pomoći stradalim članovima je dan znak da nisu sami i da će SŽH pratiti zbivanja i organizirati prikupljanje dodatne pomoći.

Pozivamo sve naše članove, željezničare i sve čitatelje da se odazovu i budućim akcijama prikupljanja pomoći koje će SŽH organizirati za pomoć stradalim kolegama. ■

ZDENKO ŠARČEVIĆ



# Što žele žene

Zajednica sindikata javnog sektora – CPSU, nakon osam godina ponovila je anketu What Women Wants (Što žene žele), tražeći od žena informacije kako bi se dobila detaljna slika ženinoga radnog vijeka.

Ovaj put je istraživanjem obuhvaćeno 11 209 žena koje su govorile o važnim pitanjima u njihovom radnom vijeku.

Jedno od najvećih istraživanja među zaposlenim ženama u Australiji dalo je rezultate koji opisuju situaciju blisku zaposlenim ženama u javnom sektoru Hrvatske.

Provedeno istraživanje pružilo je jasne dokaze o povećanju radnoga opterećenja (workloads) i povećanju pritiska, agresiji stranaka (posebno prema ženama koje rade u područjima pružanja usluga) te istaknulo da je fleksibilnost ključna potreba za većinu žena i najvažnija za njihovo zadovoljstvo poslom.

Ovi rezultati pomoći će u zaštiti radnih mjesta, plaće i prava žena, između ostalog i putem zahtjeva u kolektivnim pregovorima, a i u procesu zagovaranja kod vlade i drugih poslodavaca o pitanjima važnim za žene.

## Utjecaj smanjenja proračuna

**CPSU anketa** Što žene žele prvi put je bila provedena prije osam godina. Uspoređujući odgovore iz prvog istraživanja sa sadašnjim uočava se negativan utjecaj uzastopnih rezova osoblja na žene, i na poslu i kod kuće. Kumulativni utjecaj smanjenja proračuna i povećanje opterećenja radom (is steadily changing) stalno mijenja prirodu posla i odnosa između članova CPSU i društva.

Brojni su primjeri koje pruža anketa:

*U porastu je razina agresije stranaka s kojom se suočava osoblje istovremeno izloženo smanjenju broja radnih mjesta, spajanjima ureda i povećanom pritisku za uslugama.*

*Za mnoge žene koje rade u javnom sektoru ideja biti dio 'uslužne djelatnosti' nestaje (the idea of being part of a 'career service' is disappearing).*

*Granica između rada i ne-rada sve je nejasnija. Neke žene nastavljaju raditi prekovremeno, dodatne sate, a mnogima je »neradno« vrijeme prekinuto radom.*

*Bolovanje i opseg »prezentizma«, tj. odlaska na posao unatoč bolesti*

*Od žena koje su bile bolesne u posljednjih 12 mjeseci, 23 posto ih je reklo da je otišlo na posao bolesno barem jednom ili dva puta. Razloge koje su navele za odlazak na posao unatoč bolesti uključuju i pritiske vezane uz obujam posla (51,8%) i pritiske od nadređenih (22%).*

*Istraživanje je također pokazalo da je za žene s djecom ili drugom uzdržavanom osobom (osobom koja o njima ovisi) više vjerojatno da će »vojnički« doći na posao iako im nije dobro, jer im je potrebno sačuvati pravo na dopust ili bolovanje kako bi brinuli o bolesnoj djeci i/ili roditeljima.*

*Dvije od pet žena osjećaju da bi korištenje slobodnim vremenom zbog obiteljskih razloga djelovalo nepovoljnije na njihovu daljnju karijeru.*

*U 2013. CPSU se zalagao za izmjene Zakona o radu koje bi poboljšale fleksibilne radne aranžmane. Izmjenom Zakona proširena je skupina zaposlenika koji imaju pravo tražiti fleksibilno radno vrijeme. Sada su uključeni i oni sa skrbničkim obvezama, zaposlenici s invaliditetom, roditelji / staratelji djece školske dobi ili mlađe, zaposlenici s 55 godina ili stariji i oni koji su iskusili nasilje u obitelji.*

*Tijekom pregovora 2014. o najnovijem Sporazumu za javne službe i poduzeća, CPSU je osigurao prilagodbu trenutačno zastarjele politike da bi se osigurala fleksibilnost glede početka i završetka radnog dana za sve zaposlenike. ■*

S ENGLSKOG PREVELA I PRIREDILA KATARINA MINDUM





## ■ ŽENSKA SEKCIJA

Druženje u prirodi  
tradicionalno je  
organizirano u  
sjećanje na  
Sonju Stošić

### Sonjin dan, 2014. u Kutarevu

Dana 10. svibnja 2014. godine Sekcija žena SŽH organizirala je SONJIN DAN. Izlet odnosno druženje u prirodi tradicionalno je organizirano u sjećanje na Sonju Stošić. Ovaj put sudionici su posjetili Kutarevo, malo podvelebitsko mjesto u Lici, svjetski poznato kao utočište za napuštene medvjediće. Nakon obilaska, organizirano je druženje i ručak u prirodi kod izvora rijeke Gacke.

Za dobro raspoloženje i osvježenje pobrinuli su se članovi SŽH Podružnice Ogulin. Puni emocija nakon cjelodnevnog druženja, članice Ženske sekcije SŽH i članovi njihovih obitelji uputili su se kući vlakom popravljajući »broj prevezenih putnika« HŽ PP-a. ■

GORDANA SVETIĆ





## ■ SEKCIJA MLADIH

### Željeznica povezuje svijet

Sedam mladih željezničara članova njemačkoga sindikata EVG putovalo je od sredine travnja do sredine svibnja, četiri tjedna vlakom kroz Europu. U svakoj zemlji susreli su se s predstavnicima sindikata željezničara i s mladim kolegama s kojima su razgovarali o njihovim problemima, potrebama, ali i o nadanjima povezanim diljem Europe.

Hrvatska i razgovor s predstavnicima Sindikata željezničara bila je također jedno od odredišta.

Ta osobna iskustva, uvide u život i rad u Europi, zabilježili su u dnevniku (<http://www.eurorailtour.de/2014/04/23/spontanitaet-ist-unser-verbuedeter/>)

Nakon uzbudljivog putovanja u kontekstu europskih izbora svoje dojmove su prezentirali 15. svibnja 2014. na DGB kongresu u Berlinu. ■



# X. sportski susreti Sekcije mladih

Na Zagreb Ranžirnom kolodvoru 28. lipnja 2014. godine održani su tradicionalni X. susreti Sekcije mladih Sindikata željezničara Hrvatske. U organizaciji Predsjedništva Sekcije mladih i podružnice Zagreb Ranžirni kolodvor sudionici su mogli uživati u dobroj atmosferi a zahvaljujući našim majstorima od kuhinje i dobroj hrani. Doista je ugodno na jednom mjestu vidjeti naše mlade članove, koji su unatoč sve težim mogućnostima organiziranja slobodnih dana svoje slobodno vrijeme posvetili ovom tradicionalnom druženju. Nakon završenih natjecanja uručene su i prigodne nagrade poslije čega se nastavilo s dobrim tulumom. Rezultati natjecanja



### **Natjecanje – pikado:**

1. Podružnica Zagreb Glavni kolodvor
2. Podružnica Vinkovci
3. Podružnica Koprivnica

### **Natjecanje – bela:**

1. Podružnica Zagreb Ranžirni kolodvor
2. Podružnica Vinkovci
3. Podružnica Zagreb Glavni kolodvor

### **Natjecanje – nogomet:**

1. Podružnica Zagreb Ranžirni kolodvor
2. Podružnica Vinkovci
3. Ekipe strojovođe

Najbolji golman: Tomislav Šarčević  
 Najbolji igrač: Saša Svjantko



# Održane sportske igre SŽH regije Zapad



Dana 7. lipnja 2014. godine u Be-lavićima su održane regionalne sportske igre članova Sindikata željezničara Hrvatske. Na sportskim igrama sudjelovale su podružnice Pula, Rijeka, Ogulin i Karlovac. Za organizaciju su se pobrinuli članovi SŽH podružnica Karlovac pod budnom paskom glavnog povjerenika Nenada Brozovića. Na druženje članova SŽH došle su i kolega iz centrale, dopredsjednici Branko Kreš, Mladen Joja i Zdenko Šarčević te predsjednica Ženske sekcije SŽH Gordana Svetić.

Po završetku sportskog dijela nastavljeno je ugodno druženje koje je potrajalo do noćnih sati. Nadamo se da će se ova tradicija nastaviti jer je to prilika da se bolje upoznamo, razmijenimo informacije i prijedloge rješavanja problema. ■

IVAN STIPETIĆ



U organizaciji sekcije mladih SŽH podružnice Sisak održana je roštiljada u ugodnom druženju članova SŽH na sisačkom kupalištu Zibel.

Podružnica Sisak je jedna od onih u kojoj se članovi ne dijele po društvima nastalim podjelom HŽ-a. Podružnica je to u kojoj vlada zajedništvo i solidarnost između kolega bez obzira na to u kojem se društvu HŽ-a nalazili.

U vrijeme kada gotovo svaki željezničar svoje poslove obavlja tužnoga i zamišljenoga pogleda bilo zbog opasnosti da ostane bez radnog mjesta, bilo zbog ugrožene egzistencije svoje obitelji, a zbog smanjivanja materijalnih prava radnika, na ovom ugodnom druženju bilo je prilično zadovoljstvo vidjeti kolege s iskrenim osmijehom na licu, osmijehom koji se nažalost zbog već navedenih razloga više ne viđa tako često na našoj željeznici.....

Na ovakvim druženjima pokazuje se kako je malo potrebno ljudima da budu zadovoljni i zaborave na svakodnevnice te sve probleme i realnost bar na kratko ostave po strani, a ostvare potrebu za veseljem i druženjem jer, na kraju krajeva, čovjek je po definiciji društveno biće.

Meštri za roštiljem su bili vrsni majstori Alen i Robi. Sve što su ispekli slasno se pojelo.

Za kavu je bila zadužena naša Ana iz obližnjega »domaćeg« restorana.

Još jednom smo uvidjeli da se ne koristimo dovoljno svim blagodatima što ih Sisak ima, a posebno sisačko kupalište koje je u posljednje vrijeme uređeno svim potrebnim sadržajem za ovakva druženja (roštilji, igralište za nogomet, košarkaški teren i dr.). Naravno tu je i rijeka Kupa u kojoj se u ljetnim danima može potražiti osvježenje. ■

HASAN DIZDAREVIĆ





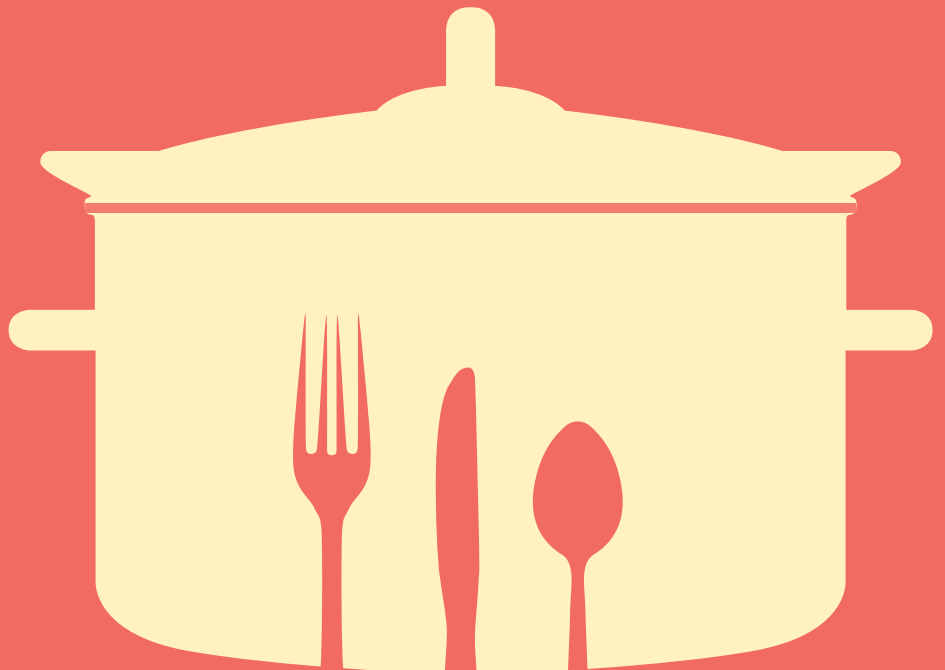
## SŽH – Slavonijada 2014.

Već tradicionalno SŽH Podružnica Osijek organizirala je sindikalno druženje. Pod nazivom »SŽH – SLAVONIJADA 2014.« organiziran je i nogometni turnir između članova društava Cargo, Putnička i Infra s kćerima. Kiša nije omela sudionike turnira u bespoštednoj borbi za trofej. Članovi iz društva HŽ Cargo na sportskom su polju bili najuspješniji te su osvojili prvo mjesto. Ekipe iz HŽ Putničkog osvojila je drugo, a iz HŽ Infre treće mjesto.

Naš vrhunski kuhar Padus spremio je 60-tak litara čobanca, a ni osvježavajućih napitaka nije nedostajalo. Uz tamburicu su se zabavili i dobitnici i gubitnici. Vrijeme nam je brzo proletjelo, a nakon ovoga ugodnog druženja svatko se vraća u svoju stvarnost, no ipak bar malo relaksiraniji.

Dogodine, u još većem broju... vidimo se...!! ■

ROMEO TOMAC



# Obnova Kolodvora Okučani – izvana gladac, iznutra jadac



S kolegom Mijom Vidakovićem, koordinatorom zaštite na radu za regiju Iсток 2. srpnja 2014. obišao sam kolodvor Okučane. Prvi pogled na kolodvor ugodno me iznenadio jer je kolodvorska zgrada izvana uređena do kraja, s peronima i pothodnikom te sve izgleda lijepo i moderno. Ulaskom u prometni ured sasvim drugi prizor, raskopani zidovi iz kojih vise kablovi, razrovan pod, prašina na sve strane. Unutrašnje prostorije izgledaju lošije nego prije početka uređenja kolodvora. U više navrata intervenirali smo kod odgovornih za radove i tražili da se navedena prostorija uredi što prije, ali uvijek

je postojao neki »opravdan razlog« zbog kojeg su radovi na uređenju prometnog ureda kasnili. Žalosno je to što su kolege prometnici i skretničari uz ionako otežane uvjete rada zbog remonta pruge, morali boraviti u prostoru koji je ispod svih kriterija koje radni prostori moraju zadovoljavati.

Posljednja informacija je da će radovi na uređenju prostorija biti gotovi do 1. listopada 2014. a nadamo se da će tako i biti. ■

ZDENKO ŠARČEVIĆ



## Ni vrućina nije smetala – podružnice regije Centar zajedno

Dana 11. lipnja 2014. u prostorijama SŽH Podružnice Zagreb RK upriličeno je već tradicionalno druženje podružnica SŽH Zagreb RK, SŽH Zagreb Zapadni kolodvor i SŽH Informatika.

Uz roštilj, belu, boćanje i stolni tenis okupili su se brojni članovi i gosti, što su se uz veliku vrućinu ali uz pjesmu i pomoć već neizostavne Pivnice »MEDVEDGRAD«, nastavili družiti do večernjih sati.

Bila je to prilika, uz dobrodošlo druženje, iz prve ruke saznati informacije o najnovijim zbivanjima u pojedinom HŽ društvu. ■

IVAN LUKIĆ

Bila je to prilika, uz dobrodošlo druženje, iz prve ruke saznati informacije o najnovijim zbivanjima u pojedinom HŽ društvu

## Sindikalna podružnica SŽH Zabok organizirala susrete regije Sjever

Sindikalna podružnica SŽH Zabok organizirala je 21. lipnja 2014. druženje podružnica regije Sjever: Varaždina, Čakovca, TPV Varaždina i Zaboka.

Okupljanje je počelo u 11 sati, a poslije su se pridružili članovi podružnica Varaždin i Čakovec koji su pristigli vlakom. Uz bogatu ponudu jela i pića, uz šale i dosjetke koje su naravno vezane uz posao na željeznici, na kratko se zaboravilo na teško stanje koje vlada u svim društvima Hrvatskih željeznica i na neizvjestan položaj radnika u njima.

Tijekom druženja odigrana je i revijalna utakmica u malom nogometu. Nećemo reći tko je pobijedio jer je rezultat najmanje važan - pobijedilo je druženje.

A nastavilo se do kasno u noć.

Na kraju bih zahvalio članovima koji su pomogli da se ovo druženje ostvari, kao i svim članovima i gostima koji su se pozivu na druženje odazvali, uz želju da nas je na idućim susretima još više. ■

IVAN MAJSEC



## Kolodvor Slavonki Brod, uređenje postavnice



Nakon više godina čekanja i naših brojnih intervencija, napokon 16. lipnja 2014. godine započelo je uređenje prostorija postavnice na Kolodvoru Slavonki Brod. Na objektu su zamijenjeni prozori, postavljen je novi pod te novi radijatori.

Završetkom radova kolege prometnici vlakova koji borave u navedenim prostorijama konačno će imati zadovoljavajuće uvjete rada te će im boravak i rad biti ugodniji. ■

MIJO VIDAKOVIĆ





## ■ PRENOSIMO IZ DRUGIH MEDIJA

# Njemačka željeznica u potrazi za radnom snagom

- Prenosimo s Deutsche welle
- Svaka sličnost s hrvatskim željeznicama je slučajna

DB već odavno ne uživa ugled solidnog, točnog i pouzdanog prijevoznika. U očekivanju privatizacije prestalo je ulaganje i održavanje željeznice. Putnici mogu proslaviti uspješan početak radnog dana već činjenicom da vlak nije (previše) kasnio - ili da je potpuno otkazan, na primjer ako je pao snijeg ili kiša. Uče se i skromnosti i mogu biti zahvalni ako radi i grijanje ili klimatizacija.

S druge strane, DB je objavio poslovne rezultate za prošlu godinu: prevezli su gotovo dvije milijarde putnika i ostvarili rekordnu dobit. Ali putnici i mnogi zaposlenici ovaj rekord mogu lako smatrati – sramotom. Koncem prošle godine su karte ponovno poskupjele. U vlakovima, ne osobito čistim, vlada gužva. Sjede samo oni koji plate skupe rezervacije.

### Štednja se isplati - direktoru

Uprava DB-a, kako bi povećala dobit povukla je na račun kvalitete usluge brojne nepopularne mjere: zatvoreni su mnogi kolodvori i ukinute su mnoge linije, osobito u manje napučenim dijelovima zemlje, koje ne donose dovoljno dobiti. Mnoge dodatne službe - čišćenja, opskrbe vagona-restorana, ali i dijelom održavanja - su »prebačene« izvan koncerna tvrtkama koje još manje plaćaju svoje, naravno nipošto motivirane radnike.

Mnoga radna mjesta su potpuno ukinuta pa na primjer, ako ne želite još platiti i kazneni dodatak u slučaju da želite kupiti kartu kod konduktera (to se po novom zove »pratilac vlaka«), osuđeni ste na neravnu bitku s automatima za prodaju



karata. Tamo pak osobe koje nisu toliko vične računalima, doista mogu biti sretni ako, nakon deset minuta kojekakvih pitanja, dobiju kartu - pa makar za bilo koje odredište.

Jer šaltera na kojima netko prodaje karte na mnogim kolodvorima uopće više - nema. Mjere štednje idu tako daleko da na primjer na nekim trasama nema niti - skretnica. To znači, ako se nešto dogodi na trasi, vlak mora »u rikvercu« do svog polazišta. Razlog - i održavanje skretnica košta novca.

Direktor Njemačkih željeznica Rüdiger Grube svakako može biti motiviran da primjeni sve mjere štednje koje mu padnu na pamet. Naime poslodavac - odnosno država, smatra da njegovo umijeće zavređuje i prigodnu naknadu - to je 75 tisuća eura mjesečno, odnosno 900 tisuća eura godišnje. Ali to je tek dio njegovih primanja, jer je lavovski dio vezan uz poslovni uspjeh.. Svih petero članova uprave Njemačkih željeznica je za prošlu godinu dobilo 8,7 milijuna eura »nagrade«.

## DB se suočava s posljedicama štednje

Njemačka željeznica Deutsche Bahn godišnje mora zaposliti 10.000 radnika. Osim s posljedicom višegodišnjeg smanjivanja broja zaposlenih problem s kojim se sada suočava DB je demografske prirode - radnici odlaze u mirovinu. Nema prijenosa znanja sa starijih na mlađe radnike, premalo je onih koji su obučeni i sposobni preuzeti posao.

DB je u dva velika vala restrukturiranja ukinula radna mjesta za više od 200.000 radnika, što je počelo uzimati danak.

Prošle godine, u ovo doba, željeznička stanica u njemačkom gradu Mainzu bila je potpuno paralizirana. U grad nisu mogli ući vlakovi jer jedna skretnica, s pomoću koje se održava neometani željeznički promet, nije u pogonu. Razlog je što su skretničari i kontrolori ili bolesni ili na odmoru. To je samo jedan primjer manjka osoblja u DB-u.

Godinama je ovaj koncern, koji širom svijeta zapošljava 300.000 ljudi, štedio novac i ukiđao stalna radna mjesta. Sada je međutim došlo do iznenadne promjene smjera. Da bi ispravili greške iz prošlosti do 2020. godine Deutsche Bahn svake godine mora zaposliti do 10.000 radnika.

Tijekom 2013. zaposleno je 9.750 ljudi, a do 2020. godine bi se ovaj trend trebao nastaviti jednakim tempom. Treba im oko 10.000 radnika godišnje, ali ih nema u Njemačkoj.

Koncern stoji pred velikim izazovom. Svake godine oko 7.000 ljudi odlazi u mirovinu. Pri tome je 44 posto zaposlenih u koncernu starosne dobi iznad 50 godina.

U Njemačkoj je nekada radilo 400.000, a sada 200.000 željezničara. Većina radnih mjesta, otprilike polovina, ukinuta je devedesetih godina. Nakon ujedinjenja Njemačke ujedinjene su i željeznice Istočne i Zapadne Njemačke u jedno poduzeće. Godine 1994. završeno je njegovo restrukturiranje.

Godine 2006., pred izlazak DB-a na burzu, ponovo je došlo do ukidanja radnih mjesta. Tadašnji šef željeznica Hartmut Mehdorn reformirao je koncern u profitabilnu firmu. No od planirane privatizacije nije bilo ništa. Od izlaska na burzu odustalo se 2011., a jedan od razloga bila je financijska kriza.

Sindikati su tijekom čitavog procesa restrukturiranja kritizirali neulaganje u željeznicu i masivno ukidanje radnih mjesta. Sada su i poslodavci spoznali da samo kvalificirani radnici i to u dovoljnom broju, mogu ostvariti zacrtani rezultat i pobrinuti se da putnici budu zadovoljni korisnici.

## »Demografski« tarifni ugovor

EVG i DB su potpisali tzv. demografski tarifni ugovor. On vrijedi za 150.000 radnika i predviđa preuzimanje mladih ljudi, koji se u okviru dualnog sistema (kombinacija teorije u školama i intenzivne prakse na radnom mjestu) obrazuju i školuju u okviru koncerna. Svi oni će odmah po okončanju školovanja dobiti stalno radno mjesto u DB-u.

Uz sve to dolazi i model fleksibilnog radnog vremena, veća zaštita od otkaza, radni raspored po mjeri zaposlenih i slično. Radnici koji su zaposleni samo na određeno vrijeme, nakon godine dana rada bi morali imati ista primanja kao i stalno zaposleni. Bilo da mora popunjavati nastale praznine novim suradnicima, školovati pomladak i vezati stručnjake uz koncern, stručnjaci za gospodarenje ljudskim potencijalima unutar DB-a imaju pune ruke posla, da se više nikada ne bi ponovila situacija s kojom se u proljeće 2013. suočila željeznička stanica u Mainzu. ■



# POSEBNA PONUDA ZA ČLANOVE SŽH-a I NJIHOVE OBITELJI



## Ljetovanje u HOTELU MEDENA po povlaštenim cijenama

PERIOD	16.08. – 06.09.2014.	05.07. – 15.08.2014.
1/2 soba	220,00	305,00
1/1 soba	310,00	430,00

### POPUSTI ZA DJECU

0 – 6,99 god. sa 2 odrasle osobe, bez ležaja	100%
0 – 6,99 god. sa 2 odrasle osobe, na pomoćnom ležaju	60%
0 – 6,99 god. sa 1 odraslom osobom, na osnovnom ležaju	50%
7 – 13,99 god. sa 2 odrasle osobe, na pomoćnom ležaju	50%
7 – 13,99 god. sa 1 odraslom osobom, na osnovnom ležaju	30%

- popust na 3. ležaj za odraslu osobu u trokrevetnoj sobi iznosi 30 %
- dodatak za puni pansion iznosi 50,00 kn po osobi
- Boravišna pristojba po osobi/ danu: 7,00 kn  
(plaća se iznad 12. godina, a za dijete od 12. - 18.godine 50%)

### REZERVACIJE I INFORMACIJE:

Mladen Joja,  
mob 099 242 3713 ,  
VPN 33001

# PONUĐA NAMJENJENA ČLANOVIMA SINDIKATA ŽELJEZNIČARA HRVATSKE I ČLANOVIMA NJIHOVIH OBITELJI

## SMJEŠTAJ UZ FIZIKALNU REHABILITACIJU/TERAPIJU: (min 5 dana / 4 noćenja)

Cijena po osobi i danu u HRK

PDV uključen

Hotel Mirna*** SOBA STANDARD 1/2	POLUPANSION	PUNI PANSION
GRUPNI DOLAZAK (min 15 osoba)	190,00	210,00
POJEDINAČNI DOLAZAK	210,00	230,00

Rezervacije i  
dodatne informacije o  
klasičnom sezonskom  
smještaju:  
Mladen Joja,  
Mob: 099 2423713  
VPN: 33001

### UKLJUČENO U PAKET:

- Piće neograničeno uz obroke u restoranu (točeno bijelo i crno vino, pivo, bezalkoholna pića, mineralna voda)
- 1 x na svaka 3 dana boravka - Svijet sauni (3 h), fitnes i relax room
- Kupanje u unutarnjem bazenu sa ljekovitom termo-mineralnom vodom (max.30 min. dnevno, temperatura vode iznosi 32-34°C), kupanje u vanjskom bazenu sa ljekovitom termo-mineralnom vodom-neograničeno (cca. 01.05.-30.09.)
- Kupanje u unutarnjem bazenu u wellness centru – neograničeno (slatka voda – za odrasle i djecu) - 25m dužine
- **Program fizikalne terapije uz uputnicu HZZO-a ili Croatia Zdravstvenog osiguranja.**  
Terapija bez uputnice uz doplatu
  - Pregled liječnika - specijalista uz postavljanje dijagnoze
  - 4 procedure terapija dnevno ( elektroterapije, magnetoterapije, laser, ultrazvuk, masaže, grupne i individualne vježbe uz fizioterapeuta, Inhalacije...)
- 10% popusta na usluge masaža u wellness centru
- 50% popusta na usluge saune u wellness centru
- Besplatan WI-FI na području recepcije i bara
- Besplatan parking

SINDIKAT  
ŽELJEZNIČARA  
HRVATSKE



RAILWAY WORKERS'  
TRADE UNION OF  
C R O A T I A



Laguna Poreč

# 20. MEMORIJAL ANTE EREŠ

- *Mali nogomet* • *Šah* • *Boćanje* • *Karaoke* • *Pikado*
- *Stolni tenis* • *Bela* • *Potezanje užeta* • *Odbojka na pijesku*

**22. - 24.09.2014**  
**Zelena laguna**  
**hotel Delfin** **POREČ**

