



JASNA PETROVIĆ
**OBLICI DISKRIMINACIJE
NA RADNOM MJESTU**

Drugi dio razgovora o sindikalizmu u Hrvatskoj

Nikolina Rajković, Ankica Čakardić i Vedrana Bibić

S Jasnom Petrović predsjednicom Sindikata umirovljenika Hrvatske, potpredsjednicom Nacionalnog vijeća za umirovljenike, bivšim koordinatoricom ženske mreže Medunarodnog udruživanja sindikata u drugom dijelu intervju razgovarale smo o reformi mirovinskog sustava, afirmaciji prekarosti danas, sindikalnom udruživanju LGBT radnika i radnica, feminističkoj kritici sindikalizma te ženskom neplaćenom radu.

U javnom pozivu Ministarstvu socijalne politike i mladih navodite da u Hrvatskoj prema posljednjem popisu stanovništva živi 120.000 osoba starijih od 65 godina koje ne primaju mirovinu, od čega većinu čine žene. Stoga Sindikat umirovljenika Hrvatske za tu najugroženiju populaciju traži naknadu u obliku "socijalne mirovine". Ima li ikakvih pomoći po pitanju pomoći ovim socijalno najugroženijim članovima društva?

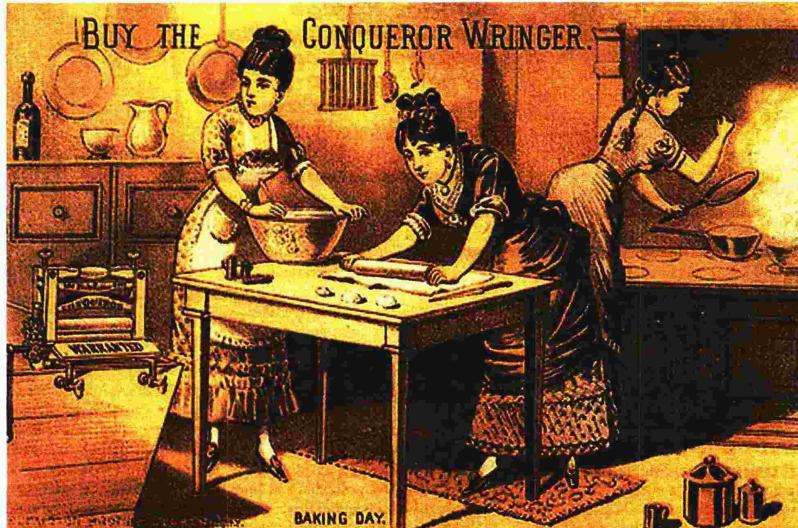
— Ministarstvo socijalne politike i mladih (čudne li kombinacije?) ne pokazuje dovoljnu osjetljivost za problematiku umirovljenika niti ih razumije. Primjerice, u sklopu odjela koji se zove Služba za odrasle i nemoće osobe, na umirovljenike se gleda kao na nemoćnu društvenu skupinu što je posve promašen anglosaksonski neoliberalni pristup dok se "odraslim osobama" smatraju invalidi, alkoholičari, narkomani, beskućnici... Točno je da je SUH uputio javnu inicijativu Ministarstvu socijalne politike i mladih da ubrzaju donošenje zakona o tzv. socijalnim mirovinama (državnim naknadama za starost). Odgovor je bio da se ne protive toj ideji, ali da sada za njih nema novaca. Situacija je neodrživa s obzirom da u Hrvatskoj socijalnu pomoć prima samo 12.000 osoba starijih od 65 godina. Sadašnja vlast je u Planu 21 navela socijalne mirovine kao jedan od svojih ciljeva, ali pod izlikom krize sada odgadala taj projekt.

SUH uvijek ističe važnost međugeneracijske solidarnosti i prava na dostojanstven život te potrebu za konstantnom borbot protiv diskriminacije. U ovom kontekstu inistiramo da se mirovinski sustav temelji na konceptu međugeneracijske solidarnosti unutar prvog mirovinskog stupa. Hrvatska zbog socijalističkog *backgrounda* ima dobro podlogu za ponovno razvijanje solidarnosti. Ideja solidarnosti koja je imanentna teoriji socijalističkih društava još uvijek živi kod nas, na određeni način je prisutan kategorički imperativ da trebaš pomoći nekom drugom. Hrvatska, dakle, ima "dobro izbalansiranu bazu za solidarnost", ali se bojim da vlasti zadužene za promicanje tih temeljnih vrijednosti nemaju jasnou viziju.

Što se tiče razlike u plaćama između muškaraca i žena na višim pozicijama, osnovni se problem nazire u tome što je vrlo malo žena prisutno na rukovodećim pozicijama

MEĐUGENERACIJSKA SOLIDARNOST

Na konstituirajućoj sjednici Nacionalnog vijeća za umirovljenike i starije osobe u Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava u siječnju ove godine rezorni ministar Mirando Mrić njavio je da će se na idućim sastancima Vijeća razgovarati o zakonu o mirovinskom osiguranju te o mirovinskoj reformi u Hrvatskoj. Kako proteču ovi razgovori? Koji je stav SUH-a prema mirovinskoj reformi i prema sustavu triju stupova mirovinskog osiguranja?



Koordinacija umirovljenika, izuzev Matice umirovljenika, ima jasna zajednička stajališta. Smatramo da sustav mirovinskog osiguranja mora sadržavati mjeru protiv rašteg siromaštva starijih osoba te da javni obavezn mirovinski stup međugeneracijske solidarnosti mora biti kamen temeljac mirovinskog sustava. Reformama koje ne idu u tom smjeru se protivimo. Drugi stup bi trebao imati funkciju isključivo dodatnog stupu s plaćanjem doprinosa na teret i radnika i poslodavaca, a u njegova nadzorna tijela treba uvesti predstavnike radnika, umirovljenika i poslodavaca. Uz tzv. socijalne mirovine koje sam već spomenula, zbog rođno uvjetovanih razlika u mirovinama žena i muškaraca, potrebno je što hitnije uvesti različita kompenzacije instrumente (npr. dodatak ili pridodani staž za obiteljsku skrb, odnosno za skrb djece i invalidnih i starijih osoba). Potrebu za kompenzacijanskim instrumentima možemo vidjeti u podacima Nacionalnog izvješća o diskriminaciji žena na radnom mjestu koja govore da je visina starosne mirovine za žene (koje najčešće obavljaju neplaćeni njegovateljski rad) niža za 26% od mirovine muškaraca. Ipak, u nekim drugim zemljama situacija je daleko gora – uzimimo za primjer Njemačku u kojoj ta razlika iznosi oko 60%.

Ono što ne smijemo dopustiti je uništavanje međugeneracijske solidarnosti. Uz vladajuće, veliku ulogu u negativnoj kampanji protiv umirovljenika odigrali su i mediji koji ih prikazuju kao društveni višak. Ovakve frontalne udare na umirovljenike sma pokušali zaustaviti, obraćali smo se i pučkom pravobranitelju. Umirovljenici moraju shvatiti da se njih direktno tiče današnji položaj radnika i da moraju biti spremni na zajedničku solidarnu borbu.

ŽENSKO PITANJE U KONTEKSTU SINDIKATA

Indikativno je da već 1991. organizirate Žensku sekciju SSSH. Možete li nam reći koji su bili motivi za osnivanje te sekcije? Možete li nam reći nešto više o spolnoj zastupljenosti radništva u sindikatu Hrvatske 1990-ih i kakva je bila uloga žena u njima za vrijeme rata?

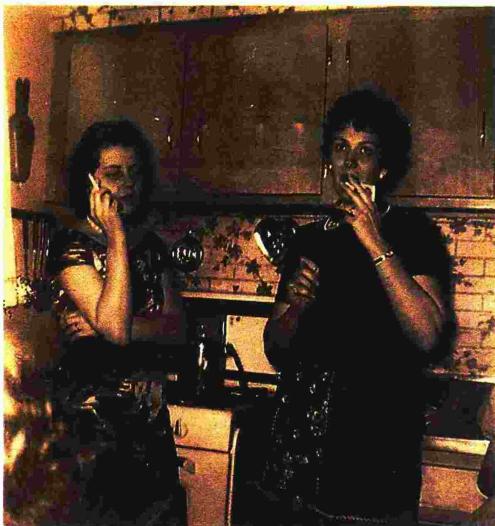
— Sedamdesetih sam bila članica sekcije "Žena i društvo" i suradivala s Majom Milas, Lidjom Sklevicky, Slavenkom Drakulić, Vesnom Kesić i mnogim drugima feministicama. Kao novinarska Sindikalne akcije radničkog opusa, zagovara sam ideju da uz proučavanje teorije i njezinih zapadnih

Kako rad postaje sve više fragmentiran, sindikati se itekako moraju prilagoditi novim oblicima rada i shvatiti da će biti sve manje mastodontskih granskih sindikata

modela moramo inzistirati na radničkom diskursu i baviti se problemima radnika, ali to nije prolazilo. Jagoda Milidrag Šmid, Marina Kokanović i ja odlučile smo osnovati žensku sekciju unutar sindikalne središnjice SSSH koja je dobila svoje mjesto u Vijeću i Statutu pa tako postala i legalan oblik sindikalnog djelovanja. Dotad su u starom sustavu postojali samo odbori za žene, djecu i pitanje obitelji. Među prioritetima na masovnoj osnivačkoj skupštini naglasile smo i potrebu za većom zastupljenosću žena i htjeli smo privući što više žena u sindikat. Danas većinu članstva čine žene, ali je problem u tome što nismo uspjeli natjerati sindikaliste da vode rođno osjetljive statistike – to je bilo naprosto nemoguće, ni naša centrala nema točne podatke o postotku ženskih i muških članica i članova. No, u dvadeset i jednu godinu ostvarile smo niz uspješnih suradnji sa ženskim nevladnim udružugama što je primjer dobre prakse čak i u europskim razmjerima.

Od 1990. godine do danas u hrvatskoj tekstilnoj industriji posao je izgubilo više od 110.000 radnika. Iz razgovora s radnicama Kamenetskog u Štraku moglo smo zaključiti da je do radnika izgubio povjerenje u vlastite sindikalne predstavnike. Također, povjerenje radnika jednih prema drugima i solidarne prakse su na početku krize Kamenetskog bile veoma slabe. Smatrate li da su sindikati pravovremeno reagirali na sustavno uništavanje hrvatske tekstilne industrije?

— Radnice Kamenetskog su s razlogom izgubile povjerenje u svoje sindikalne predstavnike i razumijem njihovu razočaranost. Sindikat tekstilnih radnika je nekoc bio dio SSSH, no zadnjih dvadeset godina je skloniji poslodavcima



**Ono što je zajedničko
socijalističkim i kapitalističkim
zemljama je nepriznavanje
kućanskog rada kao stvarnog
rada. Takav se rad rijetko
vrednuje iako je zapravo
svima jasno kolika je cijena
čuvanja djece, čišćenje stana
i slično**

i sindikalnim povjerenicima, nego radnicima i radnicama, a vodi ga osoba koju uz najbolju volju ne prepoznajem kao sindikalnu aktivistkinju. No, vratimo se na pitanje zašto radnice Kamenkog nemaju povjerenja u svoje sindikalne povjerenike? Njihove nepovjerenje je legitimno što smo vidjeli i iz našeg anketnog istraživanja o diskriminaciji i seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu. Naiime, sindikati su prvi akteri od kojih radnici očekuju pomoći, međutim, često nemaju dobra iskustva s njima. Zbog toga smo započele sustavno provoditi edukaciju kroz različite akcije – na primjer, nedavno smo s Pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova napravile letak *Nemoj trpeti, nemoj šutjeti* i vodič u kojem vrlo precizno informiramo sindikalne povjerenike da je diskriminacija na radnom mjestu sindikalno pitanje.

Kakva je trenutačna pozicija žena u hrvatskim i istočnoevropskim sindikatima? Mislite li da bi uvođenje kvota riješilo problem nedovoljne zastupljenosti ženske populacije unutar sindikalnih organizacija? Postoji li razlika u plaćama između žena i muškaraca na istim pozicijama? Možete li nam navesti neki konkretni primjer pozicioniranja hrvatskih sindikata prema tzv. ženskim pitanjima i što ona zapravo znaće?

— Deset godina sam vodila Ženski sindikalni mrežu Srednje i Istočne Europe. U početku smo imale samo devet grupe pa smo s vremenom započeale sa širenjem aktivnosti u sindicima bez takvih struktura djelovanja. Što se tiče Hrvatske, interes sindikalnih čelnika za žensko organiziranje je bio malen ili nikakav. Iako Ženska sindikalna mreža egzistira punih dvadeset godina, ženske su grupe u pojedinim sindikatima puno mlade – na primjer, Koordinacija žena Hrvatske udruge sindikala osnovana je 2009. godine, koja je i danas vrlo aktivna.

Unatoč preporuci ICFTU-a da minimalno 30 posto žena bude zastupljeno na svim sindikalnim pozicijama, u stvarnosti je situacija bila drugačija. Danas se traži 40 posto zastupljenosti, ali se te preporuke ne uzimaju u obzir je dosta sindikalista uistinu tradicionalno i neosjetljivo na rodnu ravnopravnost. Zanimljivo je da često i same žene podliježu stereotipima pa imaju potrebu naglasiti kako njihov uspjeh na radnom mjestu nije povezan sa spolom, već sa stručnošću. Trenutačno sve hrvatske sindikalne središnjice imaju muške predsjednike i potpredsjednike, dok

je SSSH jedina centrala koja je imala žensku predsjednicu u dva navrata, iako trenutno u užem rukovodstvu nema niti jedne žene.

Što se tiče razlike u plaćama između muškaraca i žena na višim pozicijama, osnovni se problem (prema pretprošlogodišnjim podacima Ureda pravobraniteljice za ravnopravnost spolova) nazire u tome što je vrlo mala žena prisutno na rukovodećim pozicijama. Slažem se s uvođenjem kvota i drugih mjeru takođe pozitivne diskriminacije. Kvote postoje i u Zakonu o ravnopravnosti spolova, ali ih ne poštujem, tako da definitivno pozdravljam odluku da se na razini cijele Europske unije uvede obvezna jedinstvena kvota – takav je sustav kod upravljačkih, političkih i drugih funkcija perfektno razrađen i implementiran u norveškom modelu. Zanimljivo je da su neki pomaci postignuti i u Saboru uvođenjem ženskih kvota. Ali u sindikatima većih pomaka nema. Sindikat ostaje tradicionalna jezgra muške dominacije.

Godine 1980. broj plaćenih i neplaćenih radnih sati u zemljama Srednje i Istočne Europe iznosio je 70 sati, a dvadeset godina nakon – 85 sati. Kako tumačite tendenciju rasta radnog vremena i imate li podatke o tome kako situacija izgleda danas?

— Ono što je zajedničko socijalističkim i kapitalističkim zemljama je nepriznavanje kućanskog rada kao stvarnog rada. Takav se rad rijetko vrednuje iako je zapravo svima jasno kolika je cijena čuvanja djece, čišćenje stana i slično. No, unutar obitelji ovakav se rad podrazumijeva kao ženska dužnost. Kanada je jedina zemlja koja je izračunala doprinos neplaćenog rada nacionalnom dohotku – on iznosi oko 40 posto. Postoje i neke dobre prakse *creditinga*; u nekim se zemljama porodiljni dodaci obračunavaju prema projektu plaće koje su žene dobivale sve dok dijete ne navrši određenu dobu (svaka zemlja ima drugačiju dobitnicu), bez obzira jesu li bile u radnom odnosu ili ne. Finska i Norveška su uvele takve kompenzacije i za njegovaljelski rad kod kuće, jer tu doista jest riječ o socijalnim uslugama kojima je države pruža konkretna osoba čiji rad treba vrednovati. Znamo koliko žena obavlja tu vrstu posla, posebice ako tome dodamo i činjenicu da ne postoji razvijena paljivačna skrb, a domovi za skrb o starijima su preškupi. Ženski neplaćeni rad ostaje nevidljiv dok istodobno služi kao nužni oslonac ženama koje pokušavaju ograničiti državnu potrošnju. Masovni ulaz žena na tržište rada, kako formalno tako i neformalno, čini ih još ranjivijom radnom kategorijom u uvjetima redukcija prava i politike štednje jer je riječ o političkim odlukama koje najviše pogadaju siromašne i najranjivije članove društva.

**DISKRIMINACIJA NA RADNOM
MJESTU JE SINDIKALNO PITANJE**

Koji je odgovor sindikata na diskriminaciju LGBT populacije na radnom mjestu? Postoje li mehanizmi kojima se LGBT pojedinci i pojedinke mogu zaštiti i organizirati unutar sindikata? Kako je protekla suradnja Iskoraka i Kontre sa Ženskom sekcijom Saveza SSSH?

— Iako u Evropskoj konfederaciji sindikata (ETUI) nikada nije bilo dovoljno snažnog poticaja da se organiziraju sekcije za prava LGBT osoba (izuzev sindikata u Velikoj Britaniji, gdje je to uobičajena praksa), mi smo među prvima krenuli u osvještavanje problema LGBT populacije na radnom mjestu. Ženska sekcija SSSH je 2009. godine prihvatala suradnju s Kontrom i Iskorakom u okviru projekta Zajedno protiv LGB diskriminacije na radnom mjestu u sklopu kojega su održana dva seminara, nakon čega je uslijedilo dvogodišnje partnerstvo na projektu "Zajedno za ravnopravnost LGBT osoba na radnom mjestu". U sklopu projekta smo provodili ankete, pisali pričučnike i vodiće, radili edukacijske seminare i proveli akciju "Prijavi diskriminaciju". Mjesec dana je na ulicama Zagreba vozio tzv. "LGBT tramvaj" s ton pokrugom u dugim bojama, i mogu reći da je akcija izuzetno dobro prošla. Istina, skup u Zagrebu, na koji smo uspjeli dovesti i zamjenike gradonačelnika i županice iz HDZ-a, napustila je barem polovica sindikalnih povjerenika! No, medijsko je pokrivanje, zahvaljujući zadarskom sindikalisti Vedranu Uraniju, bilo izuzetno dobro pa smo donekle uspjeli u naumu da pomognemo LGBT osobama u prijavljivanju diskriminacije na radnom mjestu.

Imali smo skupove i u mnogim drugim gradovima, neki su se ljudi i prvi puta *outali* na takvima skupovima. Radili smo i s kolegama iz Srbije, Slovenije, povezali npr. u Beogradu tamošnje LGBT udruge i sindikalnu središnjicu UGS Nezavisnost. Tijekom ovog projekta smo mnogo naučili jedni o drugima i vjerujem da ćemo nastaviti suradivati.

ORGANIZIRANJE PREKARIJATA

U godišnjem izvještaju ITUC-a o kršenju sindikalnih prava iz 2012. kao jedna od problematičnih točaka navodi se i sustavno kršenje prava prekarnih radnika. S obzirom da broj prekarnih radnika ubrzano raste i širi se na sve sektore, sve je veća potreba za njihovim udržavanjem. Postoje li mehanizmi kojima bi sindikati mogli organizirati prekarne radnike? Kako, naprimjer, sindikalno organizirati radnike tzv. slobodnih djelatnosti poput prevoditelja i pisaca?

— Smatram da je jedan od većih problema rad na crno koji također možemo definirati kao formu prekarnog rada. Rad na crno je u Hrvatskoj još uvek izuzetno prisutan, a protiv njega se treba boriti sustavnim analizama koje će omogućiti razvijanje valjanih rješenja. Radnici na crno, među kojima je sve više mladih, definitivno su najugroženija radna skupina s obzirom da nemaju nikakva prava a ne mogu se ni sindikalno organizirati. Moramo istaknuti i sve masovniji outsourcing koji je vrlo problematičan, a o njemu se ne govori dovoljno. Primjerice, imamo situaciju u kojoj dvije čistačice koje čiste isti poslovni prostor imaju različite plaće i prava, jedna dobija naknadu za prijevoz i obrok, druga ne, jedna ima dvostruko kraci godišnji odmor, itd. Zašto? Zato što jedna radi za izvornog poslodavca pa je zaštićena kolektivnim ugovorom, a druga je zaposlena posredstvom agencije za zapošljavanje, isključivo na određeno te radi tamo gdje je šalje njezinu agenciju. Sutra će biti još gore, i za radnike, ali i za sindikate koji takve radnike tek trebaju naučiti štititi. Nove izmjene ZOR-a su rezultat većinom vladinog neznanja i straha od neuspjeha.

Još jedan oblik rada koji je izuzetno problematičan jest *part-time*. Je li takav oblik rada, primjerice, u Nizozemskoj izbor akо 70% zaposlenih žena radi u *part-time-u* (a samo 20% muškaraca)? To svakako nije izbor. Kod nas je *part-time* prisutan ali tek sada ulazi na velika vrata. U novom će se Zakonu o radu još i više fleksibilizirati forme rada, kao već ozakonjeno poslove diskriminirajuće radno zlorabljenje mladih koji su plaćeni 1600 kn mjesecno. Sve takve nesigurne oblike rada treba analizirati i onda dogоворiti zakonska rješenja koja će ići u svrhu zaštite radnika. Zašto su, primjerice, brojne zemlje postavile vremensko ograničenje od 12 mjeseci unutar kojih radnik može biti u statusu radnika na određeno vrijeme (uključujući Australiju, Japan, Meksiko, Norvešku, Švicarsku, itd.), a kod nas se uvođi neograničen prvi ugovor na određeno vrijeme? Generalno govoreci, samo je 14% rada u Europi ugovoren na određeno vrijeme, a mi se sada bavimo dokazivanjem kako tobožje nismo prešli te garante, ali zapravo jesmo jer je MMF zatražio fleksibilnije tržište rada.

Postoje li ikakva rješenja, načini da se ti ljudi sindikalno organiziraju? Primjerice, prevoditelji koji rade kod kuće i ne dijele radni prostor s kolegama iz struke što im incijalno smanjuje sanse za sindikalno organiziranje?

— Svakako nije jednostavno ali je, primjerice, moguće virtualno sindikalno organizirati. Recimo, ja pokušavam elektronički povezati umirovljenike iz različitih gradova unatoč tome što su informatički slabo educirani. Ako se umirovljenici mogu tako udržavati, mogu i kulturni radnici. Prije par godina su se organizirali i nogometni, u takozvanu udružugu Nogometni sindikat. Sindikati su iznimno bitni jer za razliku od udružiga mogu pregovarati i potpisivati kolektivne ugovore koji imaju opipljivu snagu i koji mogu provozati bitne pomake. Sindikalno organiziranje je nužno, potrebno je povezati se i aktivno boriti za svoja prava. No, kako rad postaje sve više fragmentiran, sindikati se iterakto moraju prilagoditi novim oblicima rada i shvatiti da će biti svaki manje mastodontskih granskih sindikata. Još do prije koju godinu radnik namjernik koji bi se došao učlaniti u neki sindikat, bio je ljubazno zamoljen da pokuša organizirati područnicu u svom poduzeću. Ne, sindikati danas nisu spremni za nove oblike sindikalnog organiziranja pa će morati ubrzano učiti i prilagodavati se novoj situaciji.

Intervju je objavljen u suradnji s udružom Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju (BRID) iz Zagreba uz potporu Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe (Beograd).

**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG
SOUTHEAST
EUROPE**