



MAGAZINE

KRIFA TIM ZA DRUŠTVENE MREŽE
PREDSTAVLJA KANAL TIKTOK



TRADE-UNION 2.0

novi početak danskog sindikata

INTERVJU

Razgovor Dennis Radtke (EVP) i Agnes Jongerius (S&D) o europskoj minimalnoj plaći

IZVJEŠĆE S POČETNOG SEMINARA 2022 U ORGANIZACIJI EZA-E

socijalni dijalog potrebniji je no ikad!

PREDSTAVLJAMO NOVE SURADNIKE EZA-E

Novi suradnici se predstavljaju

IZDANJE 03/2022

Poštovani članovi, dragi prijatelji,

u Vilniusu smo održali uspješan početni seminar na temu 'Solidarnost i društveni mir u turbulentnim vremenima'. Na našoj Glavnoj skupštini usvojena je naša EZA-vizija za 2030. i detaljno je obrazloženo kako se ista može ostvariti. Izabran je i novi upravni odbor.

Imamo potrebnu inspiraciju i instrumente za oživotvorenje naše vizije. Ozelenjavanje našeg gospodarstva, energetska kriza, održavanje kupovne moći ljudi – tek su neki od različitih izazova s kojima se suočavamo. Riječ je o nimalo lakim zadaćama, pogotovo u trenutku kada ne smijemo otupjeti pred brutalnim ratom Rusije protiv Ukrajine. Oslanjajući se na snagu naših uvjerenja, moramo dati sve od sebe.

Snaga EZA-e počiva u raznolikosti naših 70 članova iz 29 zemalja, koji se svakodnevno uključuju: u organiziranje seminara u svrhu stjecanja boljeg uvida u situaciju, u kolektivno pregovaranje, u mjere solidarnosti - sve to na podlozi brzih i dalekosežnih promjena kroz koje svijet prolazi u doba globalizacije. Na trenutak bih se zaustavio na ovoj temi. Naravno, globalizacija je donijela napredak – no ne svima. Bitna je pravedna preraspodjela.

Proizvodni lanac je globalan, tako da oni koji doprinose više ne znaju što se događa s njihovim doprinosom, koja je njegova dodana vrijednost. Nekoć opipljiva lokalna ekonomija postaje apstraktna i fragmentirana. Često se u cjelokupnom procesu ne čuje dovoljno glas radnika. Ne želimo novu klasnu borbu, no isto tako ne zatvaramo oči pred ekscesima kapitalizma. Ekološko i socijalno tržišno gospodarstvo mora stvoriti okvir koji pruža priliku za pošteno natjecanje i pravednu tranziciju. Koji nam je kapital za to trenutno na raspolaganju? Kada čujemo ovo pitanje, često pomislimo samo na financijsku ili ekonomsku moć. Za uspjeh je u najmanju ruku jednako važan ljudski, društveni, prirodni, moralni, duhovni i institucionalni kapital. Tek tada možemo postići novu ravnotežu, koja će ljude stavljati na prvo mjesto.

Želim Vas pozvati da o tome razmislite i na tome poradite te Vam već sada vam želim uzbudljivu 2023. godinu.

Luc Van den Brande
Predsjednik EZA-e



SADRŽAJ

4

TRADE-UNION 2.0:
novi početak danskog sindikata

9

INTERVJU:
Razgovor Dennis Radtke (EVP) i Agnes Jongerius (S&D)
o europskoj minimalnoj plaći

12

**IZVJEŠĆE S POČETNOG SEMINARA 2022
U ORGANIZACIJI EZA-E:**
socijalni dijalog potrebniji je no ikad!

15

PREDSTAVLJAMO NOVE SURADNIKE EZA-E:
Novi suradnici se predstavljaju

16

UREDNIŠTVO

TRADE UNION 2.0

KRIFA želi biti više od sindikata: Danci se dodatno fokusiraju na ispunjenost i zadovoljstvo poslom, što iritira ostale sindikate u zemlji.



UNUTAR SJEDIŠTA KRIFA-E U AARHUSU

TEKSTOVI: Lukas Fleischmann
SLIKE: Lukas Fleischmann

Kraj je listopada u Aarhusu, drugom najvećem gradu u Danskoj s gotovo 300.000 stanovnika. Odmah izvan granica grada, na malenom brežuljku, uzdiže se KRIFA-ino sjedište. Nema još ni deset godina otkad je ondje, a svojom arhitekturom više podsjeća na kakvu softversku tvrtku nego na sindikalnu središnjicu. Svatko tko prođe kroz vrata, najednom se nađe u svijetloj sobi s puno drva i još više biljaka. S lijeve je strane recepcija, ali na njoj nema nikoga. Vizualizirani chatbot u obliku žene savjetuje posjetitelje putem zaslona i pokazuje im put do njihovih odredišta unutar zgrade. U ovoj zgradi na različitim katovima radi oko 350 osoba. Svakog ponedjeljka u 9:00 sati svi se sastanu u kantini kako bi zajedno pjevali pjesme i podigli raspoloženje za predstojeći radni

tjedan. Nakon toga djelatnici mogu pojedinačno podijeliti vlastita razmišljanja sa svim svojim kolegama. Nekome sa strane atmosfera se doima kao mješavina start-upa, crkvene zajednice i socijalnog savjetovališta. Dakako, ništa od toga nikako se ne uklapa u uvriježenu i zastarjelu sliku koju većina nas ima o sindikatima. Filozofija KRIFA-e jednako je moderna kao i zgrada. „Tražili smo novu poziciju na tržištu i novu strategiju“, kaže Hans Kargaard Thomsen, koji je u KRIFA-i odgovoran za marketing organizacije. „Uvijek smo bili najjeftiniji sindikat. No htjeli smo biti više od toga. Stoga smo povećali doprinose i zauzvrat ponudili više usluga. Ne želimo samo biti aktivni kada radnici imaju problema, želimo biti suputnik u njihovu radnom životu.“

KRIFA je ovu promjenu pokrenula prije nekoliko godina kako bi odgovorila na sve manji broj članova. Kao i u ostatku EU-a, sindikati u Danskoj su pod sve većim pritiskom. „U ovom trenutku još uvijek bilježimo blagi pad, ali smo još uvijek usred procesa ponovnog otkrivanja sebe“, kaže Hans Kargaard Thomsen.

Preko TikToka do milijuna ljudi

Ova se preobrazba odvija na više razina. Dobar primjer kako ova preorijentacija uslužnog karaktera uspijeva je rad na društvenim mrežama. Posebno na TikToku, najbrže rastućoj društvenoj mreži na svijetu za dobnu skupinu od 15 do 30 godina, KRIFA je u međuvremenu preuzela vodeću ulogu u Danskoj. „Do ove je dobne skupine posebno teško doprijeti“, kaže Stine Gregersen, koja zajedno sa svojim timom brine o kanalu TikTok, „Morate uzeti u obzir da mnogi mladi ljudi više niti ne znaju što je to sindikat. Mnogo toga što je generaciji roditelja bilo nedostižno, a za što su se borili sindikati, danas se u Danskoj podrazumijeva.“ Zapravo, Danska ima jedan od najrazvijenijih socijalnih sustava na svijetu i jedno od najegalitarnijih društava. Skandinavski zemlja redovito se nalazi na vrhovima međunarodnih ljestvica. „Posebno se mladi ljudi često pitaju zašto su nam još uvijek potrebni sindikati“, kaže Stine Gregersen, „ali mi želimo biti suputnici tijekom cijelog radnog vijeka, a kako bismo u tome uspjeli, moramo rano stupiti u kontakt s mladima. S TikTocom to funkcionira fantastično.“ Ideja kanala je koliko jednostavna toliko i uspješna: Mladi

influenseri video zapisima od 30 sekundi objašnjavaju teme iz radnog prava, poput propisa o godišnjim odmorima ili različitim modela radnog vremena. Ovi videi već su pregledani više od 10 milijuna puta, a uvijek završavaju rečenicom tipa „znam to jer pratim KRIFA-u na TikToku“. Ovaj medijski rad sada kopiraju drugi veliki sindikati u zemlji. „Kada vidimo da drugi sindikati prihvaćaju naš koncept jedan na jedan, smatramo to potvrdom našeg rada“, kaže Stine Gregersen. „Vjerujem da bi i sindikati iz drugih zemalja s različitim jezicima također mogli usvojiti naš model, samo na njihovom vlastitom jeziku.“

Između oponašanja i odbijanja

S jedne strane, drugi danski sindikati kopiraju KRIFA-ino TikTok komunikaciju, no s druge su strane vrlo kritični prema novoj filozofiji. Najveći sindikat u zemlji „3F“ na vlastitoj web stranici čak otvoreno upozorava da se ne učlanjuje u KRIFA-u, jer je, kako smatra „3F“, KRIFA više kao kakva tvrtka nego socijalna organizacija. Rolf Weber, politički savjetnik u KRIFA-i, na to tek odmahuje glavom i odbacuje takve optužbe: „Moramo biti relevantni i u budućnosti i za to nam je potrebno prestrojavanje. To ne znači da više ne obavljamo svoj sindikalni rad. Upravo suprotno: Obavljamo ga jednako kao i prije. No moramo se usredotočiti na to da učinimo više.“ Njegova kolegica Mette Christiansen dodaje: „Zbog naše se kršćanske tradicije zalažemo za dijalog i suradnju. Vjerujemo da ćemo samo konsenzusom ostvariti napredak. To smeta mnogim drugim sindikatima koji su



PONEDJELJAK UJUTRO U KRIFA-I POČINJE ZAJEDNIČKOM PJEVANJEM I KAVOM



STINE GREGERSEN PREDSTAVLJA TIKTOK KANAL

Nova filozofija

ljeviji od nas." Sindikalno okruženje u Danskoj vrlo je lijevo. Takozvani „Danski model“ socijalnog dijaloga postavlja smjernice više od 100 godina, pri čemu je država uglavnom ostajala po strani. Međutim, kada pitanja treba razjasniti na državnoj razini, država se zbog dugogodišnje tradicije obraća isključivo organizacijama koje su dio krovne organizacije. Tradicionalno su to socijalistički sindikati i udruge poslodavaca. „Ovdje postoji jasan demokratski deficit“, kaže Rolf Weber, „zbog toga što sve organizacije unutar krovne organizacije predstavljaju oko milijun radnika.

Prilikom KRIFA već ima gotovo 200.000 članova. Dodamo li sve ostale sindikate, dobivamo 500.000 ljudi koji na taj način nisu zastupljeni. Pokušavamo to promijeniti, no te su tradicije duboko ukorijenjene. Zato nas se stalno napada.“ Budući da KRIFA ima male izgleda da se u dogledno vrijeme probije kroz ovaj sustav, sindikat traži alternativne, dodatne načine kako ostati ili postati relevantan za članove.

Nicolai Skøtt je jedan od odgovornih za ove nove usluge koje nudi KRIFA. Bivši zamjenik ravnatelja škole odgovoran je, između ostalog, za razvoj novih edukacijskih radionica. Što se tiče usredotočenosti na zadovoljstvo poslom kaže sljedeće: „Zadovoljstvo na poslu u budućnosti će imati sve važniju ulogu. Stoga se postavlja pitanje hoćemo li tu temu prepustiti privatnicima ili ćemo se sindikalno aktivirati. Mislim da kroz svoj rad imamo jedinstven pristup svijetu rada, što bismo trebali iskoristiti. Ako to ne učinimo mi, učinit će netko drugi.“ Ove nove usluge dolaze pod motom „Godarbejdslyst“ (u doslovnom prijevodu: dobra radna etika), što zapravo znači zadovoljstvo poslom. U tu je svrhu KRIFA kreirala opsežan program edukacije i treninga. Polaznici na raznim tečajevima i seminarima dobivaju alate pomoću kojih mogu biti multiplikatori zadovoljstva na poslu i unutar svoje tvrtke. „Želimo pomoći našim članovima kako bi oni mogli pomoći drugim ljudima na poslu“, kaže Nikolai Skøtt. U cilju razvijanja potrebnih sadržaja, Nikolai Skøtt i

We Work Europe



Detaljnije informacije o studijama tima Helle Stenbro i ostalim čimbenicima zadovoljstva poslom pronaći ćete u EZA-inom podcastu „We Work Europe“ na www.eza.org ili ako skenirate ovaj barkod.

njegovi kolege redovito posjećuju konferencije i prate zbivanja na polju znanosti. KRIFA je također uložila velika interna sredstva te je 2015. godine osnovala „Job Satisfaction Knowledge Center“. Riječ je o zasebnom odjelu koji zajedno s vanjskim partnerima prikuplja podatke i objavljuje znanstvene studije o zadovoljstvu na radnom mjestu. Ondje radi Helle Stenbro: „Godinama prikupljamo podatke i dobivamo sve jasniju sliku.

Uspjeli smo identificirati ukupno sedam čimbenika koji utiču na zadovoljstvo poslom. Najvažniji od njih je smislenost“, kaže Helle Stenbro. „Kada osjećamo da naš rad ima smisla za nas, društvo ili druge, ne samo da radimo bolje, nego prije svega radimo zdravije.“ Tim je također otkrio da gospodarstvo u Danskoj koje se temelji na zadovoljstvu radnika može osloboditi ekonomski potencijal od 6,4 milijarde eura. „Ljudi koji uživaju u svom poslu su produktivniji. Također su puno rjeđe bolesni i puno kasnije odlaze u mirovinu“, kaže Helle Stenbro. „Pozitivan učinak zadovoljstva počinje od pojedinca i proteže se na sustave socijalne sigurnosti.“ U cilju prenošenja ovog znanja KRIFA redovito organizira radionice i treninge.

Mišljenja sudionika

Carsten i Bo dvoje su sudionika koji završavaju KRIFA-in tromjesečni program. Carsten radi na terenu za građevinsku tvrtku, a Bo je vodoinstalater. „Nedavno sam se nakon desetomjesečne stanke vratio na svoj stari posao“, kaže Carsten, „i primijetio sam da mnogi ljudi u mojoj tvrtki jednostavno nisu zadovoljni. Zatim sam putem e-pošte saznao za KRIFA-in trening. Bio sam skroz iznenađen kada mi je šef rekao da mogu sudjelovati. Ali sada sam tu.“ Svakog utorka grupa se sastaje u KRIFA-inom sjedištu kako bi s trenerima radila na razvoju koncepata o kulturi upravljanja, menadžmentu i komunikaciji. Nakon toga slijedi domaća zadaća za radni tjedan prije novog sastanka. Nakon tri mjeseca slijedi pismeni test i neka vrsta domaće zadaće koju sudionici moraju napisati o svojim iskustvima. Na kraju radionice se dobije certifikat. „Mene to pomalo podsjeća na ispit za vozačku dozvolu“, kaže Carsten. „Ovdje učim voziti, ali da bi stvarno dobro vozio, to moraš jednostavno raditi i trenirati. S takvim stavom, iskustva stečena na treningu nosim sa sobom na posao.“ Bo, međutim, smatra da mu je posebno koristan bio novi pogled na rukovodeći kadar. „Naučio sam kako različiti ljudi mogu različito razmišljati i kako se ja mogu s time nositi. Vjerujem da u poslovnom svijetu često zaboravljamo koliko nam može pomoći komunikacija.“



SUDIONIČKI TRENING CARSTEN



BO BI VOLIO DA MU TRENING OMOGUĆI BOLJI UVID U TO KAKO VOĐE KOMUNICIRAJU



ROLF WEBER I METTE CHRISTIANSEN

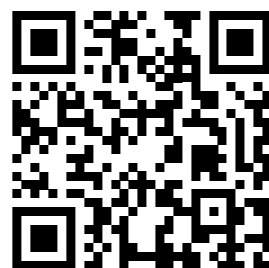
God arbejdslyst – luksuzni problem?

Na kraju ostaje pitanje može li KRIFA-ina filozofija poslužiti kao model drugim zemljama. Uostalom, ispunjenost i zadovoljstvo na poslu su dimenzije koje si mogu priuštiti samo dobro razvijena gospodarstva sa socijalnom državom na svim područjima. Tako izgleda i odgovor djelatnika KRIFA-e kada ih o tome pitate. Tako, na primjer, Rolf Weber kaže: „Jednom sam posjetio sindikat rudara u Ukrajini. Za njih zadovoljstvo poslom znači svaki dan izaći živ iz rudnika. U usporedbi s time, naši problemi izgledaju

sekundarni. Međutim, u zemljama sa sličnom diferenciranom socijalnom državom već smo opširno izvještavali o našim iskustvima i nismo naišli na potpunu nezainteresiranost.“ Helle Stenbro iz Job Satisfaction Knowledge Center kaže: „Naravno da nam za God arbejdslyst treba socijalna država koja će se pobrinuti da ne potonete ako izgubite posao. No mislim da smo otvorili temu koja se može nazvati univerzalnom. Ljudi žele raditi i, ako je posao dobar, to utječe na cjelokupno društvo. Stoga vjerujem da se s osnovama može započeti bilo gdje.“

Ovaj je članak napisan u listopadu 2022., tijekom dvodnevnog posjeta sjedištu KRIFA-e. **EZA** je zajedno s KRIFA-om obradila ovu temu još 2017. godine na početnom seminaru. Htjeli smo provjeriti što se od tada dogodilo. Ako želite još bolje upoznati osobe o kojima se govori u članku, poslušajte podcast „**We Work Europe**“. U dvije epizode razgovaramo o novoj filozofiji te se ponajviše bavimo studijom o zadovoljstvu poslom.

We Work Europe



DIREKTIVA O PRIMJERENIM MINIMALNIM PLAĆAMA KROZ ŠEST PITANJA

Razgovor sa zastupnicima u Europskom parlamentu Agnes Jongerius i Dennisom Radtkeom



AGNES JONGERIUS

Europski parlament i Vijeće usvojili su u listopadu 2022. Direktivu o primjerenim minimalnim plaćama. Države članice sada imaju dvije godine za implementiranje njezina sadržaja u nacionalno pravo. Ova je inicijativa veliki korak u borbi protiv siromaštva i izrabljivanja radnika te prekretnica u provedbi Europskog stupa socijalnih prava.

EZA je imala priliku razgovarati s Dennisom Radtkeom (frakcija Europske pučke stranke; Kršćansko-demokratska unija u Njemačkoj) i Agnes Jongerius (frakcija Progresivnog saveza socijaldemokrata; Stranka rada u Nizozemskoj). Oboje su članovi Europskog parlamenta i suizvjestitelji su za ovu direktivu. U tom su svojstvu bili odgovorni za podnošenje izvješća s predloženim amandmanima Odboru Europskog parlamenta za zapošljavanje. Morali su predstaviti ovo izvješće na plenarnoj sjednici Parlamenta, a kasnije su predstavljali Europski parlament u pregovorima između Parlamenta i Vijeća.

INTERVJU: Sergio De la Parra, Ralph Würschinger

SLIKE: Agnes Jongerius, Dennis Radtke, (c)EPPGroup-MLahousse

EZA: U svim državama članicama EU sindikati pregovaraju o visini plaća u kolektivnim ugovorima. Osim toga, 21 od 27 država članica ima zakonsku donju granicu plaća („zakonska“ minimalna plaća). Zašto je direktiva ipak bila potrebna?

Agnes Jongerius: U svom prvom govoru u Europskom parlamentu 2019. Ursula von der Leyen je kazala da bi svaka marljiva osoba trebala moći platiti svoje račune i živjeti dostojanstveno. Time je zapravo potvrdila da se i u Europi krećemo prema modelu koji nam je poznat iz Sjedinjenih Država. Ljudi ondje moraju imati dva-tri posla da bi prehranili djecu i platili kartu za javni prijevoz. Primjećujemo da i u Europi sve više raste siromaštvo zaposlenih.

Dennis Radtke: Pogledamo li razvoj pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem [odnosno udio radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorom], vidjet ćemo da je u mnogim državama članicama u padu. To je još jedan razlog zašto smo rekli da je uistinu krajnje vrijeme za usvajanje takve direktive.

EZA: Što točno zahtijeva Direktiva kako bi se povećala obvezatnost sklapanja kolektivnog ugovora i unaprijedila borba protiv siromaštva zaposlenih?

Dennis Radtke: U središtu ove politike je cilj 80-postotne obvezatnosti sklapanja kolektivnog ugovora. Neke države članice poput Austrije, Švedske i Francuske već imaju viši udio, no većina država članica je ispod tog postotka. Ako država članica ne ispuni ovaj cilj, mora izraditi akcijski plan kojim će se utvrditi političke mjere za približavanje tom cilju. To će onda donijeti temeljitu promjenu.

Agnes Jongerius: U ovoj direktivi također tražimo od država članica da procijene je li njihova minimalna plaća primjerena. Tako, primjerice, za procjenu primjerenosti mogu koristiti košaricu dobara i usluga (potrošačka košarica) koja uzima u obzir različite razine kupovne moći u svakoj državi članici.

Također možete koristiti međunarodni pokazatelj - takozvani Kaitzov indeks - prema kojemu bi minimalna plaća trebala biti određena u odnosu na srednju ili prosječnu plaću u dotičnoj državi članici, tako da razlika ne može postati prevelika.

Dennis Radtke: Ovi pokazatelji - 60 % srednje i 50 % prosječne plaće - samo su preporuke, nisu zakonski obvezujući. Međutim, željeli bismo da ti kriteriji budu uključeni u političku raspravu o tome što čini pristojnu minimalnu plaću i da u tu raspravu budu uključeni socijalni partneri diljem EU-a

EZA: Koje su glavne promjene koje je Parlament usvojio?

Dennis Radtke: Glavna je promjena to što smo uspjeli promijeniti cilj kolektivnih ugovora. Komisija je predlagala 70 %. Parlament je pristao na 80 % i svi su pretpostavili da ćemo nakon trijaloga završiti na 70 % Komisije. No uspjeli smo zadržati 80 %. Sva pitanja o izgradnji kapaciteta, o jamčenju prava na kolektivno pregovaranje – to su poboljšanja koja je Parlament ostvario i na to sam ponosan.

EZA: Koliko je ova direktiva obvezujuća?

Dennis Radtke: Ovdje moramo izbjeći eventualne nespo-razume. Ne prisiljavamo nijednu državu članicu da uvede zakonski propisanu minimalnu plaću ili da preko noći poveća minimalnu plaću. Međutim, ova je direktiva obvezujuća s obzirom na 80-postotnu pokrivenost kolektivnim ugovorom, jer dugoročno treba postići taj cilj. Osim toga, sada imamo kriterije na razini cijele EU za procjenu primjerenosti minimalnih plaća, što je vrijedan instrument za socijalne partnere.

Agnes Jongerius: Direktiva daje jasan smjer koji se razlikuje od starog „patentnog recepta“ EU-a. Države članice prisiljene su sjesti za stol sa svojim socijalnim partnerima kako bi izradile nacionalni akcijski plan i poslale rezultate u Bruxelles. Direktiva je „streljivo“ za ljude koji se u svojim državama članicama žele boriti za veće plaće.



DENNIS RADTKE

„JETZT IST DIE ZEIT, DIE WUNSCH-LISTE ABZUARBEITEN: WAS ERHOF-FEN SICH GEWERKSCHAFTEN VON DIESER DEBATTE?“

EZA: Koliko su izazovni naponi kroz koje države članice moraju proći kako bi ispunile ciljeve direktive?

Agnes Jongerius: Što se tiče pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem od 80 %, tu je razinu već postiglo sedam država članica. Među njih, primjerice, spada Austrija koja nema zakonom propisanu minimalnu plaću. Ostale zemlje su Danska, Italija, Finska, Belgija, Francuska [i Švedska]. Što se tiče primjerenosti minimalne plaće, tek nekoliko država članica već sada ispunjava ciljeve direktive. Začuđujuće je da ih ispunjavaju i zemlje poput Bugarske, zbog toga što je njihova prosječna plaća vrlo niska. Dakle, direktiva postavlja vrlo ambiciozan cilj.

Dennis Radtke: Države članice imaju dvije godine za implementaciju u nacionalno zakonodavstvo, nakon čega kreće proces [izvješćivanja od strane država članica i praćenja od strane Europske komisije]. Jako me zanima kako će izgledati nacionalni akcijski planovi koji će se dostavljati Europskoj komisiji.

EZA: Kakvu ulogu u provedbi direktive imaju sindikati? Mislite li da mogu utjecati na način provedbe?

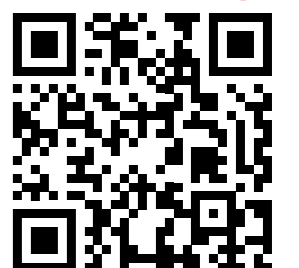
Agnes Jongerius: Sada je vrijeme da se prođe kroz listu želja: čemu se sindikati nadaju od ove rasprave? Koje instrumente žele dobiti? Kakvu vrstu razgovora ili strukture za socijalni dijalog očekuju? Sada moraju razgovarati i sastaviti popis zahtjeva za nacionalni akcijski plan.

Dennis Radtke: U ovoj direktivi iznosimo prijedloge za poboljšanje socijalnog partnerstva. Ovo je naravno poziv sindikatima da se pobrinu da se nacionalna provedba odvija u tom duhu, budući da duh direktive jača socijalno partnerstvo.

EZA: Dennis Radtke i Agnes Jongerius, najljepša Vam hvala za ovaj razgovor.

Ovaj razgovor skraćena je verzija podcasta „We Work Europe“. Ako želite čuti cijeli razgovor s Agnes Jongerius i Dennisom Radtkeom, skenirajte ovaj crtični kod ili posjetite: <https://www.eza.org/en/eza-podcast>

We Work Europe



SOLIDARNOST I SOCIJALNI MIR U TURBULENTNIM VREMENIMA - SOCIJALNI DIJALOG POTREBNIJI JE NO IKAD!

Nakon dvije godine u kojima se početni seminar održavao online, EZA mreža ponovno se krajem rujna 2022. sastala „uživo“ u Vilniusu, na godišnjoj konferenciji članova.



LUC VAN DEN BRANDE & JELENA SOMS / LDF

TEKSTOVI: Sigrid Schraml, Luc Van den Brande

SLIKE: Lukas Fleischmann

Litva – na istočnoj vanjskoj granici EU-a i u neposrednoj blizini Ukrajine i Rusije - bila je vrlo prikladna lokacija za ovogodišnju temu „Solidarnost i društveni mir u turbulentnim vremenima“. EU – i ne samo ona – suočava se s nekoliko kriza: Posljedice pandemije Covid-19 koje tek treba prevladati, treba osmisliti zeleno i pravedno restrukturiranje njezinih gospodarstava kako bi se ograničile posljedice klimatskih promjena, manjak kvalificiranih radnika kao rezultat demografskih kretanja, kao i borba s posljedicama ruskog rata protiv Ukrajine, što se ispoljava galopirajućom inflacijom i vrtoglavih rastom cijena energenata. Očita je potreba za dobro funkcionirajućim socijalnim dijalogom. Socijalni partneri moraju preuzeti ključnu ulogu u budućem kontekstu pada kupovne moći kako bi zaštitili radnike od rizika siromaštva i očuvali socijalni mir diljem Europe. Ovdje je riječ o suprotstavljanju populističkim tendencijama koje žele podijeliti europska društva i o obuzdavanju njihova

zamaha. Jedan od govornika ispravno je naglasio da nam je potrebna mješavina različitih politika kojom će se povezati kontrola cijena i povećanja plaća i koja će se temeljiti na snažnom socijalnom dijalogu. Preporuka EU-a o socijalnom dijalogu, najavljena za siječanj 2023., prepoznaje pozitivnu ulogu koju sindikati mogu i moraju igrati u ovim turbulentnim vremenima i koja se razvila iz Akcijskog plana za socijalni dijalog. Istovremeno je pak nekoliko skeptičnih glasova naglasilo da će uspjeh nove inicijative ovisiti o tome koliko će biti učinkovita u praksi.

Razgovori u Vilniusu također su jasno pokazali da su inovacije potrebne za prevladavanje trenutne krize i upravljanje prijelazom na digitalno i održivije gospodarstvo. Zbog toga su sindikati i radničke organizacije pozvani da i nadalje stalno preispituju svoje stavove i da se hrabro suoče s budućnošću. Što se tiče socijalnog dijaloga

TAJNIŠTVO EZA-E DOBILO JE POJAČANJE

Novi suradnici se predstavljaju

TEKSTOVI: Lukas Fleischmann

SLIKE: Lukas Fleischmann



Sergio De la Parra od 1. rujna radi kao politički savjetnik u uredu EZA-e u Bruxellesu:

„Sretan sam što sam se pridružio EZA-inom timu i što mogu podržati njihov rad iz Bruxellesa. Europa i socijalna pravda bile su zajednička nit u mojoj karijeri, od sveučilišnih klupa, kao istraživača i na kraju kao sindikalnog povjerenika. Te su teme također u fokusu rada EZA-e i njezinih članova diljem Europe,“ kaže De la Parra. „Budući da sam i sam bio uključen u kolektivno pregovaranje, svjestan sam važnosti pravednog socijalnog dijaloga s informiranim partnerima koji jedni s drugima mogu ravnopravno razgovarati. Veselim se što ću moći stajati uz bok organizacijama članicama EZA-e i podržati ih u postizanju ovog cilja“, rekao je Sergio.

Razgovori u Vilniusu dali su mnogo poticaja za daljnje mjere i ponude daljnjeg educiranja unutar EZA-ine mreže za sljedeću edukacijsku godinu 2023/24, koja je trenutno u pripremi.

4.0, predstavnici sindikata i radničkih organizacija trebaju prilike za daljnje educiranje kako bismo mogli riješiti sve izazove s kojima se suočavamo. EZA, kao edukacijski centar s dugogodišnjom tradicijom, to može. Između Vilniusua i Lavova je tek 550 km. Oleksandr Dzhulyk i Yuriy Kurylo iz ukrajinskog sindikata Vost 'Volya' dali su deprimirajući prikaz situacije u Ukrajini i kako se rad njihove organizacije promijenio u vrijeme rata. Više je govornika naglasilo važnost integracije ukrajinskih izbjeglica na tržište rada EU-a kao prioritetnog instrumenta za njihovu socijalnu integraciju. Istodobno se može uočiti rizik od socijalnog dampainga i deregulacije od priljeva ranjivih skupina radnika, što svakako treba riješiti. Napori mnogih organizacija članica EZA-e idu u tom smjeru, zbog toga podjednako podržavaju ukrajinske izbjeglice i lokalne radnike. S pravom je istaknuto da naša

potpora ne bi trebala biti ograničena na ljude koji bježe iz Ukrajine. Mnogo je drugih izbjeglica iz drugih zemalja koje zaslužuju istu potporu.

Razgovori u Vilniusu dali su mnogo poticaja za daljnje mjere i ponude daljnjeg educiranja unutar EZA-ine mreže za sljedeću edukacijsku godinu 2023/24, koja je trenutno u pripremi. Seminari će, između ostaloga, obuhvaćati teme kao što su europski plan oporavka, uključivanje na tržište rada i jednake mogućnosti, digitalizacija i ozelenjavanje, edukacija o sigurnosti i zdravlju na radu, dostojni radni uvjeti i plaće te izgradnja kapaciteta za sindikate i radničke organizacije. Novi programi bit će dostupni online na EZA-inim internetskim stranicama od ožujka 2023.



JÖRG TAGGER



OLEKSANDR DZHULYK

Katrin Brügggen od 1. prosinca radi kao službenica za odnose s javnošću i pomoćnica glavnog tajnika:

„Jako sam sretna što sam dobila priliku raditi za EZA-u, i to u europskom kontekstu. Smatram se Europljankom i ponosna sam što predstavljam i širim vrijednosti EU-a. Tijekom studija i boravka u inozemstvu naučila sam da su komunikacija i razmjena „oči u oči“ pravi način kako zajedno napredovati. Veseli me rad u europskom radničkom okruženju i susreti u cijeloj EZA-inoj mreži i šire. Radujem se predstojećem radu i suradnji s EZA-inim timom u Königswinteru te međusobnom upoznavanju na EZA-inim seminarima“, kaže Katrin.



Heinz-Georg Kroells od 1. prosinca radi u tajništvu EZA-

„Kao uvjereni Europljanin, veselim se što ću u EZA-inom timu moći doprinijeti razmjeni i promicanju radničkih pitanja u europskom kontekstu. Vlastitim poznavanjem stranih jezika i administrativnim vještinama nastojat ću pomoći kod uključivanja u društveni dijalog, što je duboko u skladu s mojim viđenjem mirne, ujedinjene, solidarne i poštene Europe. Zahvalan sam na prilici da radim na europskom projektu u EZA-inoj mreži.“

Poštovani članovi, dragi prijatelji,

cijeli EZA-in tim zahvalan je dragom Bogu na bliskoj suradnji, na svim susretima, idejama i zajedničkim projektima u protekloj godini!

Radujemo se nastavku u novoj godini koja je pred nama sa starim, još neodgovorenim i novim, još nepostavljenim pitanjima, s novim projektima, s ponosom i radošću zbog postignutog ...

Želimo Vama i Vašima blagoslovljen Božić i zdravu i inspirativnu 2023. godinu koja će nam svima, nadamo se, donijeti povratak mira u Europi!

Sigrid Schraml
Glavna tajnica EZA-e



UREDNIŠTVO

Izdavač

EZA – Europski centar za radnička pitanja
Johannes-Albers-Allee 2 53639 Königswinter
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22
E-Mail: eza@eza.org www.eza.org

Redakcija

Sigrid Schraml, Lukas Fleischmann (verantwortlicher Redakteur), Sergio De la Parra, Luc Van den Brande
Ralph Würschinger

Urednički dizajn i grafika

Sofia Wunderling, 40227 Düsseldorf
wunderling.myportfolio.com

Fotografije

Lukas Fleischmann, Agnes Jongerius,
Dennis Radtke, (c)EPPGroup-MLahousse

Izlazi

Tri puta godišnje.