

Samorganizirani delavci Luke Koper:

Tukaj živimo vodstva pa pride





in delamo, ejo in gredo.

Luka Koper je pomembno logistično središče za Srednjo Evropo in s tem pomemben člen v globalnih kapitalskih tokovih. Poleg tega pa je tudi prostor porajajočega se samoorganiziranega delavskega boja. Artikulacija tovrstnih izkušenj in njihova izmenjava je izjemno pomembna za nadaljnje delovanje vseh nas. S tem namenom objavljamo pogovor z Mladenom Jovičićem, žerjavistom v Luki Koper in članom sindikata žerjavistov.



Reorganizacija teoretskih in materialnih sil presejanja obstoječega je tista najpomembnejša naloga, na katero se mora osredotočiti sodobna misel.

V Luki Koper ste se v zadnjih letih delavci-žerjavisti zaradi nezadovoljstva s tedaj obstoječimi sindikati samoorganizirali. Kaj vas je vodilo do tega? Kakšni so nauki oziroma spoznanja, ki se vam zdijo pomembna in uporabna za prihodnost, morda tudi za druge delavce?

Veliko žerjavistov se nas je že takoj ob zaposlitvi ali kmalu zatem včlanilo v enega od treh obstoječih, ne morem pa reči, da tudi delujočih sindikatov v Luki Koper. Sam sem bil zaupnik v sindikatu, ki je deloval pod okriljem Obalnih sindikalnih organizacij (OSO) oziroma Konfederacije sindikatov '90 (KS '90). Žerjavisti kontejnerskega terminala so se nato začeli zbirati okoli Iztoka Sabadina, ki je profesionalni sindikalist v Konfederaciji neodvisnih sindikatov Slovenije (KNSS). Da svojo funkcijo opravlja profesionalno, pomeni, da je zaposlen v sindikalni centrali in ne v Luki Koper. V OSO ni bilo ničesar, kar bi pogršal, in takoj sem prestopil ter začel zagovarjati idejo o samostojni organizaciji žerjavistov. Sam delam na manjšem terminalu, žerjavistom kontejnerskega terminala pa sem se pridružil, ker so najštevilčnejši. Ideja je bila, da bi bil organizacijski balast, ki ga predstavlja vzpostavitev formalnih pogojev za delovanje, manjši pri majhni in poklicno zaokroženi enoti delavcev. Žerjavisti, kot pove že naziv, upravljamo žerjave in smo zato ključni člen v pretovorni verigi v pristanišču. Če stojimo mi, hitro obstane celotno pristanišče. Med fanti je bil odziv

načeloma pozitiven, ampak premlačen.

Gospod Sabadin nove ideje definitivno ni ne razumel, niti bil zanjo zainteresiran. Njega je namreč zanimalo samo število članarin. Kar 40 odstotkov članarine je odtegovala centrala KNSS, pozneje pa se je pokazalo, da si je gospod Sabadin osebno jemal še dosti več od teh 40 odstotkov. Zaradi naivno sklenjene pogodbe o članstvu v sindikatu luški delavci nismo mogli sprožiti tožbe za povrnitev teh sredstev. Pomislite, kako škodljiv za sindikalni boj je en sam tako nemoralen vodja, kot je gospod Sabadin. Zgoraj omenjeni delež je sicer spodnja meja, ki jo centrale odtegujejo sindikalnim organizacijam podjetij. Nikoli mi ni bilo jasno, kaj se s tem denarjem potem počne. Po dveh letargičnih letih zavajanja smo se žerjavisti nato končno odločili za samoorganiziranje. V podjetju namreč obstaja toliko plasti izkoriščanja delavcev, da vsak ponosen človek zagotovo želi razmere urediti ali pa zbežati.

Žerjavisti smo bili dovolj samozavestni, da smo se marca 2007 uspeli osamosvojiti od grde mačehe« KNSS. Prvo leto smo porabili za utrjevanje organizacije. Navezali smo kontakt s t.i. delodajalcem, ki pa se je odločil za odklonilen pristop. Mislili so, da nas bodo zavedli z birokratskim zavlačevanjem, dobili pa so napoved stavke. Od takrat smo plačilo za naše delo dvignili za približno 50 odstotkov. Plače se pred tem realno niso spreminjale od leta 1992.

Po treh letih delovanja Sindikata žerjavistov so nam nekatera dejstva popolnoma jasna. Položaj delavstva v Sloveniji - zelo

očitno pa tudi v svetu - je zelo slab. Odnos t.i. delodajalca in delojemalca je suznjela-stniški. Edini način, da delavec popravi svoj lastni položaj je, da ogrozi primarne interese t.i. delodajalca. Ta se namreč drži jasnega pravila: dokler trajajo samo pogovori, ni potrebe po spremembah. In tudi pri drastičnih akcijah delavstva so parametri nejasni. Delavski boj je namreč usmerjen v dosego pavšalno zastavljenih ciljev. Zaradi netransparentnosti poslovanja podjetij delavska stran sploh ne more vedeti, za koliko lahko izboljša svoj položaj. Sistematični pristop, po katerem bi obe strani sodelovali in se redno informirali, v praksi ne obstaja. Način delavske participacije v upravljanju podjetij je načelno opredeljen z zakonom, nobenega instrumenta pa ni, ki bi vodstvo tudi dejansko prisilil v tak odnos.

Delavci morajo odpreti oči in prenehati z nasedanjem izmišljotinam t.i. delodajalca (že sam izraz delodajalec je zavajajoč, saj ustvarja občutek podrejenosti; zapisan je tudi v zakonih, kar je nepravilno, zato pred tem izrazom striktno dodajam izraz t.i.). Vsi organi, ki po zakonu predstavljajo delavce, torej sindikati, sveti delavcev, predstavniki v nadzornem svetu in delavski direktor, naj bi bili med sabo kar najbolj povezani. Prva stvar, na katero vas bodo vsi v podjetjih opozorili je nezdržljivost teh organov, saj naj bi se naloge zadnjih treh organov popolnoma razlikovale od nalog sindikata, isti ljudje pa naj ne bi mogli delovati v več organih hkrati. Zakonskih omejitev za to pa seveda ni. Še več, svetniki v svetu delavcev se izbirajo med vsemi zaposlenimi in precej



verjetno je, da so svetniki torej tudi člani sindikata. Predstavnike v nadzornem svetu in delavskega direktorja pa voli svet delavcev. Vsi organi so torej med seboj precej linearno povezani, kar pomeni, da če obstaja močan sindikat z relativno številčnim članstvom, potem le-ta tudi delegira člane vseh ostalih organov, kar dokazuje nerazdružljivost posameznih delavskih organov na sindikalne in nesindikalne. To dokazuje, da t.i. delodajalec z »nezdružljivostjo« močno zavaja delavstvo, ki pa mu je seveda pripravljeno verjeti. Zamislite si jezo uprave in kadrovske službe, ko se kljub vsej lažni propagandi sindika-

list pojavi na nadzornem svetu, organu, ki je sicer po mojem prepričanju leglo lobiranja in hipokrizije. Verjemite, da je precej zavijanja z očmi.

Če sklenem: delo zaposlenega ne zajema zgolj tistega, kar je zapisano v opisu delovnega mesta: nenehno bojevanje in zavzemanje za enakopravnost, pošteno plačilo in tudi bonitete morajo biti del delavskega vsakdanjika. Rekel bi celo, da morajo biti te zadeve na prvem mestu, saj za to, da bo delo opravljeno, skrbi že šef.

Zadnji konflikt z upravo je bil konec leta 2009 zaradi izplačila nagrade. Kaj je bil konkreten vzrok, kako je stavka potekala in kakšni so bili rezultati?

Zdi se, da je bila akcija zelo učinkovita, čeprav osebno take stvari jemljem z zadržkom. Izkušnje kažejo, da ne moremo biti prepričani, da igralci, ki se predstavljajo za voditelje podjetja, se pravi člani uprave, nadzorniki ali država, tudi zares delajo v dobro družbe. Morda si stavk pravzaprav želijo in jih namerno povzročajo. Ti ljudje nimajo občutka odgovornosti, kar sicer sodi med njihove delovne dolžnosti. Prej nasprotno. Minister Vlačič je na primer največji krivec, da ni bila prejšnja uprava Luke Koper odstavljena že vsaj šest mesecev prej. Zaradi te zamude je škoda, ki jo je povzročila prejšnja uprava, večja za nekaj deset milijonov evrov, delavci pa smo tisti, ki bomo zaradi slabših bilanc še kakšno desetletje dlje prikrajšani pri bonusih in povišanjih.

Ocenjujem, da je dosledno izvajanje ukrepov iz varstva pri delu in tehnoloških postopkov (bela stavka) zelo učinkovita metoda. Klasično stavko je nekoliko težje izpeljati, pa tudi časovno gle-

dano je zamudna. December je čas praznikov in letnih obračunov, kar pomeni, da nam stavke ne bi uspelo izpeljati pred drugim tednom januarja. Zato smo se odločili za obliko varnega dela, kar pri t.i. delodajalcu zelo hitro sproži znak za alarm.

Vzrok za stavko v resnici ni bil neizplačilo trinajste plače, čeprav smo bili delavci zelo odločeni, da to nagrado dobimo oziroma si jo vzamemo. Konkreten vzrok je bilo obnašanje uprave na sestanku, na katerega so nas povabili in tema katerega je bila trinajsta plača. Prvo, kar smo tam izvedeli, je bilo, da je ne bo, drugo pa, da o tem ne bo nobenih pogajanj. Mogoče to ni bilo namerano, a s to potezo so pritisnili na rdeči gumb naše organizacije, kar je nemudoma pomenilo lansiranje skrajnih povračilnih ukrepov. Ko smo isti dan zvečer prišli poročat članom sindikata, so ti, še preden smo dokončali prvi stavek, začeli vzklikati »Stavka! Stavka!«.

Naj bo sporočilo jasno! Delavci ne bomo plačevali škode, ki so jo umazani kapitalisti zavestno in namerno povzročili. Še bolj jezni pa bomo, če nas bodo hkrati odriivali na obrobje dogodkov ter nas ignorantsko zaničevali.

Kakšne so vaše glavne zahteve in konkretni načini boja? Kako se na to odzivajo delavci, tudi tisti, ki niso vaši člani? Kako sprejemate odločitve, recimo o zahtevah, začetku ali koncu stavke, kako potekajo pogajanja z upravo? Kako so se metode spreminjale?

Zahteve se od primera do primera razlikujejo, cilji pa so zastavljeni dolgoročno in so izjemno jasni. Želimo zares socialno državo, ne pa da je to v ustavi zgolj zapisano. V delovnih razmerjih želimo uveljaviti participacijo zaposlenih pri upravljanju najmanj v tolikšni meri, kot to predvideva Zakon o udeležbi zaposlenih pri upravljanju. Sindikat žerjavistov Luke Koper je skozi nekaj večjih akcij in s svojim siceršnjim stalnim delovanjem dokazal svojo aktivno vlogo v podjetju.

Odzivi so pozitivni, čeprav se od delavca do delavca precej razlikujejo. Preprost delavec ocenjuje sindikat po dvigu plače in je bojevnik. Višje kot je na lestvici, bolj komplicira. Žal mi je, da moram to ugotoviti, a višje postavljeni delavci so predvsem bolj egoistični, zaprti in nezaupljivi, etično in moralno pa so na psu. S sočlovekom zelo težko vzpostavijo odnos zaupanja in solidarnosti. Če vidijo, da je pripadnik »nižjega ranga« na družbeni lestvici nekaj dosegel, bodo prej čutili zavist kot pa željo, da se mu postavijo ob stran. Vseeno se je v dobrih dveh letih število članov naše organizacije z 90 povečalo na skoraj 300. Odločitve

Delo zaposlenega ne zajema zgolj tistega, kar je zapisano v opisu delovnega mesta: nenehno bojevanje in zavzemanje za enakopravnost, pošteno plačilo in tudi bonitete morajo biti del delavskega vsakdanjika. Rekel bi celo, da morajo biti te zadeve na prvem mestu.

sprejema Upravni odbor, ki ga sestavljajo vsi člani sindikata, ki so za to zainteresirani in trenutno šteje 22 članov. Sprejeti sklepi Upravnega odbora so obvezujoči za Izvršni odbor, ki je najbolj izpostavljen organ in poroča nazaj Upravnemu odboru. Ko pride do večjih akcij, kot je bila na primer tista v decembru, sklicujemo vsečlanske sestanke. Takrat glasujejo vsi prisotni, saj je pomembno le to, da Izvršni odbor naredi tisto, kar želi večina aktivnih članov sindikata. Že večkrat se je dogajalo, da nas je - sam sem denimo član Izvršnega odbora - Upravni odbor ali pa širše zbrano članstvo, torej naša baza, vrnilo korak nazaj na pogajanjih, ker smo se pogajalci spustili v prevelik kompromis. Tak način delovanja je sicer zahteven, a zagotavlja celovitost sindikata in razpršenost odgovornosti. In dejansko deluje.

Kakšni so odnosi med sindikatom in med delavci, ki niso člani sindikata? Kakšen je odnos med vašim sindikatom in upravo Luke Koper? Verjetno obstajajo pritiski in grožnje. So kakšni zanimivi manevri oziroma metanje polen pod noge s strani uprave?

Glede zaposlenih, ki niso člani sindikata, mi osebno ni jasno, kako razmišlja nekdo, ki se mu je plača po zaslugi njegovih sodelavcev, ki so v boju za njeno povišanje tvegali odpoved, dvignila za polovico, on sam pa ne čuti nobene potrebe po pripadnosti in solidarnemu združevanju. To je žalosten značaj dela ljudi.

Glede odnosa uprave do nas sem lahko samo kritičen. Tišina je znak, da jih naše delovanje boli. Zato nas nikoli ne bodo pustili pri miru. Tvegali bodo tudi škodo družbi, samo, da nas oslabijo ali uničijo. Vse ukrepe pripravljajo v strogi tajnosti v upanju, da se na njihovo uveljavljanje ne bomo utegnili hitro odzvati. Ravno zato se stvari vedno še dodatno zapletajo in so potem tudi težje rešljive. Upravi smo že večkrat predlagali, naj nas pri odločitvah, ki vplivajo na zaposlene, pravočasno povabijo k sodelovanju. Seveda jim to ne pade na pamet. Kaj bo »raja« solila pamet strokovnjakom iz kadrovske! Živimo pač v ruralnem kraju, kjer mali bog težko shaja s svojim primitivnim ponosom.

Luka Koper je pomembno logistično središče za regijo, zato vsak za stoj v njenem delovanju zelo hitro vpliva na precej različnih gospodarskih dejavnosti in podjetij, ne samo v Sloveniji, temveč tudi širše. Ali to pomeni, da je tamkajšnjim delavcem lažje izpogajati boljše pogoje dela, saj so vložki za upravo precej večji kot kje drugje? Se vam zdi, da se je v Luku zaradi tega lažje organizirati kot kje drugje?

Ne. Pokazalo se je ravno obratno, saj smo zaradi vpliva na zunanje subjekte stavke težje organizirali. Zakon namreč v takšnih podjetjih stavke omejuje. Tudi sami smo do zdaj skrbeli, da se stavka čim prej konča. Pri naših zahtevah smo celo popuščali, saj nismo želeli, da bi stranke zapustile Luko. Verjemite, za dobro podjetja najbolj skrbi-



mo delavci. Tukaj živimo in delamo, vodstva pa pridejo in gredo.

Kako gledate na novembrske demonstracije sindikatov v Ljubljani in tedanje zahteve po zvišanju minimalne plače na 600 evorov neto? Ste se jih udeležili in če, zakaj? Zahteve so bile delno sprejete, kaj to pomeni za vas? Kako na splošno vidite današnjo Slovenijo (morda tudi širše svet) v političnem smislu?

Nismo se udeležili novembrskih demonstracij, a ne zato, ker nimamo minimalnih plač. Kot je povedal kolega iz enega od sindikatov, združenih v SZS Alternativa: »Nehajmo z demonstracijami v soboto! Slovenija rabi štrajk v sredo!« Vlade naše države, menedžerji naših podjetij, strokovni kader - v veliki večini so ravno ti najslabši člen te družbe. Kako je možno, da je delavec v Zanusiju ali Candyju plačan tri- ali štirikrat več kot delavec v Gorenju? Proizvajajo namreč iste stroje, ki se prodajajo po isti ceni. Ne vem, zakaj se sploh pogovarjamo o minimalnih plačah, podjetja niso centri za socialno pomoč. Ljudje kot delavci morajo od svojih sindikatov zahtevati, da jih povedejo v aktivnosti, kot državljani pa od politikov, da v zameno za opravljeno delo dobijo plače, ki zagotavljajo dostojno življenje. Ubogi Slovenec hodi v službo, popoldan pa še fuša. Sindikalne centrale bolehajo od bo-

lezni, ki ji pravim »osamitev predsednika«. Članstvo pričakuje, da bo predsednik sindikata sam uredil ne vem kaj, predsednik pa se počuti ogroženega. Ima veliko odgovornost, nima pa neposredne podpore članov. Ima veliko plačo, skrbi ga, da v naslednjem mandatu ne bo ponovno izbran, zato se loteva lobiranja, ki bo njemu in tistim, ki lobirajo zanj, zagotovilo varno prihodnost. Poleg tega so sindikalne centrale politično opredeljene, sindikalisti pa člani strank. To je paradoks sindikalnih organizacij. Sindikat je načeloma zaradi solidarnostnega načela delovanja neodvisen in demokratičen sistem. Demokracija pa je večplastna zadeva, ki mora nenehno iskati načine, da zares deluje. Tega iskanja pa ni, zato sindikati ne de-

lujejo, se pravi ne učinkujejo, ne rešujejo in ne izboljšujejo. Ne delujejo ne podjetja, ne parlament. Kar ostane od vsepovsod opevane demokracije je, da je uboga prostitutka in nič več.

Kar sem povedal, velja za celoten t.i. zahodni svet, ki pa je dodobra okužil tudi ostanek sveta. Strankarsko demokracijo vidim kot največje zlo družbe. Stranke danes nimajo idej ali programa. Vse po vrsti so sredinske, kvečjemu malo levo oziroma malo desno sredinske, ne glede na to, kako se promovirajo, in se obnašajo strogo populistično. Na volitvah zmaguje stranka z najmočnejšim marketingom, financiranim

Žerjavisti Luke podpiramo vsa gibanja, ki se že upirajo ali se bodo v prihodnje uprla tem rakastim tvorbam. Nesprejemljivo je, da peščica človeških lupin brez duše lahko ropa brez ovir.

s strani kapitalistov, ki nato po zmagi »svoje« stranke v zameno dobivajo ekskluzivne posle ali celo zakone za bogatenje. Stranke obstajajo samo še kot sredstvo za brez-sramno ropanje državljanov po principu »kako v štirih letih nagrabiti čim več«. Tu je bil Janša neprekosljiv zmagovalec, a tudi drugi niso nič boljši, le da v tem niso tako dobri kot on. Sistem je potrebno v osnovi spremeniti. Potrebno je spremeniti volilni sistem, financiranje strank in uvesti nadzor nad premoženjem funkcionarjev, ki morajo prebivalcem odgovarjati za svoje početje. Potem bi se mogoče šele pojavil kakšen funkcionar, ki bi delal za dobro vseh prebivalcev in prebivalck, ne pa zgolj za dobro svojih že tako bogatih upnikov. In tak bi lahko bil nato tudi pošteno nagrajen.

Kako gledate na delavske upore, ki so se zgodili v Gorenju, Preventu in drugje? Se vam zdi, da ima situacija v teh tovarnah kaj skupnega z vašo? Izgleda, da ste bili do sedaj kar uspešni v branjenju lastnih delavskih interesov. Imate kakšne ideje ali izkušnje za delavce drugod (v tovarnah in drugje)? Kaj sicer mislite o delu na splošno?

Bolj kot delavske upore vidim tiste, ki te upore uspešno obvladujejo tako, da jih kanalizirajo v neskončna pogajanja, delavci pa na koncu ostanejo kvečjemu z drobtinami. Če so včeraj delali za trakom za 500 evrov, nato pa so si jih izborili 600, a se vam to zdi spodobno za preživetje? Meni to izgleda zgolj kot utrjevanje obstoječega low-profile statusa. Tak človek je ponižan in dehumaniziran in ko je dobil borih 100 evrov več, mu je nato nekdo rekel, da je zdaj pa dovolj, da je kriza in da je treba pridno delati. Predvsem za trakom sploh ni treba delati, a ne? Službe morajo obstajati zaradi ljudi in ne zaradi kapitalista. V službi je od delavca treba zahtevati in mu omogočiti, da deluje ustvarjalno, da začne samoiniciativno prispevati k povečanju

dodane vrednosti, od tega pa mora imeti neposredno korist. Takšni odnosi v družbi nasploh in na delovnih mestih bi mogoče začeli spreminjati današnjo samomorilsko usmeritev človeške vrste in sveta.

Kakšen je odnos delavcev Luke Koper do mesta in skupnosti, v katerem živite in delate? Vemo, da ste lani podprli študente primorske univerze v njihovem boju za avtonomijo, boljši študij in proti korupciji. Zakaj se vam je to zdelo pomembno? Kakšna je bila ta izkušnja? Kako kot delavci gledate na današnje študente in na univerzo nasploh?

Že odkar delam v Luki Koper smo se s sodelavci ob kavi pogovarjali in enoglasno zatrjevali, da bi mesto moralo imeti veliko več koristi od Luke, giganta, ki se je tako močno utrdil pred škocjanski zatok in ob ankaranske plaže. Prav v tej smeri je deloval župan, ko je bistveno povečal nadomestilo za zemljišče. Potem pa so odnosi med občino in Luko dobili grd, negativen predznak in posledično smo v nadzornem svetu imeli veliko vojno, ko je župan v funkciji predsednika sveta oviral odstavitve skorumpirane uprave. Nerazumljivo. Koprski župan ima edinstveno priliko županovati do konca kariere, če bi to seveda želel, samo bolj bi moral poslušati ljudi. S svojim obnašanjem pa si ustvarja preveč sovražnikov, kar je škoda. Če bi imel več posluha, bi poleg ostalih potreb prebivalcev zagotovil poskrbel tudi za študentski kampus.

Prepričan sem, da je univerza velika izboljšava za Koper. Že dvanaest let sem tu in nikakor se ne morem navaditi praznih ulic in mrtvila, ki vlada temu mestu. Študentsko življenje pomeni dogajanje, pomeni ustvarjanje in na sploh bogati vsako mesto. Tu vidim samo pluse za Koper. Žal slišim, da so tudi študentske organizacije in vodilni na univerzi skorumpirani. Žerjavisti Luke podpiramo vsa gibanja, ki se že upirajo ali

se bodo v prihodnje uprla tem rakastim tvorbam. Nesprejemljivo je, da peščica človeških lupin brez duše lahko ropa brez ovir. Pacifizem tu ne bo pomagal. Vsi, ki se tega zavedamo, moramo nekje potegniti črto in odstraniti golazen, ki nam pije kri. Za mladega človeka, ki si tudi skozi študij oblikuje in utrjuje svoj značaj, je zelo pomembno, da začuti možnost spreminjanja, da vidi - še bolje - da tudi na lastni koži izkusi ogenj boja za boljši svet. Zato smo lani podprli študente in študentke.

Kaj za vas pomeni avtonomija in ali se vam sploh zdi pomembna? Recimo v smislu avtonomnega delavskega organiziranja in delovanja, avtonomnih prostorov, medijev itn.

Pojem avtonomija mi zelo lepo diši. Človek, ki zares hoče biti človek, ne rabi voditeljev. Človek mora imeti možnost komunicirati in potem sprejemati odločitve. Potem pa mora za te odločitve in za svoja dejanja tudi sprejeti odgovornost. To razvija in krepi osebnost in dušo. Tako rasteš. Na ravni celotne družbe bi to pomenilo, da prebivalci ne bi bili tako kot sedaj podrejeni neki politični oblasti, ampak bi imeli na voljo neke vrste državni servis, ki bi omogočal realizacijo vsega tistega, kar bi proizvedla avtonomna presoja in delovanje posameznikov in različnih združenj.

Za konec?

Apel: Pozivam vse ljudi, ki se zavedajo teme, v kateri živimo, naj odpovedo poslušnost izkoriščevalskemu sistemu! Zahtevati je treba in ko nas bo dovolj, bomo našli tudi poti do resničnih sprememb! ☺