



MAGAZINE



UVODNI SEMINAR ORGANIZACIJE EZA U 2025. GODINI

IU suradnji sa sindikatom RS BOFOS

BITKA OKO RADNOG VREMENA

Kako Grčka pokušava nadoknaditi nedostatak radne snage uvođenjem šestodnevnog radnog tjedna

„ŠEST DANA TJEDNO KORAK JE UNATRAG“

Intervju s Antonisom Karrasom, predsjednikom organizacije DAKE

ČETIRI GLASA IZ ČETIRI DESETLJEĆA RADA EZA-E

Drage prijateljice i prijatelji, drage čitateljice i čitatelji,

Tek četiri od deset zemalja u svijetu poštuju demokraciju, vladavinu prava i ljudska prava kao temeljna načela modernog društva. Stoga je važno neovisno funkcioniranje triju vlasti – zakonodavne, izvršne i sudske vlasti – kao „tvrdih sila” (eng. hard power). No, to često nije tako.

„Četvrta sila”, odnosno mediji, predstavlja informiranje, tumačenje i raspravu. Oni također imaju važnu nadzornu ulogu u demokraciji. No oni sve češće ne uspijevaju jasno razlikovati činjenice od mišljenja. Kao rezultat toga, mediji pridonose širenju lažnih vijesti. Javni RTV servisi imaju veliku ulogu u osiguravanju kvalitete informacija.

„Peta sila”, odn. središnji akteri društva, ključna je za davanje glasa i mjesta različitim skupinama u društvu: poduzetnicima, zdravstvenim djelatnicima, odgovornima za obrazovanje, kulturnim institucijama. I ne manje važno, tu su društvene organizacije i sindikati, no oni se često kritiziraju da su zastarjeli i da više nisu relevantni. Za takve tvrdnje nema nikakvog opravdanja, niti bismo smjeli dopustiti da nas se uvjeri u suprotno, jer upravo zahvaljujući njihovom pritisku postignuto je više socijalne pravde, dobrobiti i sigurnosti.

Njihova uloga i dalje je ključna u aktivnom poticanju ljudi na sudjelovanje u oblikovanju politika kroz socijalni dijalog. Tijekom našeg uvodnog seminara u studenom u Beogradu razgovarali smo o „konkurentnosti sa socijalnom dimenzijom”. Tom prilikom istaknuo sam da, s obzirom na važnost socijalnog dijaloga, on više ne bi trebao biti ograničen na pojedinačno ili kolektivno područje rada, nego bi trebao biti šireg opsega. Ako prepoznamo važnost konkurentnosti i inovacije, one ne mogu biti isključiva zadaća javnih tijela. Veliki izazovi mogu se riješiti jedino zajedničkim djelovanjem, uz odgovorno ponašanje svih sudionika. Socijalni mir postignut dijalogom ključan je za održavanje konkurentnosti europskoga gospodarstva i povećanje produktivnosti, kao i za osiguranje kvalitetnih radnih mjesta i socijalne pravde.

Zbunjujuća vremena u kojima živimo podsjećaju me na dojmljivu knjigu autora Stefana Zweiga „Jučerašnji svijet” (njem. Die Welt von Gestern). U njoj opisuje što je zlatno doba Beča značilo za dobar život, umjetnost, kulturu, blagostanje i dobrobit prije narušavanja primirja međuratnog razdoblja i kasnijeg uspona nacizma sa svim njegovim strahotama. Uživali smo u dugom razdoblju mira, sigurnosti, međunarodne suradnje i usmjerenosti na solidarnost. Međutim, oslanjanje na sigurnost prošlosti neće nam pomoći u budućnosti. Za nostalgiju nema mjesta. Potrebno je snažno djelovanje utemeljeno na našim temeljnim vrijednostima, a ne zakonu jačega koji vodi u spiralu moći i često neljudskosti.

Srednji posrednički sloj društva i civilno društvo moraju preuzeti svoju ulogu u tome. Ne kao „tvrda sila”, već kao „meka sila” (eng. soft power). U tom smislu nam i božićno vrijeme može poslužiti kao nadahnuće, s razoružavajućim i bespomoćnim djetetom rođenim u siromaštvu, Ne da bi se razvijala vojska i ugnjetavali ljude, već da bi se čovječanstvu donijeli mir, suradnja i solidarnost.

Želim vam svima sretan Božić u kojem svjetlo može ponovno zasjati nad svijetom i godinu ispunjenu zdravljem, predanošću i nadom.

Luc Van den Brande – predsjednik organizacije EZA



4

**UVODNI SEMINAR ORGANIZACIJE
EZA U 2025. GODINI:**

IU suradnji sa sindikatom RS BOFOS

7

BITKA OKO RADNOG VREMENA:

Kako Grčka pokušava nadoknaditi nedostatak radne snage uvođenjem šestodnevnog radnog tjedna

12

**„ŠEST DANA TJEDNO KORAK
JE UNATRAG”:**

Intervju s Antonisom Karrasom, predsjednikom organizacije DAKE

15

**ČETIRI GLASA IZ ČETIRI
DESETLJEĆA RADA EZA-E**

17

EZA NOVOSTI

18

UREDNIŠTVO

UVODNI SEMINAR ORGANIZACIJE EZA U 2025. GODINI U SURADNJI SA SINDIKATOM RS BOFOS

Konkurentnost sa socijalnom dimenzijom: prioriteti radnika za budućnost Europe



UVODNI SEMINAR ORGANIZACIJE EZA U 2025. GODINI U BEOGRADU, SRBIJA

TEKSTOVI: Ljuban Bulić

SLIKE: Katrin Brüggén

Uvodni seminar organizacije EZA u 2025. godini održan je u Beogradu od 20. do 21. studenoga. Na njemu su se okupili stručnjaci, predstavnici sindikata i drugih radničkih organizacija te akademici kako bi raspravili o tome kako Europa može povećati svoju konkretnost, a istovremeno zaštititi prava radnika i socijalnu dimenziju EU-a. Seminar je otvoren snažnom porukom: konkurentnost se vratila na vrh dnevnog reda EU-a, ali se ne može odvojiti od

društvene kohezije. Predsjednik organizacije EZA, Luc Van den Brande, podsjetio je sudionike da Europa ne smije odustati od vlastitog modela: „Konkurentnost nije cilj sama po sebi, nego put prema održivom i uključivom blagostanju.“ Europski socijalni model – utemeljen na pravednim radnim uvjetima i socijalnom dijalogu – ostaje strateška prednost, a ne prepreka.

Postavljanje okvira – Kompas konkurentnosti EU-a

Uvodnom dijelu Marco Buti, profesor ekonomske i monetarne integracije na Europskom sveučilišnom institutu i nekadašnji glavni direktor za ekonomske i financijske poslove u Europskoj komisiji, dao je svoje uvide kojima je naglasio da konkurentnost nije sinonim za deregulaciju i smanjenje troškova, već za sposobnost Europe da ostane tehnološki i gospodarski relevantna u svijetu kojeg oblikuju SAD i Kina. Cilj kompasa konkurentnosti EU-a je mobilizirati ulaganja, ojačati jedinstveno tržište i ubrzati strateška partnerstva u području energije, sirovina i naprednih tehnologija. Međutim, sudionici su istaknuli da Kompas i dalje podcjenjuje važnost kvalitete posla, uključivanje radnika i socijalni dijalog – temeljne stupove Europskog modela.

Time je postavljen okvir za rasprave koje su uslijedile: može li Europa ubrzati inovaciju, a da ne oslabi svoje socijalne temelje?

Kakva konkurentnost za kakvu Europu?

Govornici su naglasili da Europa mora izbjeći lažnu dilemu između „zelene ambicije“ i „ekonomskog pragmatizma“. Pravi je izazov pronaći ravnotežu između kratkoročnih pritisaka i dugoročne transformacije.

Marija Bartl, profesorica prava na Sveučilištu u Amsterdamu, istaknula je da smanjenje standarda rada neće vratiti Europi njezinu konkurentsku prednost. Umjesto toga, pozvala je na širu „predodžbu o blagostanju“ temeljenu na pristupu osnovnim uslugama, snažnoj socijalnoj infrastrukturi i zajedničkom osjećaju buduće sigurnosti. Dokazi Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu (eng. European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA) pokazali su da nesigurna radna mjesta koštaju EU 3,4 % BDP-a, dok svaki euro uložen u sigurnost na radu donosi povrat od 2,20 eura, čime se potvrđuje da sigurna i zdrava radna mjesta predstavljaju pokretač održive konkurentnosti.

Zatvaranje inovacijskog jaza

Panel je otvorila Reinhilde Veugelers, profesorica menadžerske ekonomije, strategije i inovacije na Sveučilištu u Leuvenu (KU Leuven), koja je naglasila da Europa može pomiriti dekarbonizaciju, rast i socijalnu koheziju samo „aktiviranjem punog kapaciteta svojeg inovacijskog stroja“. Dugogodišnji europski „inovacijski paradoks“ – izvrsna istraživanja, ali slab rast – i dalje predstavlja ključni izazov. Clark Parsons, izvršni direktor Europske mreže razvojnih tvrtki (eng. European Startup Network), naglasio je ključnu ulogu razvojnih tvrtki. Njihov doprinos BDP-u EU-a utrostručen je u posljednjem desetljeću, no rascjepkani regulatorni sustavi i dalje ometaju rast. Istaknuo je potencijal 28. režima – jedinstvenog korporativnog okvira koji bi omogućio razvojnim tvrtkama da se šire diljem Europe.



JOCHEN METTLEN, SLUŽBENIK ZA ODNOS S JAVNOŠĆU, OPĆA KONFEDERACIJA KRŠĆANSKIH SINDIKATA BELGIJE (ACV-CSC)



MARGO MOLKENBOER, POLITIČKA SAVJETNICA ZA EUROPSKE POSLOVE PRI CNV-U I ČLANICA EUROPSKOG GOSPODARSKOG I SOCIJALNOG ODBORA (EGSO).

Sudionici su također naglasili da umjetna inteligencija mijenja tržište rada, pri čemu su srednjekvalificirani radnici najviše izloženi tim promjenama. Transparenost algoritma, zaštita podataka i pravodobna prekvalifikacija prepoznati su kao minimalni uvjeti za pravednu digitalnu tranziciju.

Oblikovanje budućnosti Europe: EPSR 2.0 kao stup konkurentnosti

Kevin Flanagan, direktor organizacije St. Antony's Centre, upozorio je da Europa ne može graditi konkurentnost povećanjem pritiska, pogoršanjem mentalnog zdravlja i siromaštvom zaposlenih. Tehnologija sve više određuje tempo rada i zaradu, osobito u sektorima platformskog rada i logistike.

Doprinosa Enriquea Saludas, tajnika za komunikaciju španjolskog sindikata USO, istaknuo je da industrijska tranzicija može biti uspješna samo kada su radnici potpuno uključeni. Nakon zatvaranja Nissanove tvornice u Barceloni, višegodišnja mobilizacija omogućila je da 1700 radnika prijeđe u nove industrijske projekte, što pokazuje važnost tranzicija koje stvaraju visokokvalificirana industrijska radna mjesta širokog raspona.

Srđa Keković, glavni tajnik Saveza slobodnih sindikata Crne Gore, naglasio je da predstojeći Europski stup socijalnih prava 2.0 (eng. European Pillar of Social Rights, EPSR 2.0) mora služiti kao temeljni stup europske konkurentnosti. Plan konkurentnosti EU-a predstavlja veliku priliku za zemlje Zapadnog Balkana, ali samo ako se proširenje nastavi, socijalni dijalog ojača, a radnici dobiju pristup kvalitetnim poslovima, pristupačnom stanovanju i sudjelovanju na razini tvrtke.

Zaključak

U završnom obraćanju, Pier Giorgio Sciacqua, ko-predsjednik organizacije EZA, smjestio je seminar u povijesni kontinuitet europske integracije, podsjetivši na opis političara Alcidea De Gasperija o Europi kao „civilizaciji u pokretu koja si ne može priuštiti stanke niti odricanja”. Naglasio je da današnji središnji izazov nije više ravnoteža između države i tržišta, nego ravnoteža između čovjeka i stroja. Digitalni sustavi ne smiju radnike svesti na točke podataka. Citirajući papu Lea XIV. poručio je: „Budite arhitekti upravljanja umjetnom inteligencijom jer tehnologija nikada ne može zamijeniti ono što ljudske odnose čini zaista ljudskim odnosima.” Sciacqua je zaključio da će konkurentnost Europe ostati održiva samo ako ostane utemeljena na ljudskom dostojanstvu, socijalnom dijalogu i etičkom upravljanju tehnologijom – vrijednostima koje EZA i radničke organizacije već dugo brane.

BITKA OKO RADNOG VREMENA

Kako Grčka pokušava nadoknaditi nedostatak radne snage uvođenjem šestodnevnog radnog tjedna



57-GODIŠNJI GIORGOS VALASIS STRAHUJE DA ĆE MORATI RADITI 13-SATNE SMJENE U BUDUĆNOSTI

TEKSTOVI: Ralph Würschinger

SLIKE: Ralph Würschinger, Carsten Graf

Od financijske krize 2008. godine Grčka je doživjela nekoliko općih štrajkova. Najnoviji se dogodio u listopadu 2025. Radnici su bijesni zbog broja radnih sati i općeg pritiska kojem su izloženi. Grčka mora pronaći odgovore na pitanja koja se odnose na nedostatak radne snage i smanjen BDP. Vlada pokušava riješiti te probleme osiguranjem fleksibilnijeg radnog vremena. Iako je ta mjera zamišljena kao poticaj za veće plaće i bolju učinkovitost, sada prijeti da će se pretvoriti u pretjerana očekivanja od zaposlenika. Najnoviji razlog za zabrinutost: šestodnevni radni tjedan.

Atena, studeni 2025. godine. „U svakom trenutku moraš biti potpuno koncentriran“, kaže Giorgos Valasis, pokazujući na krov gradskog autobusa iza sebe. Na njemu su duge metalne šipke: pantografi. „Ne pratiš samo cestu i promet, nego i stalno paziš da pantografi ostanu u kontaktu s nadzemnim vodom.“

Giorgos Valasis vozi trolejbuse u Ateni već 15 godina. Osam sati dnevno, šest dana u tjednu. Danas je uzeo slobodan dan kako bi u depou razgovarao o svojem poslu. U međuvremenu, kolege se užurbano kreću polumračnom halom, peru autobuse, čiste smeće iz unutrašnjosti autobusa i manevriraju vozilima. „Radni uvjeti vrlo su teški. Promet je gust, automobili nam često blokiraju put, a autobusi su pretrpani jer ih nema dovoljno. Raditi osam sati dnevno je previše.“ Misli na radne sate koje on i njegovi kolege moraju odraditi svaki dan. Njihovu jedinu stanku u trajanju od 20 – 30 minuta često otkazuju jer prometne gužve poremete raspored. Na kraju smjene Giorgos Valasis potpuno je iscrpljen. No sada se, sa svojih 57 godina, boji da bi od njega mogli zatražiti da, povrh postojećih osam sati, radi dodatne sate. Razlog tome je zakon koji je grčka vlada donijela u listopadu 2025. godine: Zakon br. 5239/2025 pod nazivom „Pošten rad za sve“.

Prekovremeni rad kao odgovor na nedostatak kvalificirane radne snage

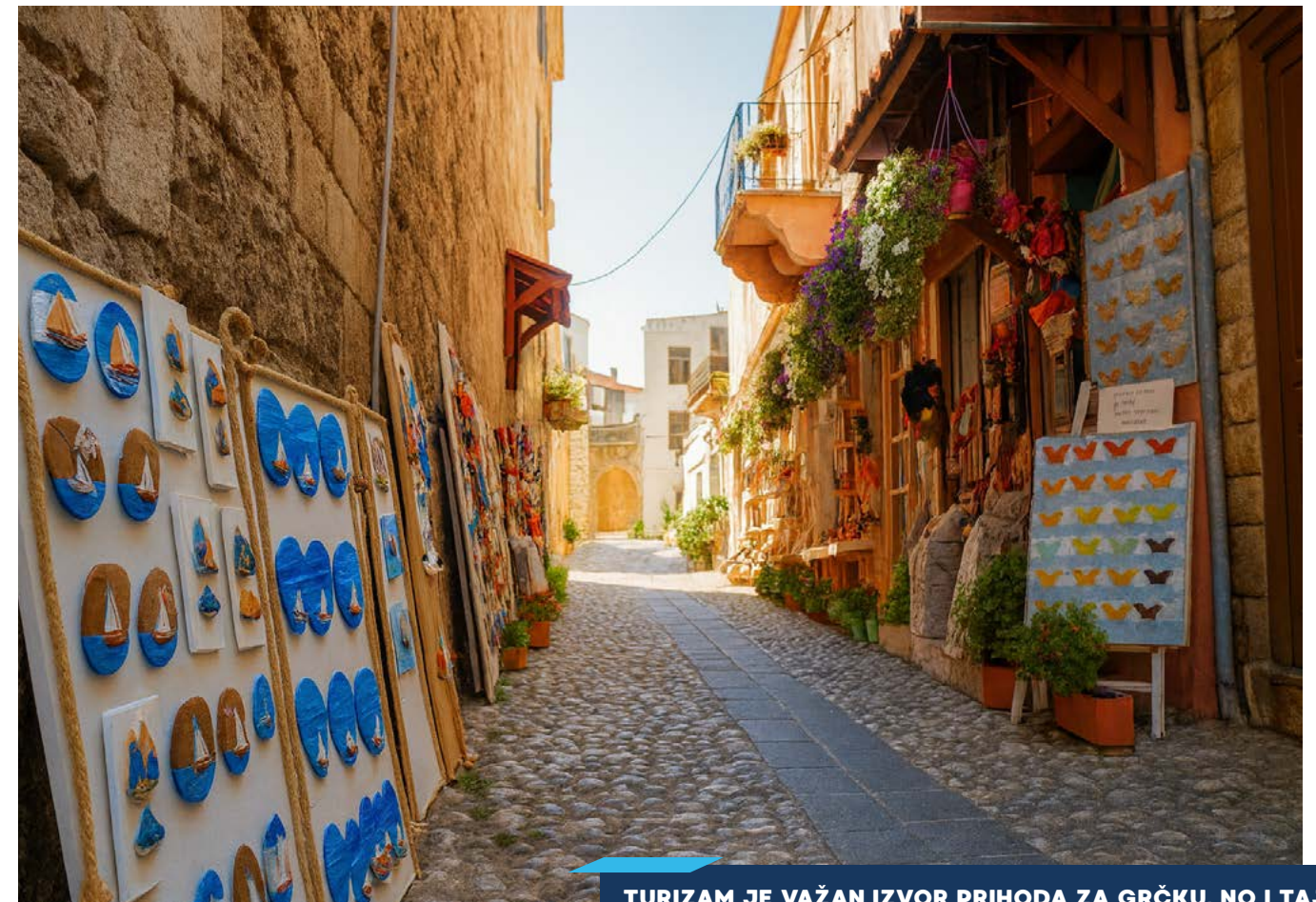
Iako je zakon zamišljen da pojednostavi birokraciju i olakša zapošljavanje, upravo su odredbe o radnom vremenu dospjele na naslovnice europskih medija. Od sada poslodavci mogu zaposlenicima omogućiti rad do 13 sati dnevno, pod uvjetom da oni na to pristanu. Time Grčka postaje prva zemlja EU-a koja dopušta 13-satne radne dane. Zaposlenici će za dodatne sati dobivati bonus na plaću od 40 posto. To znači da je maksimalno tjedno radno vrijeme 48 sati, a maksimalan broj prekovremenih sati godišnje 150 sati. Zaposlenici ovu mogućnost mogu iskoristiti do 37 dana godišnje. Zakon, koji je dio niza

reformi posljednjih godina usmjerenih na jačanje grčkog gospodarstva, stupit će na snagu 1. siječnja 2026. Kao i mnoge druge države članice EU-a, Grčka se suočava s nedostatkom kvalificirane radne snage. Mnogi mladi ljudi emigrirali su tijekom razdoblja memoranduma. Kako bi popunila praznine u proizvodnji, poljoprivredi i turizmu, vlada se usredotočila na povećanje radnih sati u kombinaciji s financijskim poticajima poput bonusa i posebnih isplata.

Od 2024. određenim sektorima koji rade 24 sata 7 dana u tjednu dopušteno je svojim zaposlenicima ponuditi dodatni radni dan tjedno (Zakon br. 5053/2023), pod uvjetom da zaposlenik pristane i da tvrtka ima veliku potražnju. Ne navode se detalji koji bi objasnili kada je takva situacija opravdana, a kada nije. Prema Ministarstvu rada te mjere omogućuju ljudima koji žele raditi više da to i učine. Više nisu ovisni o drugom poslu, a prekovremeni rad koji se ranije plaćao „na crno“ sada se službeno nagrađuje. Na taj način oba zakona nastoje suzbiti neprijavljeni rad. Time grčko tržište rada postaje fleksibilnije nego ikad.

Legitimna fleksibilnost

Još 2005. u Grčkoj je donesen zakon koji je omogućio povećanje dnevnog radnog vremena za dva sata. Godine 2021. novi je zakon ponovno definirao prekovremeni rad. Prema Ministarstvu rada sada je moguće raditi četiri dana tjedno, a da se ne smanji ukupan broj radnih sati, što znači rad od deset sati dnevno tijekom razdoblja od najviše dvanaest mjeseci. Mora. Međutim, kritičari tvrde da ti zakoni prikrivaju stvaran problem. Realne plaće u Grčkoj preniske su – prosječan prihod svrstava zemlju u donju četvrtinu u usporedbi s ostalim državama EU-a, a prihodi kućanstava pali su za 35 posto od financijske krize iz 2008./09. godine. Istraživanje koje je početkom 2025. proveo Grčki institut za rad pokazuje da ljudi ovaj „dobrovoljni rad“ obavljaju iz nužde. Prema anketi 60 posto zaposlenika kategorički odbija raditi 13 sati dnevno. 70 posto onih koji već



TURIZAM JE VAŽAN IZVOR PRIHODA ZA GRČKU, NO I TAJ SE SEKTOR SUOČAVA S NEDOSTATKOM RADNE SNAGE

70 posto onih koji već produženo rade to čine iz nužde jer inače ne bi mogli sastaviti kraj s krajem. Grci već sada imaju najdulje tjedno radno vrijeme u EU-u. Prema podacima Eurostata, jedan od pet radnika u Grčkoj radi više od 45 sati tjedno. U ime fleksibilnosti i rasta, grčka vlada slijedi globalni trend deregulacije rada. To je u skladu sa zakonodavstvom EU-a. Ne postoji gornja granica za dnevne radne sate. Međutim, prosjek od 48 sati tjedno ne smije se prekoračiti u razdoblju od četiri mjeseca. Isto tako, mora se poštovati dnevni odmor od 11 sati. No, 13-satni radni dan, uz vrijeme potrebno za putovanje na posao i s posla, a da se ne spominje i obvezna pauza, ostavlja vrlo malo vremena za odmor i opuštanje.

Zakon donesen bez dostatnog socijalnog dijaloga

Nakon što je u kolovozu 2025. predstavljen nacrt zakona, vlada je započela savjetovanje sa socijalnim partnerima i oporbenim strankama. No, prema riječima Antonisa Karrasa, novog predsjednika DEKA-e, članice organizacije EZA, u stvarnosti je vremenski okvir bio prekratak da bi se nacrt ozbiljno proučio. „Nažalost,

nije bilo smislenog dijaloga. Tražili smo produljenje roka od najmanje dva mjeseca kako bismo mogli podnijeti opsežne prijedloge za provedbu, ali nam to nije odobreno.“ Antonis Karras želio je da sindikati sudjeluju u izradi zakona kako bi se potpuno izbrisao članak koji omogućuje rad od 13 sati dnevno ili kako bi se barem uklonili propusti u zakonu. Pristup organizacije DAKE bio je, i još uvijek jest, uvođenje klizne skale plaćanja prekovremenog rada, počevši od 40 posto pa sve do 100 posto.

Međutim, zahtjevi sindikata za izmjenama samo su djelomično uvršteni u završnu verziju zakona, kao što je odredba prema kojoj odbijanje dobrovoljnog prekovremenog rada ne smije dovesti do diskriminacije zaposlenika. DAKE i krovna organizacija GSEE i dalje se protive zakonu. Stoga su više puta pozivali na prosvjede protiv najnovije reforme, što je rezultiralo općim štrajkom diljem Grčke 1. listopada. „Petodnevni radni tjedan i osmosatni radni dan važna su postignuća u Grčkoj koja su zahtijevala znatan trud“, ističe Antonis Karras. „Ideja je bila da svaki radnik može raditi osam sati, provesti osam sati s obitelji i spavati osam sati. Iako smatra da je ispravno da novi zakoni dopuštaju prekovremeni rad onima koji to žele, sumnja da će on ostati dobrovoljan.“

“NAŽALOST, NIJE BILO SMISLENOG DIJALOGA. TRAŽILI SMO PRODULJE-NJE ROKA OD NAJMANJE DVA MJESECA KAKO BISMO MOGLI PODNIJETI OPSEŽNE PRIJEDLOGE ZA PROVEDBU, ALI NAM TO NIJE ODOBRENO.”

Također priznaje da mogu postojati izvanredne situacije u kojima poslodavci traže više od svojih zaposlenika. „Vjerujemo da zaposlenici tu odredbu neće smatrati gornjom granicom, nego zakonski utvrđenom fiksnom granicom prekovremenog rada”, objašnjava Karras.

Postoji velika zabrinutost da će pojedini zaposlenici koji odbiju raditi prekovremeno biti otpušteni – iako zakon navodi da to nije dopušteno – ili da će im se namjerno i učestalo dodjeljivati dodatni sati rada. Sindikat strahuje da će nejasnoće u zakonu o tome što se smatra „hitnim operativnim potrebama” rezultirati time da će zaposlenici morati odrađivati više smjena pripravnosti, što znači dulje radno vrijeme i dodatni radni dan.

Neizvjesnost među stanovništvom

Ideja da zarađuje više radeći dulje uopće ne privlači vozača autobusa Giorgosa Valasisa. „Koji je smisao većeg prihoda ako time riskiram da izazovem nesreću i nemam vremena uživati u životu?” Tjednima se u depou tvrtke šire zabrinutosti o budućem prekovremenom radu. Ako su 13-satne smjene doista dobrovoljne, nitko od njegovih kolega neće pristati na njih, kaže Giorgos Valasis. Ipak, razmatrao je i mogućnost da bi to moglo postati obvezno. U tom bi se slučaju, kao član sindikata, obratio za pomoć organizaciji DAKE. Sindikat je i ranije posredovao u njegovoj tvrtki. „Pokušat ću izraziti naše zabrinutosti i podići to na višu razinu, kao što je GSEE, kako

bi to postalo vidljivo. Problem nije samo naš, on pogađa mnoge sektore”, objašnjava Giorgos Valassis. Trenutačno promatra kako će se zakon provoditi i izvršavati.

Digitalna kartica protiv zlouporabe prekovremenog rada

„Pravilo o 13-satnim smjenama ne odnosi se na vozače autobusa”, najavljuje Konstantinos Karagkounis (Nea Demokratia), zamjenik ministra rada i socijalne sigurnosti, već naglašavajući izuzetke. On smatra da i dalje postoji puno neizvjesnosti u vezi sa Zakonom br. 5239/2025. „Zakon štiti zaposlenike”, kaže on. „Bez digitalne kartice kao kontrolnog mehanizma mogli bi nastati problemi. No ovako je sve pod kontrolom: koliko dana radite i koliko sati dnevno.”

Grčka je uvela ovu karticu 2022., najprije u bankama i supermarketima s više od 250 zaposlenika. U sljedećim je godinama kartica proširena na druge sektore, uključujući industriju, ugostiteljstvo, hotelijerstvo i turizam. Sada je obvezna za oko dva milijuna zaposlenika. To čini gotovo polovicu svih zaposlenika u državi (2024.: 4,3 milijuna zaposlenika). Radno vrijeme prenosi se u stvarnom vremenu u središnji sustav kojem vlasti mogu pristupiti kako bi povjerile moguće prekršaje. Prema Karagkounisu godišnje se provede oko 90.000 provjera. Kazne za prekršaje dosežu peteroznamenaste iznose u eurima. Zamjenik ministra obećava: „Digitalna radna kartica znači da više nema rupa u sustavu.”

Poticaji za borbu protiv demografskog pada

Međutim, legaliziranje prekovremenog rada neće riješiti dugoročne probleme Grčke. Sa stopom nataliteta od samo 6,6 novorođenčadi na 1000 stanovnika (izvor: Statista), Grčka se nalazi na samo dnu ljestvice Europske unije. Stalni odljev mozgova i spora integracija migranta ne ulijevaju optimizam za budućnost. „Glavni zadatak i dalje je pronaći više radnika”, priznaje Konstantinos Karagkounis. „Jedno rješenje mogla bi biti migracija radne snage. Prošle je godine ovdje radilo više od 45.000 radnika iz trećih zemalja. On također želi potaknuti više ljudi da uđu na tržište rada. Pritom ukazuje na

uspjehe u suzbijanju nezaposlenosti koja je 2019. iznosila 18 posto, a sada je pala na 8 posto. Međutim, Karagkounis smatra mogućim da se tržište rada učini još fleksibilnijim kako bi se privukli kvalificirani radnici.

Zakon br. 5239/2025 stupit će na snagu za nekoliko tjedana. Vrijeme će pokazati hoće li zaposlenicima doista pružiti veću fleksibilnost i učiniti grčko tržište privlačnijim ili će jednostavno omogućiti poslodavcima da zahtijevaju više od svojih zaposlenika, a da se ne riješe dugoročni problemi.

CARSTEN GRAF, IZVRŠNI ODBOR BANKE PSD BANK BRAUNSCHWEIG (NJEMAČKA)



Više pozadinskih informacija o radnim satima i četverodnevnom radnom tjednu: podcast „We Work Europe”

U ovoj trodijelnoj podcast seriji razgovaramo s Carstenom Grafom, izvršnim direktorom banke, koji je svojim zaposlenicima smanjio tjedno radno vrijeme i uveo četverodnevni radni tjedan. „Od tada smo primili pet do šest puta više prijava za posao nego prije.”

Podcast istražuje učinke duljeg ili kraćeg radnog vremena na zdravlje, kao i posljedice za razinu prihoda, uspoređujući ih s „grčkim modelom”.

Kako biste poslušali epizode, jednostavno skenirajte QR kod ili posjetite stranicu: we-work-europe.podigee.io. **we-work-europe.podigee.io**.

Na str. 12 nalazi se intervju s Antonisom Karrasom, predsjednikom organizacije DAKE, u kojem detaljno objašnjava uvođenje i prihvatanje šestodnevnog radnog tjedna u Grčkoj koje je stupilo na snagu 2024. Objašnjava zašto zakon pogoduje poslodavcima, a ne zaposlenicima i što je vlada trebala učiniti umjesto toga.

„ŠEST DANA TJEDNO KORAK JE UNATRAG“

Intervju s Antonisom Karrasom, predsjednikom organizacije DAKE



**ANTONIS KARRAS, NOVI PREDSEDNIK ORGANIZACIJE DAKE
(DEMOKRATSKI NEZAVISNI POKRET GRČKIH RADNIKA)**

INTERVJU: Ralph Würschinger
SLIKE: Ralph Würschinger, Pixabay

Antonis Karras (DAKE, Grčka) zabrinut je zbog gubitka teško postignutog petodnevnog radnog tjedna. Grčka je vlada 2023. donijela Zakon br. 5053 koji je određenim sektorima – ponajprije industriji, ali i trgovini, poljoprivredi, turizmu i pojedinim uslugama – omogućio da uvedu šestodnevni radni tjedan. Taj je zakon jedan u nizu reformi koje je vlada provela posljednjih godina.

EZA: Gospodine Karras, što je potaknulo uvođenje šestodnevnog radnog tjedna u Grčkoj dok tvrtke u drugim državama EU-a smanjuju broj radnih sati?

Karras: Takozvani „šestodnevni radni tjedan“ vlada je predstavila kao alat za suzbijanje nedostatka radne snage, ponajprije u industriji i turizmu, te za dobivanje točnih evidencija radnih sati s krajnjim ciljem suzbijanja neprijavljenog prekovremenog rada. Međutim, u stvarnosti, riječ je o politici koja povećava radne sate bez značajnog povećanja prihoda i koja može ugroziti već stečena prava radnika.

EZA: Jeste li vi ili drugi sindikati na bilo koji način bili unaprijed uključeni u postupak?

Karras: Zakon br. 5053/2023 donesen je praktički bez sudjelovanja radnika, bez savjetovanja, bez aktivnog socijalnog dijaloga i bez obrazložene studije utjecaja. Opća konfederacija grčkih radnika (GSEE – krovna organizacija sindikata koja predstavlja zaposlenike u privatnom sektoru, 450.000 članova, najveća u zemlji) pozvana je na informativni sastanak, ali ne i na stvarni socijalni dijalog u vezi sa šestodnevним radnim tjednom. Iako je i DAKE bio pozvan na taj informativni sastanak, nismo sudjelovali jer smo prethodno podnijeli memorandum kojim se protivimo donošenju zakona u hitnom postupku. Zatražili smo produljenje roka za najmanje dva mjeseca kako bismo podnijeli opsežne prijedloge za provedbu. Savjetovanje o zakonu trajalo je samo dva tjedna, a prijedlozi organizacije GSEE uzeti su u obzir samo djelomično. Jedini prijedlog koje je ministarstvo prihvatilo za uključivanje u Zakon br. 5053 bila je izrada „digitalne radne kartice“ za praćenje tvrtki koje krše odredbe o radnim satima i danima.

EZA: Koja su opća obilježja šestodnevnog radnog tjedna? Koliko je tvrtki i zaposlenika obuhvaćeno tim zakonom te koji sektori?

Karras: Zakon omogućuje tvrtkama koje posluju 24 sata 7 dana u tjednu da od svojih zaposlenika zatraže rad šest dana u tjednu; za šesti radni dan isplaćuje se povećanje od 40 %, a prekovremeni rad koji prelazi osam sati zabranjen je. Teoretski je šestodnevni radni tjedan dobrovoljan, a mnogi ga zaposlenici prihvaćaju kako bi povećali svoju plaću. Međutim, u praksi su neki zaposlenici prisiljeni prihvatiti ga jer su u protivnom izloženi zlostavljanju na radnom mjestu i

prijetnjama otkazom. To nije opća praksa u svim sektorima, ali stvara okolnosti koje bi ubuduće mogle potaknuti sve veći broj poslodavaca da pokušaju uključiti svoje zaposlenike u šestodnevni radni tjedan.

EZA: Koliko je članova organizacije DAKE pogođeno promjenama?

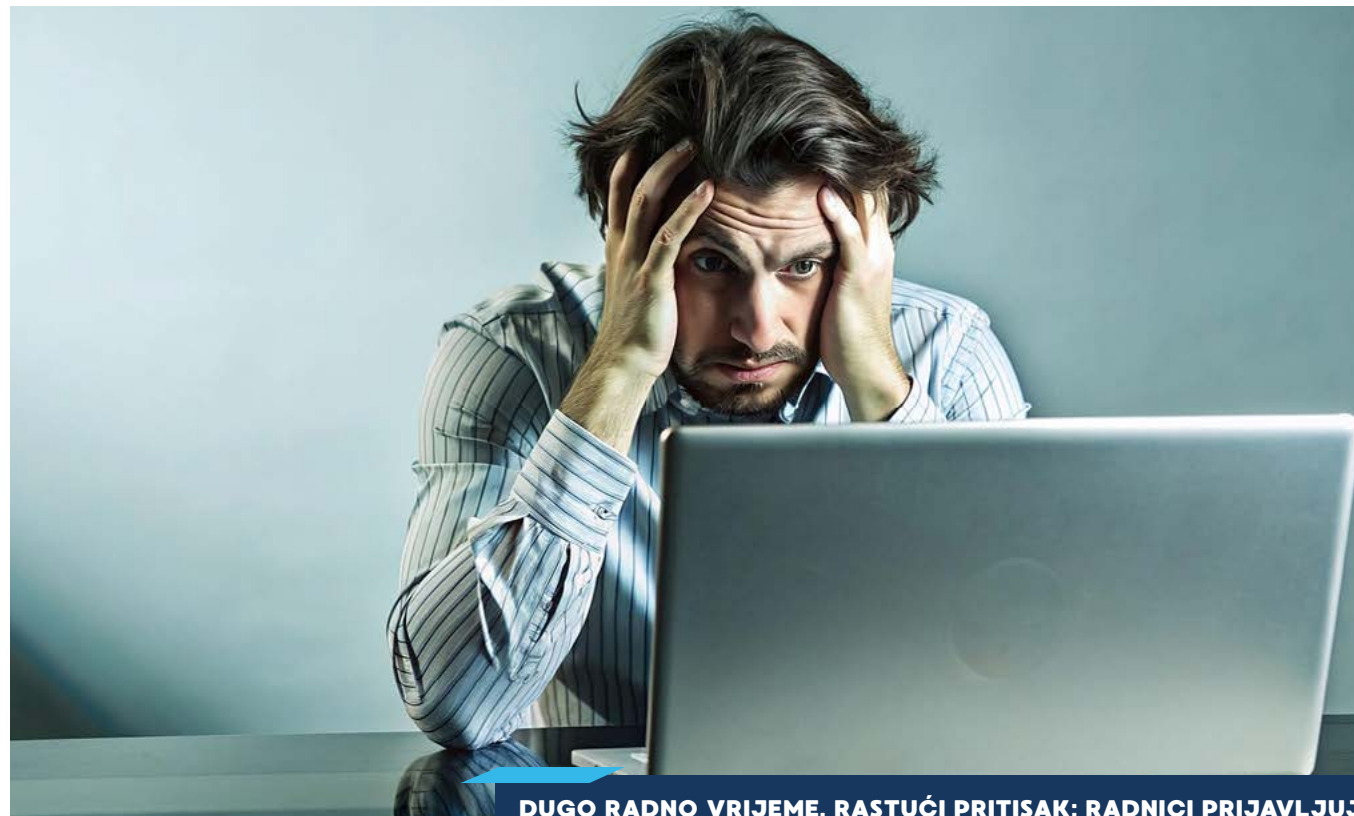
Karras: Mali, ali značajan postotak naših članova radi u sektorima u kojima se uvodi šestodnevni radni tjedan. To su uglavnom članovi zaposleni u velikim industrijama, javnom prijevozu i turizmu. Službeno i teoretski, šestodnevni radni tjedan utječe otprilike na četvrtinu ukupne radne snage; u praksi, on utječe na otprilike trećinu zaposlenika u privatnom sektoru u Grčkoj. U istom omjeru to pogađa i odgovarajući dio članova DAKE-e.

EZA: Još jedan razlog za donošenje tog novog zakona bio je povećanje BDP-a povećanjem broja radnih sati. Međutim, stručnjaci sumnjaju da će to riješiti temeljni problem niske produktivnosti. Grčka ima jednu od najnižih stopa produktivnosti u EU-u. Kako se može povećati produktivnost u Grčkoj?

Karras: Produktivnost se ne povećava povećavanjem broja radnih sati i dana, nego boljom organizacijom, modernom tehnologijom i poticanjem inovacija. Zaposlenik koji se osjeća sigurnim i primjereno plaćenim radi bolje i produktivnije. Produktivnost u Grčkoj može se jasno povećati uklanjanjem birokracije, održavanjem transparentnosti unutar okvira konkurentnosti, privlačenjem ulaganja prema europskim standardima, a ne standardima trećeg svijeta, te borbom protiv nezaposlenosti otvaranjem novih radnih mjesta.

EZA: Koji je stav organizacije DAKE u vezi sa šestodnevним radnim tjednom?

Karras: Naš je stav jasan: protivimo se. Šestodnevni radni tjedan korak je unatrag. Umjesto da se prihod i produktivnost povećaju boljim plaćama, uvjetima rada i obukom, vlada se ovakvim zakonima vraća na uvjete prošlog stoljeća. Razumijemo da neki zaposlenici vjeruju da će im ovakva politika koristiti u smislu povećanja prihoda. No, dugoročno će platiti daleko veću cijenu zbog psihosomatskih utjecaja. Osim toga, bojimo se da će takvi zakoni potaknuti više poslodavaca



DUGO RADNO VRIJEME, RASTUĆI PRITISAK: RADNICI PRIJAVLJUJU ISCRPLJENOST TIJEKOM ŠESTODNEVNOG RADNOG TJEDNA

da uz blagoslov vlade odbace petodnevni radni tjedan i osmosatni radni dan. Dok se u drugim europskim državama socijalnim dijalogom istražuju prijedlozi trodnevnog i četve-rodnevnog radnog tjedna, u Grčkoj se još uvijek borimo da održimo pet dana i osam sati rada koje smo usvojili prije 40 godina u 80.-im.

EZA: Jesu li vam se obratili članovi koji rade šest dana u tjednu i imaju problema?

Karras: Da, neki od naših članova obratili su se DAKE-u i prijavili probleme s iscrpljenošću, preopterećenjem i pritiscima. U takvim slučajevima pružamo pravnu i sindikalnu podršku te interveniramo kada je to potrebno kako bismo zaštitili prava radnika, bilo kroz organizaciju GSEE (Opća konfederacija grčkih radnika), radničke centre i federacije ili izravnim obavještanjem inspektorata rada i revizijskih mehanizama ministarstva. Podrška koju pružamo ključna je u većini slučajeva, a radnici uspijevaju ostvariti naknadu i zaštitu.

EZA: Tko ima koristi od šestodnevnog radnog tjedna?

Karras: Najveću korist imaju poslodavci koji ne moraju za- pošljivati više radne snage, a s druge strane dobivaju više radnih sati od postojećih zaposlenika uz minimalan porast troškova. Isto tako, neki zaposlenici privremeno imaju kori- sti, ali vjerujemo da veća plaća ne može nadoknaditi umor

i gubitak slobodnog i obiteljskog vremena.

EZA: Jedan od ciljeva bio je rješavanje nedostatka kva- lificirane radne snage. Je li to bilo uspješno?

Karras: Nipošto. Ne možete riješiti problem nedostatka radne snage prisiljavajući postojeće osoblje da radi više dana i sati. Ako muzete kravu od jutra do večeri, vjerojatnije je da ćete je ubiti nego da ćete dobiti više mlijeka. Grčka još uvijek ima problem s „odljevom mozgova” jer radni uvjeti nisu stabil- ni, a temeljna prava radnika povremeno se zanemaruju u korist poslodavaca. Ako mladi i kvalificirani radnici osjećaju da nisu zaštićeni, odlaze u zemlje sa stabilnim i pravednim radnim odnosima.

EZA: Koja rješenja predlažete za rješavanje nedostatka kvalificirane radne snage?

Karras: DAKE ima razumne prijedloge za rješavanje proble- ma nedostatka kvalificirane radne snage poput ulaganja u cjeloživotno obrazovanje, stručnog usavršavanja za stjecanje novih vještina ili za podizanje kvalifikacija radnika uz istovre- menom moderniziranje opreme, povezivanje škola s tržištem rada i praćenje tržišnih potreba u smislu budućih vještina, poštenih plaća, stabilnosti radnog mjesta i motivacijskih benefita. Zaposlenici trebaju dobre izgleda za budućnost, a ne iscrpljenost.

ČETIRI GLASA IZ ČETIRI DESETLJEĆA RADA EZA-E

”

„Možete ostati ovdje ako želite” – to mi je rekao Joachim Herudek, tadašnji generalni tajnik EZA-e, 10. siječnja 1990. kada sam došla u centar za zaposlenike AZK Königswinte na spontani razgovor za posao tajnice. U to vrijeme EZA gotovo da nije bila prisutna na europskoj karti obrazovne politike. No, kao što je to uvijek slučaj s dobrim projektima, sama ideja, uz proaktivan način razmišljanja pojedinaca iz EZA-e, uvjerila je političare iz radničke grupe EPP-a da se zauzmu za nas unatoč velikom protivljenju Europske kon- federacije sindikata. Šest godina kasnije, 1996., izabrana sam za zamjenicu generalnog tajnika, a zatim i za generalnu tajnicu 2002. godine do umirovljenja 2015. godine.

Što se tiče našeg edukacijskog rada, u to nam je vrijeme temelj bio kršćanski socijalni nauk i socijalna etika. Pokušavali smo upoznati sudionike seminara gdje god se nalazili, uzimajući u obzir njihov politički i socijalni kontekst. Taj univerzalni osnovni stav odigrao je posebno važnu ulogu tijekom našim prvih dodira s partnerima iz Istočne Europe. Kada je pao Berlinski zid, osjećala sam da je to poput poklona. Mnoga dobrovoljna partnerstva pomogla su učvrstiti organizaciju EZA iznutra – pravo bogatstvo i veliki uspjeh. Slično je bilo kasnije i s našim partnerima sa Zapadnog Balkana.

Pokrenuti nešto dobro možda nije tako teško. No, izuzetno je vri- jedno to trajno održati na visokoj razini. Za to se svi vi trudite. Veoma sam zahvalna što sam mogla biti dio organizacije neko vri- jeme i želim EZA-i puno uspjeha u budućnosti.

”

ROSWITHA GOTTBEHÜT | TREĆA GENERALNA TAJNICA



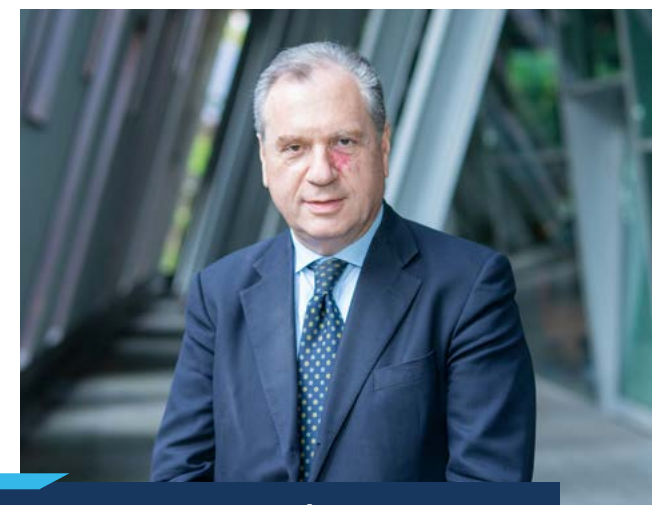
”

Nakon 40 godina EZA i dalje služi kao snažan primjer u Europi, pokazujući kako socijalni di- jalog može nastaviti poboljšavati životne uvjete brojnih radnika.

U vremenu velikih promjena, naš rad omoguću- je nam da branimo europsku perspektivu šireg sudjelovanja.

U kontekstu u kojem naš demokratski model po- kazuje znakove slabljenja, uloga radnika ključna je za osiguravanje socijalne pravde i općeg dobra.

”



PIERGIORGIO SCIACQUA | KOPREDSJEDNIK ORGANIZACIJE EZA

ROSA FRANZELIN-WERTH | ČLAN OSNIVAČ EZA-E



Prvo želim izraziti iskrenu zahvalnost za sav rad organizacije EZA tijekom posljednjih 40 godina, kao i za posvećenost proslavi 40. godišnjice organizacije na dostojan način. 40 godina je dugo razdoblje, ali kada se osvrnem na prošlost, čini se da je vrijeme prošlo nevjerovatno brzo. Još je više razloga da se osvrnemo na prošlost kako bismo bolje razumjeli sadašnjost, jasnije vidjeli stvari i bolje shvatili sve nesigurniju budućnost.

Puno toga dogodilo se u posljednjih 40 godina.

Broj članica EZA-e povećao se s jedanaest osnivačkih članica na današnjih 70. Glavni cilj organizacije EZA ostao je socijalni dijalog kako je opisan u kratkoj povijesti „EZA 1985. – 2025.“. U vrijeme kada tržišta rada doživljavaju duboke promjene zbog tehnološkog napretka i umjetne inteligencije (KI), kao i klimatskih i demografskih promjena, socijalni dijalog još uvijek ostaje model za suočavanje s kompleksnošću, pronalaženje pravednih rješenja i promicanje socijalne pravde.

EZA bi trebala osigurati da politička iskustva i zaključci sa seminara na pojedine teme budu prosljeđeni Europskoj uniji kršćansko-demokratskih radnika (EUCDW) kako bi se i dalje integrirala u svakodnevni politički rad na europskoj razini u korist radnika. Isto tako, organizacije članice treba poticati da osiguraju da će rezultati seminara biti korisno iskorišteni za rješavanje specifičnih problema na lokalnoj razini.

BARBARA GOEDEN | DUGOGODIŠNJA ČLANICA
OSOBLJA TAJNIŠTVA ORGANIZACIJE EZA

EZA postoji više od 40 godina. Velika predanost uvjerenih Europljana dovela je do osnivanja organizacije koja promiče interese radnika. U samim počecima predstavnici radnika EZA-e iz osam država okupili su se kako bi dijelili svoje znanje i iskustvo, dok danas sudjeluju predstavnici iz 30 država.

Dobro je vidjeti kako EZA neprestano napreduje. Administrativni i organizacijski zadaci u tajništvu obavljaju se sve složenijim postupcima, dok se projekti provode sve raznovrsnijim metodama. EZA se suočava s novim zahtjevima, a isto tako i u pogledu sadržaja. Planovi za budućnost pokazuju kako se napredak nastavlja.

NOVI PUNOPRAVNI ČLANOVI U MREŽI ORGANIZACIJE EZA: DOBRO DOŠLI!



Vrlo nas veseli što je **Savez slobodnih sindikata Crne Gore (UFTUM)** prihvaćen kao punopravni član organizacije EZA, čime jačamo mrežu EZA-e prvim članom iz Crne Gore. Uvjereni smo da će ovo punopravno članstvo ojačati odnose s ostalim EZA članovima i olakšati plodonosnu razmjenu iskustava u pogledu pitanja radnika, osobito kada je riječ o promicanju socijalnog dijaloga na Zapadnom Balkanu.

UFTUM je osnovan 2008. godine nakon što se nekoliko sindikata u Crnoj Gori udružilo kako bi osnovali moderan i demokratski sindikat na lokalnoj razini. Danas broji 19 sektorskih i tri obrtnička sindikata koji predstavljaju radnike u cijeloj Crnoj Gori. Njihova je misija oblikovati Crnu Goru kao državu socijalne pravde i blagostanja za sve građane.



Punopravno članstvo dodijeljeno je i **Savezu neovisnih sindikata Albanije (BSPSH)**. BSPSH je aktivno sudjelovao u EZA mreži kao promatrač od 2017., pridonoseći razmjeni iskustava u pogledu pitanja radnika. Drago nam je što možemo pozdraviti ovu predanu sindikalnu konfederaciju i radujemo se povećanju suradnje, zajedničkim projektima i širenju socijalnog dijaloga u Albaniji.

BSPSH je osnovan 1991. godine. Prema trenutnim izvještajima, savez broji oko 85.000 članova u jedanaest različitih federacija. Glavni cilj njihovog rada obuhvaća osiguranje poštenih plaća i mirovina socijalnim dijalogom za borbu protiv rodno uvjetovanog nasilja na radnom mjestu.



MAGAZINE

SAVE THE DATE 3 OŽUJAK 2026 BRISELSKA – KONFERENCIJA

Socijalna pravda u Europi koja se
ponovno naoružava

UREDNIŠTVO

Izdavač

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

Redakcija

Sigrid Schraml, Ralph Würschinger (Odgovorni
urednik), Katrin Brügggen, Ljuban Bulić

Urednički dizajn i grafika

Sofia Wunderling
wunderling.myportfolio.com

Fotografije i grafika

Lukas Fleischmann, Katrin Brügggen, Pixabay,
Ralph Würschinger, Carsten Graf, Chat GPT

Izlazi

Tri puta godišnje



Financira
Europska unija