

Lear: dvanaest sati rada i noblisce

Izvor: mašina.rs, 11.07.2017.

Autori: Anica Stojanović, Andraš Juhas. -

Fabrika kompanije Lear u Novom Sadu je još jedan primer blagodati državnih subvencija i stranih investicija. Ovaj proizvođač automobilske elektronike, poput sličnih kompanija, uz odobravanje države svoj profit stiže zahvaljujući visokom intezitetu rada, slabo plaćenju i loše zaštićenju radnoj snazi.

One Lear, one team, working together, winning together (jedan Lear, jedan tim, radimo zajedno, pobeđujemo zajedno).

Ovako glasi parola na ulazu u novosadsko postrojenje fabrike Lear. Iako za vlasnike korporacije, čiji je prošlogodišnji prihod bio 18.6 milijardi dolara, ovo može delovati kao motivaciona poruka, za radnike i radnice koji neretko i vikende provedu u proizvodnji, ona više deluje kao neslana šala. Većito premoreni, u strahu od gubitka teško zarađene plate i psihičkog maltretmana, retki se usuđuju da progovore o uslovima u kojima rade. Ipak, neki od njih veruju da se situacija može popraviti ukoliko se udruženo pristupi rešavanju problema s kojima se suočavaju.

Iako je u svojoj matičnoj državi (u SAD-u) Lear već stekao „slavu“ nezakonitim otpuštanjima i nehumanim tretmanom zaposlenih, država Srbija i grad Novi Sad obavezali su se da novcem svojih građana, pomognu otvaranje ove fabrike kroz subvencije za zapošljavanje i izgradnju hale. Pomoć, u ukupnom iznosu od 42,5 miliona evra, čak je tri puta veća od iznosa koji u isti projekat ulaže sama korporacija. U zemlji visoke stope nezaposlenosti takvo trošenje budžetskih sredstava se pokušava predstaviti kao zdravorazumski način kreiranja radnih mesta. Međutim, uslovi rada zaposlenih u

Lear-u govore da su ova opravdanja daleko i od zdravog i od razuma.

Jedan Lear

Nakon kašnjenja od skoro pola godine, fabrika Lear za proizvodnju, pre svega, automobliskih kablova, otvorena je 1. aprila 2016. u hali Luke Novi Sad (kako hala na čiju se izgradnju obavezao grad još uvek nije bila izgrađena). Već u leto 2016. gigant automobilske industrije dospeo je u medije zbog velikog broja slučajeva toplotnih udara i nesvestica u njihovim pogonima. Kako smo saznali od naših sagovornika inspekcija je jednom prilikom na kratko zatvorila fabriku zbog nekoliko intervencija hitne pomoći u istom danu.

Iako je situacija naizgled poboljšana, prvo instaliranjem većeg broja klima uređaja, a zatim prelaskom u novoizgrađenu halu, naši sagovornici i sagovornice tvrde da problema i dalje ima.

Ventilacija je jako loša, ne otvaraju se prozori na krovu. Na moje pitanje menadžmentu zašto se ne otvaraju prozori na krovu kad je 700, 800, 1000 ljudi u jednoj smeni, plus mašine koje greju, lampe koje greju, oni su rekli da se ti prozori otvaraju samo u slučaju požara. Toliko o njihovoj školi... Obično se kad je požar prozori i vrata zatvaraju zbog kiseonika... - priča nam bivši radnik ove kompanije.

Uz obrazloženje da je to za dobrobit radnika i radnica rukovodstvo Lear-a angažovalo je privatnu lekarsku ordinaciju da radi u okviru fabrike. Međutim iskustvo zaposlenih govori da je osnovni razlog za to obezbeđivanje veće kontrole nad procenom zdravstvenog stanja zaposlenih. Jedna od radnica, koja je u Lear-u zaposlena skoro godinu dana, u razgovoru za Mašinu, opisala nam je kako to izgleda danas.

Imali smo slučaj, konkretno u mom timu, da je žena pala u nesvest i da je nisu pustili da ode kući. Žena je pala u nesvest, došli su lekari i ona je došla k sebi i supervizor joj je rekao ti možeš da ideš kući ako ti nije dobro, ali ja ne mogu da ti opravdam sate. I žena je ostala da radi.

Iako je postavljeno obaveštenje o mogućnosti i načinu zaustavljanja linije u slučaju nedostatka materijala ili zdravstvenih problema radnika, naša sagovornica kaže da je realnost upravo suprotna.

To je najgore što radnik može da uradi, da zaustavi liniju. Linija ne sme da se zaustavi. To mogu da vam potvrde iz tima gde je žena pala u nesvest i nije dozvoljeno da se zaustavi linija, nego su je ljudi morali prekoračiti da bi mogli da nastave da rade. Znači žena je pala, ležala je dole dok nisu došli ovi iz ambulante, a kolege su morale i dalje da rade i bukvalno da je prekorače da bi nastavili.

Bonus kontrola

Tokom zimskih meseci radnici i radnice Lear-a bili su primorani da rade po 10 ili 12 sati dnevno, šest dana u nedelji. Pritisak norme koju nije bilo moguće ostvariti, mnoge je odveo na bolovanje u tom periodu, na šta je rukovodstvo kompanije brzo našlo odgovor. Kako bi lakše manipulisali nad zaposlenima, njihovim vremenom za odmor i lečenje, odlučili su da iskorsite mogućnosti takozvanog „sistema bonusa“.

Mi smo prijavljeni svi na neku minimalnu zaradu. Na to je moguće dobiti bonus za poštovanje radne discipline, pa individualni bonus, pa profesionalni bonus i uprava sa tim bonusima, koji su sveukupno nekih 9, 10 hiljada dinara, jako manipuliše radnicima.

Međutim, za tri dana bolovanja je moguće izgubiti čitav bonus kako nam objašnjava sagovornica. Overeno bolovanje od strane lekara opšte prakse može da bude odbijeno ukoliko privatna ordinacija unutar fabrike proceni da je dotični radnik ili radnica radno sposobna. Dok se onima koji su na bolovanju smanjuje plata:

Ako ti odobre bolovanje, skidaju ti taj individualni i profesionalni bonus. Znači 6000 ti skinu s plate čim odeš na bolovanje.

Takođe, ovaj sistem bonusa služi i kao perfidni metod

zastašivanja, kako svedoči iskustvo bivšeg radnika koji je među prvima zagovarao sindikalno organizovanje unutar Lear-a: „Zbog sindikata nisam ja trpeo neke posledice, ali nekih sedam-osam meseci nisam dobijao bonuse koji su ostali dobijali.“

Iako značajan deo realne plate radnika zavisi od bonusa, njima, kako naši sagovornici navode, nikada nije objašnjeno kako ovaj sistem tačno funkcioniše, odnosno da su propusti na štetu zaposlenih toliki da nije moguće utvrditi logiku sistema. Formalno postoje sastanci između predstavnika radnika i rukovodstva koji služe za davanje odgovora na pitanja radnika. Međutim ti sastanci se zakazuju za slobodan dan ili se otkazuju zbog navodne vanredne situacije.

[T]o bude u svakih pet-šest meseci sastanak, gde oni u suštini traže unapred pitanja... šta god da pitaš, ne dobiješ konkretan odgovor.

Koja god da su pravila, ona izgleda da ne važe za sve, ističe naša sagovornica. Dok greške poput pogrešnog obračuna plate ili isplaćivanja na pogrešan račun koje pravi uprava prolaze bez ikakvih posledica, greške radnika u proizvodnji se naplaćuju uskraćivanjem bonusa.

Na tabli imaš trideset konektora, svaki konektor ima mnoštvo rupica, a ti umesto u petu ubodeš ga u šestu i tebi se piše greška. I sad zamisli radiš šest noćnih smena zaredom, pa desiće ti se da napraviš grešku, što je normalno da ti se desi. I oni su uveli pravilo ako ti se deset puta u toku meseca desi greška, skidaju ti individualni bonus. A što se njima dešavaju greške na platama, to nema veze.

U savremenim menadžerskim tehnikama sistem bonusa se promovira kao dobar metod za nagrađivanje vrednih radnika i radnica, sa ciljem većeg angažovanja i predanosti zaposlenih. Međutim, u realnosti to mnogo više predstavlja uštedu kompanije na porezima i doprinosima na plate, čime se, ujedno, nasnosi šteta kako radnicima tako i državnom budžetu.

Iako bi u teoriji isplata prema učešću radnika u dohotku kompanije (bonus) trebalo da bude nagrada (na primer u

vidu 13. plate), važeći Zakonu o radu omogućava da to bude redovna praksa, ali ne za nagrađivanje, već za kontrolu radnika i radnica.

Jedan Drugi tim

Prebačeni smo sa jedne linije u noćnu smenu na drugu liniju, a to je kao da si prvi put došao da radiš posao, skroz je različito, treba ti vremena dok se snađeš. Ali već druge noći se očekuje od nas da radimo punom brzinom, jer se vodimo kao stari operateri i podrazumeva se da sve znamo da radimo. A nama supervizor kaže šta hoćete, šta se žalite, šta vam je teško. Hoćete da menjate pozicije? Ja neću, kaže, iz inata da vam dam da menjate pozicije... Tu si gde si, ako hoćeš radi, ako nećeš, kapija... Komunikacija je tamo jako loša. Supervizor dođe i kaže ženi Šta jedeš govna.

Kako bi zaštitili svoja prava i odbranili svoje interese, određeni broj radnika i radnica inicirao je pokretanje sindikata. Kako takvo organizovanje nije zabranjeno, oni su prvo pokušali javno, da bi nakon negativnih reakcija rukovodstva (najčešće u vidu pretnji smanjivanjem bonusa), nastavili svoje pokušaje tajno. Prvo je došao UGS Nezavisnost, a nedugo zatim i Savez samostalnih sindikata Novi Sad (SSSNS). U razgovorima sa sindikalnim aktivistima i aktivistkinjama saznali smo da se organizovanje radnika i radnica nominalno podržava, ali se ujedno različitim manipulacijama i odugovlačenjem ono obesmišljava. Jedan od tih praksi bio je slučaj „kutije za pristupnice“, o kojem nam je govorio Novak Vasić, predsednik gradskog odbora sindikata metalaca Novog Sada.

Ja sam odneo kutiju, vidite tu kutiju [pokazuje nam drvenu kutiju sa katancem], na kojoj sam napisao da smo registrovani, da ljudi tu mogu da stavljaju pristupnice, da je to tajno i zaključao sam je i jedini ja imam ključ. Međutim, kad je video direktor, rekao je da se ne uklapa u enterijer i ne može ta kutija tu da stoji. Ali, bio je korektan i naručio je kutiju koja odgovara njegovom enterijeru i juče je [nakon dva meseca] postavljena. Međutim, to je kako oni

odugovlače...

I to nije sve, Vasić nastavlja s primerima:

I dan danas oni odugovlače. Na primer, kažu da nam ne mogu dati oglasnu tablu, i onda nemate gde staviti obaveštenja. A sve zato da bi odugovlačili. Pa vi kad se učlanite u sindikat prođe mesec dana, ništa se ne dešava, odmah kažete ne treba mi to, šta će mi, oni su isti kao i ovi.

Nemoć sindikata vidljiva je i u malim akcijama kao što je deljenje flajera - to nije moguće uraditi unutar fabrike već samo ispred kapije, između dve smene. Radnici i radnice retko pokazuju interesovanje za sadržaj, a kamoli razgovor dok žure da otkucaju svoju karticu na elektronskoj bravi kapije i odu na svoje radno mesto ili kućama.

Na naša pitanja o uslovima rada u fabrici, oni odmahuju rukom i odbijaju da govore. Nakon što je izašao iz Lear-a a u trenutku kada mu je aktivista SSSNS-a pružio flajer, jedan mladić je uzviknuo „Nije mi ni do života, a kamoli do toga.“ Na naše pitanje o radnim uslovima on je ipak odgovorio da su oni zadovoljavajući i da je plata odlična, ali „da je rad težak, kao i svaki rad“.

Međutim, ovu tvrdnju dematuju svedočenja drugih radnika i radnica. Uz već spomenute probleme oni pominju da se stvara dodatan teret na određene sektore zbog partijskog zapošljavanja.

Partijskog zapošljavanja ima jako puno. Izmišljaju radna mesta [rukovodeća], a u mom sektoru kada smo tražili ljude rekli su mi da je tako planirano i da ne može više ljudi da se zaposli. Oni su povećavali broj zaposlenih u logistici, ali ne tamo gde treba - priča nam bivši radnik.

Jedna od naših sagovornica, prepričala nam je i razgovor sa svojim bolje plaćenim kolegom.

Njemu su još u predizbornoj kampanji obećali posao, on nije znao kakav posao, obećan mu je posao. I on je radio za njih kampanju i tu se zaposlio odmah. I puno njih tako ide.

Radeći zajedno, pobeđujemo zajedno

Poslovanje Lear-a predstavlja rendgenski snimak vladajuće ekonomske politike. Ono što zastupnici vlasti predstavljaju kao dobru investiciju, koja će rezultirati rastom ekonomije i broja radnih mesta, u stvarnosti je sprega privatnih i partijskih interesa. Politička elita omogućava kompaniji da ostvari visok stepen viška vrednosti na račun potplaćenih radnika, a kao nagradu kompanija joj ustupa dobro plaćena menadžerska mesta pogodna za partijska zapošljavanja. I dok se menadžment odmara na skupim zabavama, većini u proizvodnji ostaje da se naslađuje mrvicama.

Pred Novu godinu se radilo po 12 sati. Obrazloženje je bilo da mora da se postigne efikasnost. Kupili su noblice, postavili su stolove sa kuvalima, dali su čaj od nane i kamilice u kesicama i to je bila čast zato što ljudi rade 12 sati. Za Novu godinu kada se išlo na „Skiper“ - a zakup separea ja koštao 27-28 hiljada - zakupljen je ceo brod i išao je samo rukovodeći kadar. Na ulazu u fabriku piše „One Lear, one team, working together, winning together“. Kad se ide za Novu godinu na Skiper idu samo neki, kad se ide na Srpsku Novu godinu idu samo neki, kad se ide na team building idu samo neki. A vi marvo radite 12 sati, jedite noblice, pijte čaj od nane i onanišite.

Tako bivši radnik prepričava post u fejsbuk grupi zaposlenih u Lear-u, nakon kojeg je bio „pozvan na razgovor“.

Ipak, moguće je da Lear-ova motivaciona parola nije toliko besmislena, samo ukoliko se drugačije protumači. Iako su i sami sindikati danas ugroženi opadanjem članstva koje ostaje bez stalnog zaposlenja, te političkim pritiscima sa vrha, sami radnici i radnice najveću snagu imaju upravo u sopstvenoj brojnosti. A da volja za organizovanjem postoji, potvrđuje i izjava jedne od radnica, inače i sindikalne aktivistkinje:

Ja u prvom redu želim da napravim uslove da svima bude dobro. Da ovde dočekamo penzije. Svima treba posao i svi hoćemo da radimo i vredni smo.

Kao goruće pitanje ostaje kako stvoriti političku snagu

spobnu za ostvarivanje takvih zahteva radništva.