

# PROFIL ZEMLJE HRVATSKA

Stanovništvo<sup>1</sup>



4 mil

Registrirana poduzeća  
za proizvodnju odjeće  
(2018)<sup>2</sup>



832

Broj zaposlenih u  
odjevnoj industriji  
(2019)<sup>3</sup>



11,315

Udio odjevne  
industrije u ukupnom  
izvozu (2019)<sup>4</sup>



4.33%

Udio odjevne industrije  
u BDP-u (2016)<sup>5</sup>



0.4%



Ukupna vrijednost izvoza odjeće iznosila je 485.164.611 eura u razdoblju od siječnja do rujna 2019. Italija i Njemačka glavne su izvozne destinacije, koje skupa čine 55% ukupnog izvoza. Podaci sugeriraju da radnici u Hrvatskoj najviše robe proizvode za talijanske i njemačke tvrtke, što je potvrđeno i tijekom terenskog istraživanja.

Glavne izvozne destinacije  
odjevne industrije i vrijednost  
izvoza u eurima

**Italija 187,411,960**

**Njemačka 80,710,781**

**Španjolska 54,603,159**

**Francuska 30,244,100**

**Portugal 15,497,268**

Izvor: Državni zavod za statistiku

1 Državni zavod za statistiku (DZS), Procjene stanovništva, 2018: [www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2019/07-01-03\\_01\\_2019.htm](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/07-01-03_01_2019.htm)

2 DZS, Osnovni strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća, 2018: [www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2019/15-01-01\\_01\\_2019.htm](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/15-01-01_01_2019.htm)

3 DZS, Zaposlenost: [www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/Pokazatelji/Zaposlenost\\_i\\_place/Zaposlenost\\_-\\_Administrativni\\_izvori.xlsx](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/Pokazatelji/Zaposlenost_i_place/Zaposlenost_-_Administrativni_izvori.xlsx)

4 DZS, Robna razmjena RH s inozemstvom: [www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2019/04-02-01\\_09\\_2019.htm](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/04-02-01_09_2019.htm)

5 DZS, Struktura BDP-a: <https://tinyurl.com/y4myhd57>

6 DZS, Prosječne mjesečne plaće prema spolu za 2017:

[www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2019/09-01-04\\_01\\_2019.htm](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-01-04_01_2019.htm)

7 DZS, Plaće: <https://tinyurl.com/vn5mleq>

8 Ibid.

## LJESTVICA PLAĆA: HRVATSKA

405 €	Zakonska minimalna neto plaća za 2019.
418 €	Prosječna neto plaća intervjuiranih radnika za 40-satno tjedno radno vrijeme (2019.)
437 €	Zakonska minimalna neto plaća za 2020.
440 €	Prosječna neto plaća u sektoru proizvodnje odjeće za žene (2017.) <sup>6</sup>
446 €	Prosječna neto plaća intervjuiranih radnika s prekovremenim i dodacima (2019.)
579 €	Prosječna neto plaća u sektoru proizvodnje odjeće (2019.)
589 €	Prosječna neto plaća u sektoru proizvodnje kože i srodnih proizvoda (2019.) <sup>7</sup>
618 €	Prosječna neto plaća u sektoru proizvodnje tekstila (2019.) <sup>8</sup>
641 €	Prosječna neto plaća u sektoru proizvodnje odjeće za muškarce (2017.) <sup>9</sup>
660 €	Prag siromaštva za četveročlanu obitelj <sup>10</sup>
868 €	Prosječna neto plaća u Hrvatskoj <sup>11</sup>
900 €	Egzistencijalni minimum za četveročlano kućanstvo (2011.) <sup>12</sup>
1246 €	Procijenjena dostojanstvena plaća po mjesecu, prema intervjuiranim radnicima <sup>13</sup>

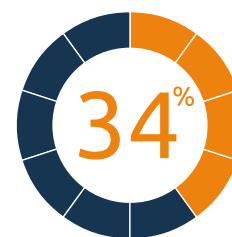
## TEŽAK POLOŽAJ ODJEVNIH RADNIKA

Radnice i radnici u hrvatskoj odjevnoj industriji godišnje zarađuju 12.118 kuna manje od službenog praga siromaštva za četveročlanu obitelj i 73.824 kuna manje od procijenjene dostojanstvene plaće.

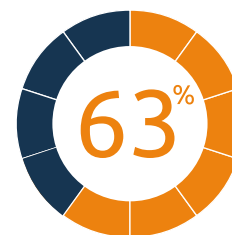
Intervjuirani radnici tvrde da je nemoguće preživjeti samo od plaće zarađene u tvornici. Čak i uz financijsku pomoć partnera, rodbine ili starije djece moraju raditi dodatne poslove – neki rade na crno, a neki uzgajaju voće i povrće i drže kokoši. Osim toga, radnici nisu znali koliko košta ulaznica za kino ili obrok u restoranu. Većina se nije mogla sjetiti kad su posljednji put bili na ljetovanju ili otputovali negdje izvan mjesta gdje žive.

Na pitanje “Što vam najviše nedostaje, a ne možete si priuštiti zbog niske plaće i teških radnih uvjeta?” većina radnika odgovorila je: kvalitetan odmor, normalan godišnji odmor (minimalno dva tjedna u komadu, bez poziva šefova), godišnji izvan mjesta prebivališta, više vremena za obitelj, plaća s kojom bi mogli priuštiti normalan život. Odgovori ostalih radnika bili su ravnodušni – neki su rekli da su već oguglali na situaciju u kojoj nemaju ništa.

Udio neto plaće  
intervjuiranih radnika  
u dostojanstvenoj plaći



Udio neto plaće  
intervjuiranih radnika u  
stopi rizika od siromaštva



9 DZS, Prosječne mjesečne plaće prema spolu za 2017: [www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2019/09-01-04\\_01\\_2019.htm](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-01-04_01_2019.htm)  
10 DZS, Pokazatelji siromaštva i socijalne isključenosti, 2017: [www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2018/14-01-01\\_01\\_2018.htm](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/14-01-01_01_2018.htm)  
11 DZS, Prosječne mjesečne plaće zaposlenih za 2019: [www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2019/09-01-01\\_12\\_2019.htm](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-01-01_12_2019.htm)  
12 NHS: [www.nhs.hr/gospodarstvo/kosarica/](http://www.nhs.hr/gospodarstvo/kosarica/)

13 Dostojanstvena plaća (living wage) jest plaća zarađena unutar standardnog radnog tjedna maksimalnog trajanja 48 sati, koja omogućuje radnicima i radnicima odjevne industrije da priušte hranu sebi i obitelji, plate režije, zdravstvenu skrb, odjeću, prijevoz i obrazovanje i da im ostane nešto uštedećine za nepredviđene situacije.  
Pročitajte više na: <https://cleanclothes.org/living-wages>



## HRVATSKA ODJEVNA INDUSTRIJA

Tekstilna i odjevna industrija zauzimala je velik udio u gospodarstvu Jugoslavije, a Jugoslavija je bila jedan od većih i važnijih proizvođača tekstila na globalnoj razini. K tome, imala je vlastite tekstilne gigante u kojima se proizvodilo sve – od igle do šivaće mašine. Međutim, devedesetih se situacija u potpunosti promijenila. Tijekom i nakon rata provedena je privatizacija tvornica, a potom je uslijedila deindustrijalizacija bivših jugoslavenskih republika. Dogodile su se promjene na globalnom tržištu – Kina je preuzela proizvodnju tekstila, a Hrvatska počela uvoziti jeftinu robu sa stranih tržišta i istovremeno smanjivati proizvodnju za domaće tržište. Epilog ovih promjena bio je porast nezaposlenosti, stečaj mnogih domaćih tvornica, potpuni gubitak tvornica za proizvodnju sirovina i promjena načina proizvodnje.

Danas je više od 80 posto poslova u tekstilnoj industriji usmjereno na doradnu (*lohn*) proizvodnju. To znači da strane tvrtke iz ekonomskog centra Europe šalju izrezane i iskrojene dijelove proizvoda na šivanje u proizvodne države europske periferije. Odjeća se potom šalje natrag i prodaje na stranom tržištu. Doradna proizvodnja postaje problematična u trenutku kad država postane potpuno ovisna o stranim partnerima i izgubi vlastitu proizvodnju ili preuzima najjeftinije poslove u lancu globalne konkurencije. U proteklom desetljeću mnoge strane tvrtke došle su u Hrvatsku samo s jednim ciljem – zaraditi novac. Neki su pogone izgradili od nule (tzv. *greenfield* investicije), kao Calzedonia u sjeverozapadnoj Hrvatskoj, a neki su počeli proizvoditi u postojećim tvornicama (*brownfield* investicije), poput Benettona u istočnoj Hrvatskoj. Privatnim investitorima Hrvatska je zanimljiva zbog svoje geografske blizine zapadnoeuropskom tržištu,

nižih troškova transporta (za razliku od troškova transporta iz zemalja Trećeg svijeta), poreznih izuzeća (nema carina zbog članstva u Europskoj uniji) i kvalificirane i iskusne, a jeftine radne snage.

Odjevna industrija u Hrvatskoj rascjepkana je na 832 registrirana poduzeća, uglavnom u privatnom vlasništvu, i svedena na 11.315 radnika. Veliku većinu – 89 posto, odnosno 10.062 zaposlenih – čine žene, koje obavljaju i većinu kućanskih poslova. Poslodavci ne ulažu u obrazovanje radnika i prijenos znanja, a mladi radnici odbijaju raditi za mizernu plaću na radnom mjestu gdje nema napretka. Zbog toga je 77 posto radnika u odjevnoj industriji starosti između 30 i 54 godine (podatak iz 2017.). Najniže prosječne plaće u prerađivačkoj industriji imaju radnici zaposleni u sektoru pro-izvodnje odjeće. Osim toga, suočavaju se s čestim kršenjima prava vezanih uz materijalne dodatke i plaće i drugih radničkih prava.

*“Radim kao kontrolor, brojim očice. Ako ih ne izbrojim dobro nastaje veliki problem. Imamo odgovorne poslove i mislim da trebamo biti plaćeni više. Potplaćeni smo i to je ponižavajuće za nas.”*

# ZAKIDANJA NA PLAĆI I KRŠENJA RADNIČKIH PRAVA

- Nebilježenje prekovremenih sati
- Prisilni prekovremeni rad: radnici moraju raditi prekovremeno kako bi narudžbe dovršili u roku
- Neplaćeni ili neadekvatno plaćeni prekovremeni sati
- Putni troškovi su neplaćeni, djelomično plaćeni ili plaćeni u obliku bona za trgovinu
- Zlouporaba ugovora na određeno
- Oduzimanja od plaće (smanjivanje plaće ili oduzimanje putnih troškova za vrijeme bolovanja)
- Dodatak za topli obrok, božićnica, uskrsnica i regres se ne isplaćuju
- Otežavanje odlaska na zakonom zajamčen godišnji ili uzimanja slobodnih dana
- Ograničen ulazak u tvornicu (dozvoljen tek 5 minuta prije početka smjene) i u tvorničku kantu
- Velika vrućina u pogonu ljeti, koja ponekad uzrokuje malaksalost i nesvjesticu
- Prašnjava i zagušljiva radna mjesta, bez klimatizacije
- Nepostojanje minimalnih higijenskih uvjeta – štednja na higijenskim potrepštinama poput wc papira i sapuna
- Verbalno nasilje, nepoštivanje radnika, nadzornici i šefovi zastrašuju radnike

## PREPORUKE BRENDOVIMA

- ! Brendovi koji posjeduju tvornice u Hrvatskoj trebaju investirati u njih – u strojeve, opremu, zaštitu na radu i, najvažnije, u radnike. To mogu učiniti isplatom dostojanstvenih plaća i poštivanjem zakona i dostojanstva radnika.
- ! Brendovi koji naručuju proizvode od hrvatskih tvrtki trebaju plaćati višu proizvodnu cijenu za robu, kako bi radnici mogli biti bolje plaćeni.
- ! Brendovi trebaju transparentno prikazivati svoje dobavne lance i reagirati na gore navedena kršenja prava.

## PREPORUKE HRVATSKOJ VLADI

- ! Podignite minimalnu plaću do razine dostojanstvene plaće.
- ! Povećajte inspekcijske nadzore i kazne za kršenja radničkih prava.
- ! Razvijte strategiju usmjerenu na očuvanje postojećih kapaciteta tekstilne industrije na nacionalnoj razini.

## TERENSKO ISTRAŽIVANJE

Kako bi ispitali radne uvjete u hrvatskoj odjevnoj industriji proveli smo terensko istraživanje u razdoblju od kolovoza do prosinca 2019. Istraživanje se sastojalo od 38 intervjua s radnicima iz četiri tvrtke za proizvodnju odjeće. Intervjuirani radnici zaposleni su u tvrtkama različitog tipa – od tvornica do male radionice – u kojima se način rada međusobno razlikuje. Jedna tvrtka podružnica je globalnog brenda u kojoj radnici nadziru strojeve, dvije tvrtke su dobavljači prvog reda (tvornički pogoni za doradne poslove), a četvrta je mala radionica koja proizvodi za domaće tržište i radi šivanje po mjeri. S ciljem osiguranja anonimnosti radnika i zaštite od osвете poslodavaca bilo je nužno sakriti imena tvornica. Na narednim stranicama opisujemo radne uvjete u tvornicama u kojima smo radili istraživanje i donosimo sažetak stanja radničkih prava, zaštite na radu i problema sindikalnog organiziranja – tema o kojima smo razgovarali s radnicima.

Prema objavama u medijima, javno dostupnim listama dobavljača, web stranicama tvrtki i drugim izvorima brendovi i distributeri koji nabavljaju robu iz Hrvatske su: Airfield, Alexander Fashion Deluxe, Armani, Benetton, C&A, Calzedonia, Cornelia Weise, Dolce&Gabbana, Elfs, Escada, Eva B. Bitzer, F&S, Fuchs Smitt, Gebrüder Mey, Hugo Boss, Ilja Wisser, J. Lindeberg, Joop!, La Perla, Lei Lou by Alex Dojčinović, Maerz, Missoni, Okmal, Olymp, Pal Zileri, Rena Lange, Rene Lazard, Sisley, Versace, Windsor, Wolford, Zadig&Voltaire.

Hugo Boss, Escada, Windsor, Benetton, Sisley i Olymp najveći su brendovi za koje se proizvodi u tvornicama u kojima smo proveli istraživanje.





## DOBAVLJAČ ZA LUKSUZNE BRENDOVE: HUGO BOSS, ESCADA I WINDSOR

Radnici u ovoj privatnoj tvornici proizvode žensku odjeću – sakoe, kapute, haljine, suknje i hlače primarno za luksuzni brend Hugo Boss. Unatoč Kodeksu ponašanja koji naglašava važnost čuvanja zdravlja zaposlenika, rada u sigurnim uvjetima i osiguranja minimalnog socijalnog i radnog standarda, radnici rade u lošim uvjetima i nezadovoljni su svojim položajem.

Redovno radno vrijeme od 40 sati tjedno plaćeno je 3000 kuna neto, odnosno hrvatski minimalac (iznos za 2019. godinu). Ako radnici ne dovrše narudžbe unutar roka moraju odraditi prekovremene sate subotom (intervjuirani radnici radili su barem dvije subote mjesečno) ili ostati 45 minuta do sat vremena duže preko tjedna, nakon kraja osmosatnog radnog dana. Ti sati nisu zabilježeni ni plaćeni, što je nezakonita praksa, budući da Zakon o radu propisuje da se sav prekovremeni rad mora platiti. Rad subotom je plaćen, ali se bilježi kao "nagrada", a ne kao prekovremeni sati. Radi se o manipulaciji poslodavca koja mu omogućava da radnicima plati iznos koji želi i pritom izbjegne zakonska ograničenja za dozvoljeni broj prekovremenih sati. Subota je plaćena 140 kuna, no zbog nedovoljno čestog javnog prijevoza tijekom vikenda i nakon redovnog radnog vremena radnici moraju dugo čekati autobus ili koristiti vlastiti automobil, što košta, pa gotovo sav dodatno zarađeni novac potroše na benzin i hranu. Radnicima koji koriste vlastite automobile nisu plaćeni putni troškovi, a oni koji na posao putuju autobusom dobiju godišnju autobusnu kartu.

Radnici smatraju da je velika razlika između njihovih plaća i plaća šefova nepravdana – oni jedva preživljavaju s minimalnom plaćom iako naporno rade, a šefovi voze skupocjene automobile i vikendom posjećuju turističke destinacije. Jedan radnik ispričao je da su jednom prilikom on i kolege tražili veću plaću, na što im je direktor rekao da "tvrtka nije socijalna ustanova."

Radnici imaju samo 20 dana godišnjeg odmora, a poslodavac dijeli 15 dana na tri dijela, što je također nezakonito,<sup>14</sup> te jedan od razloga zašto se radnici ne mogu kvalitetno odmoriti. Većina intervjuiranih radnika koristi preostalih pet dana godišnjeg zbog zdravstvenih problema, odlazaka doktoru i sl. Obično uzimaju godišnji umjesto bolovanja, jer u slučaju odlaska na bolovanje poslodavac oduzima dio plaće, što je potpuno po zakonu. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju kaže da plaća tijekom bolovanja ne može biti manja od 70 posto redovne plaće.<sup>15</sup> Poslodavci iskorištavaju tu odredbu kako bi platili samo 70 posto i kako bi isplatili manju plaću i za nekoliko dana bolovanja.

Poslodavac je uveo još jednu praksu zakidanja na plaći – obećao je nagrade u iznosu od 300 kuna radnicima koji neće koristiti bolovanje u određenom periodu. Nagrade su trebale biti isplaćene svaka tri mjeseca, ali je poslodavac prevario radnike i prošle godine ih isplatio samo dva od predviđena

*"Ne možemo ulagati u sebe. Htjela bih otići na tečaj jezika ili se prekvalificirati. Ponekad bih voljela otići u kazalište, a sad ne mogu ni na kavu s prijateljicama onoliko koliko bih htjela. Naš društveni život pati."*

<sup>14</sup> Zakon o radu, članak 84. Narodne novine br. 137/2004. <https://zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>

<sup>15</sup> Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, čl. 55. NN 80/13, 137/13, 98/19 [www.zakon.hr/z/192/Zakon-o-obveznom-zdravstvenom-osiguranju](http://www.zakon.hr/z/192/Zakon-o-obveznom-zdravstvenom-osiguranju)

četiri puta. Radnici su izbjegavali koristiti pravo na bolovanje po cijenu vlastitog zdravlja, samo kako bi zaradili nešto više za sebe i svoju obitelj. Poslodavac je dobio više radnika prisutnih na radnom mjestu, odnosno veću produktivnost, i uštedio novac, jer im nije isplatio obećanu "nagradu". Primjer pokazuje kako poslo-davci "štede" nauštrb zdravlja radnika i kažnjavaju ih jer su bolesni, a njihovo zdravstveno stanje često je uzrokovano upravo teškim uvjetima rada.

## DOBAVLJAČ ZA NJEMAČKI BREND OLYMP

Radnici koji proizvode odjeću za njemački brend Olymp rade na normu. Hoće li ju ispuniti 100 posto ovisi o svakom radniku pojedinačno, ali većina se slaže kako je norma barem 10 posto viša nego što bi trebala biti. Ako normu ne ispune do kraja tjedna, posao moraju dovršiti u subotu. Prema iskazima intervjuiranih radnika ti sati se ponekad uopće ne evidentiraju, a ponekad nisu adekvatno plaćeni. Radnici zarađuju minimalac, uz prekovremene koji nisu plaćeni u cijelosti. Intervjuirani radnici rekli su nam i za kašnjenje jedne plaće – u vrijeme istraživanja (krajem listopada) još nisu dobili plaće za kolovoz.

Dio radnika na posao putuje automobilom, a kao naknadu dobiju bon za kupnju u tvorničkom dućanu u iznosu izračunatom prema udaljenosti od njihova doma do radnog mjesta. Isplata putnih troškova u bonovima problematična je prvenstveno zato što radnici ne mogu bonom za košulje platiti benzin. Oni koji putuju autobusom imaju plaćenu godišnju kartu. Osim toga, ne isplaćuju im se nikakvi dodaci na plaću, poput dodatka za topli obrok, božićnice ili uskrsnice – u konačnici, njihova primanja svedena su na goli minimum.

U firmi je teško dobiti slobodan dan, budući da nedostaje radnika, pa se nečiji izostanak osjeća u cijeloj proizvodnoj liniji. Poslovođe vrše pritisak na radnike da se što prije vrate na posao, a to se dogodilo čak i u par slučajeva dok su neki od njih bili u bolnici. "Jednom mi je poslovođa rekla da mogu odvesti dijete doktoru i vratiti ga kući, ali da u međuvremenu dođem raditi. Čak me zvala da dođem na posao dok sam bila na hitnoj", kaže jedna radnica.

U tvornici ne postoji minimalni higijenski standard – funkcionira tek nekoliko wc-a, nedovoljno za tvornicu koja zapošljava 300 radnika. K tome, u wc-u se ne može pustiti voda, pa radnici moraju sipati vodu u kante i potom ih ulijevati u wc školjku. Nema



papira i sapuna, to donose od kuće. Uprava ima odvojen wc koji je čist i ispravan. Grijanje ne radi dobro – u nekim dijelovima tvornice je prevruće, a u drugim nema nikakvog grijanja, npr. u kantini koja izgleda kao šupa sa stolovima i stolicama – "kao štenara", kako je opisala jedna radnica. Radnice su rekly da ljeti u pogonu nema dovoljno zraka: "Podavit ćemo se kao pilići."

Zahodi koji ne rade, loše grijanje, slabo osvjetljenje – tako je ova tvornica "opremljena". Međutim, opremljena je i kamerama postavljenim u pogonu i korištenim kako bi poslovođe mogli nadzirati radnike i prijetiti im. Radnici su itekako svjesni da se nadgleda i bilježi svaki njihov potez, što uzrokuje dodatan stres.

*"Ako si bolestan, bolje se ubij. Ako si bio na operaciji ili terapiji teško si možeš priuštiti lijekove i postoperativni tretman. Prehade i gripe iskašljemo u tvornici."*

16 Radnici su rekli da im dolazak na posao subotom predstavlja problem, jer su subotama škole zatvorene, pa ne vozi ni školski autobus. To znači da na posao moraju dolaziti vlastitim autom i sami plaćati putne troškove.



*“Direktor pokrije sve naše plaće s isporukom koju napravimo u jednom tjednu. Ima posla, narudžbe stižu, završavamo na vrijeme, a opet za nas nema novaca. Što više radimo, manje vrijedimo.”*

## PODRUŽNICA TALIJANSKOG BENETTONA

Iako Benetton grupa ima svoj Kodeks ponašanja izvršen na oglasnoj ploči tvornice, koji garantira “potpuno poštivanje svih važećih zakona i regulativa u skladu s međunarodnim radnim standardom”, uprava tvornice kodeks ne poštuje u praksi.

Novi radnici zapošljavaju se na određeno vrijeme, na ugovore koji se produljuju svakih mjesec, dva ili tri. Takva praksa prolongira se tri godine, budući da je prema Zakonu o radu radnika dozvoljeno tri godine zapošljavati preko kratkotrajnih ugovora. Nakon tri godine radnici bi trebali dobiti ugovor na neodređeno, ali poslodavac nekad ne produži zadnji ugovor, pa radnik ima kratku pauzu u radu. Nakon dva mjeseca pauze<sup>17</sup> ponovno zove iste radnike da dođu raditi, opet na određeno. Intervjuirani radnici znaju što znači raditi na ugovore koji se produžuju iz mjeseca u mjesec, bilo iz iskustva kolega, bilo iz vlastitog iskustva. Ovakav oblik rada donosi nesigurnost i financijsku nestabilnost. Radnici zaposleni na kratkotrajne ugovore boje se uzeti

bolovanje, a oni s kojima smo razgovarali spomenuli su i da je jedna radnica neko vrijeme skrivala trudnoću, jer joj poslodavac ne bi produžio ugovor da je odmah saznao.

Rad u tvornici organiziran je u nekoliko odjela. U nekima se radi u dvije ili tri smjene po osam sati, a u ostalim u četiri smjene po šest sati. Radom u šestosatnim smjenama izbjegava se zakonska odredba za pauzu – prema Zakonu o radu<sup>18</sup> poslodavac je dužan radniku osigurati korištenje pauze od 30 minuta ako radi dulje od šest sati. To znači da radnici tijekom radnog vremena nemaju nikakav odmor, osim toga, svaki tjedan mijenjaju smjene, što je veoma naporno. Prosječna plaća intervjuiranih radnika u tvornici u kojoj se proizvodi za Benetton neznatno je viša od minimalca. Radnicima se isplaćuju božićnice i regres (no, ako je radnik bio na bolovanju više od 15 dana poslodavac ne isplaćuje ove dodatke), a uskršnicu dobivaju u obliku bona. Naknada za putne troškove isplaćuje se kao autobusna karta ili novčana naknada za one koji putuju vlastitim automobilom – u tom slučaju nekim radnicima nije pokriven cijeli trošak.

<sup>17</sup> Zakonski određen period nakon kojeg radnik može ponovno biti zaposlen na određeno vrijeme: ZOR, čl. 12. NN 93/14, 127/17, 98/19.  
<sup>18</sup> ZOR, čl. 73. 1. NN 93/14, 127/17, 98/19.



*"Nikad nismo vidjeli podatke s cijenama po kojima brendovi plaćaju naše proizvode. Direktor stalno govori da smo na gubitku. Po njegovom bi trebali raditi još više. Govori nam da smo neradnici i lijenčine."*

## Kažnjavanje radnika: zabrana ulaska u tvornicu i kantu

U vrijeme kad smo radili istraživanje radnicima je ulazak u tvornicu dobavljača za Hugo Boss, Escadu i Windsor bio zabranjen do 5:55 (radno vrijeme počinje u 6 sati). Neki radnici na posao dolaze 30 do 45 minuta ranije jer koriste javni prijevoz, pa su otvaranje vrata čekali ispred tvornice. Razlog zabrane ulaska bio je nestanak jednog kaputa, koji se zagubio negdje u procesu dostave naručitelju. Direktorica je pretpostavila da ga je netko od radnika ukrao rano ujutro, kad je u tvornici malo ljudi. Odlučila je kazniti sve radnike, iako nije bilo dokaza koji bi poduprli njezinu pretpostavku. Osim zatvaranja tvornice, zabranila je svaki ulazak u kantu, osim tijekom pauze. Da bi se zagrijali čajem ili kavom morali su čekati pauzu koja nije dovoljno duga da svi dođu na red. Zabranu smatraju ponižavajućom.

Radnici u tvornici Benettona su pod velikim stresom. Na njih se vrši pritisak ako žele otići na bolovanje, a kada ga konačno dobiju, poslovođe im šalju poruke i pitaju ih kada se vraćaju raditi. Uprava ne tolerira ni hitne izostanke. Jedanput se ulje iz pokvarenog stroja prosulo po jednom radniku. On je pitao šeficu može li otići kući da se opere. Šefica ga je jedva pustila, nakon što ju je radnik uvjerio da ulje može biti opasno ako se uvuče u kožu.

Poslodavac povremeno podigne plaću za 100 do 300 kuna, a potom ucjenjuje radnike ako se žale na nešto, riječima poput "podigli smo vam plaću, a vi nam ovako vraćate?" Plaće podignu obično nešto prije nego što država podigne minimalac, pa se čini da šefovi brinu za radnike. No, kad se minimalna plaća službeno poveća, radnici su opet na minimalcu.



## RADIONICA ODJEĆE

Sedmero radnika zaposlenih u maloj radionici odjeće proizvode za domaće tržište, šivaju odjeću po mjeri i rade popravke. Radnica s kojom smo razgovarali do posla putuje svaki dan sat i pol u jednom smjeru. Putni troškovi su joj plaćeni, ali ne u cijelosti. Osim redovnog rada preko tjedna često mora raditi i subotom. Prekovremeni sati nisu plaćeni, a dio plaće dobiva u gotovini. Kako bi dodatno zaradila radi poslove "sa strane", poput šivanja i popravaka za kolege i susjede. Ako želi slobodan dan mora ga tražiti barem tjedan dana ranije i potom nadoknaditi subotom.



*"U pogonu ima zvono koje zvoni za početak rada i pauzu. Još će nam reći da im moramo prijaviti kad imamo menstruaciju."*

*"Naša djeca su prisiljena kupovati jeftine stvari i proizvode na akcijama. Tako su naučili."*

*"Tehnički direktor je rekao mojoj kolegici da bi pio vodu iz wc-a kad bi bio primoran. Eto što smo mi i za koga nas smatraju – primorani smo piti vodu koja nije za piće, kao robovi."*

*"Ne smijemo slušati radio, iako je atmosfera ugodnija kad je upaljen pa možemo pjevati i raditi."*

## PROBLEMI ZAŠTITE NA RADU

Posljedice koje dugi radni sati i neadekvatna zaštita u područjima zdravlja i sigurnosti na radu ostavljaju na psihičko i fizičko zdravlje radnika problem su čest u svim tvornicama u kojima smo radili istraživanje. Bolovi u leđima i proširene vene radi dugog sjedenja, uklještenje živaca, upale očiju i ušiju, iritacija kože, očiju i dišnih puteva zbog prašine samo su neke od profesionalnih bolesti od kojih radnici boluju. Više od dvije trećine intervjuiranih radnika pije tablete zbog navedenih problema. Osim toga, stres i loša ishrana također uzrokuju zdravstvene probleme. Radnici su primorani kupovati jeftinu hranu loše kvalitete i slabe hranjive vrijednosti. Mnogi bi trebali liječiti probleme uzrokovane uvjetima rada, ali liječenje si ne mogu priuštiti, ni financijski ni zbog manjka slobodnog vremena.

Neadekvatno radno okruženje predstavlja zaseban skup problema. Tvornice su prljave, a uvjeti nehigijenski – zahodi nisu čisti i nema higijenskih potrepština. Ljeti je veoma zagušljivo i vruće (40-50 stupnjeva). Slabo osvijetljenje u tvornicama uzrokuje probleme s vidom. Radnici su nam ispričali da

*“Nisam zadovoljna radnim uvjetima. Nemamo prozore, a vrata od hale su 50 metara od nas pa je zagušljivo. Sve je puno prašine i vlage. Imamo čučavce koji su i prljavi.”*

su doživjeli napade gušenja, nekoliko slučajeva padanja u nesvijest, posjekotina i šivanja ozljeda te nagnječenja prstiju na strojevima na kojima rade. Smatraju da su uzroci ozljeda prekomjerna vrućina i velika iscrpljenost, no kao glavni uzrok navode činjenicu da tvornički pogon nije prilagođen proizvodnji odjeće, iako se u tu svrhu koristi.

## PRIČA RADNICE

“Rad subotom plaćen je jako slabo. Dobijemo bonove za putne troškove, ali ih ne možemo iskoristiti jer se mogu upotrijebiti samo za kupnju košulja koje ne nosimo. Putujem autom petnaestak kilometara u jednom smjeru. Od svoje jadne plaće kupim gorivo i hranu. Ne znamo što su božićnice i uskrsnice. Ne možemo osnovne troškove pokriti s plaćom, ne znam gdje bih počela nabrajati. Pola ode na prijevoz, osobnu higijenu, to malo jauzne, i to je to. Da to bar nije rad na normu, u kojemu glavu ne dižeš, nego samo razmišljaš hoćeš li ili nećeš napraviti normu do kraja. Nekad direktor bude ljut i naprasit, pa kaže – tko ne napravi normu ne može kući. Onda su žene jadne i ostajale. To je stara firma, mi smo svi malo pri kraju, ne možeš se više ponašati prema nama kao da imamo 20 godina. Kad odeš na bolovanje isto ispaštaš, ili ti da drugo radno mjesto, ili ti kaže – šta bi ti htjela, sad si došla s bolovanja...”

# SINDIKALNO ORGANIZIRANJE

Istraživanje je pokazalo da mnogi radnici sindikate ne shvaćaju kao organizacije kojima bi trebali pripadati, koje se bore za njihova prava. Generalno nepovjerenje u takav tip organizacije uzrokovano je lošim radom sindikata u prošlosti (a nekih i u sadašnjosti). Od 38 intervjuiranih radnika dvadeset njih su članovi sindikata. Neki su veoma ljuti i razočarani radom sindikalnih organizacija u njihovoj tvornici, te smatraju da im one ne pomažu u borbi. Drugi su rekli da se sindikati bore, ali nisu dovoljno jaki, a ostali su zadovoljni jer su u njihovoj tvornici izborili plaćanje prekovremenih sati putem sudskih tužbi. Radnica iz radionice odjeće smatra da je teško boriti se unutar malog kolektiva jer svatko misli samo na sebe.

Radnici nisu dobro informirani o kolektivnim ugovorima – ne znaju postoje li u njihovoj tvornici i koja prava uključuju. Kolektivni ugovor nije prepoznat kao nešto za što se vrijedi boriti. Prema iskazima intervjuiranih radnika glavne prepreke organiziranju su strah od otkaza (većina radnika je starije dobi i teško bi pronašla novi posao), strah od sankcija i nedostatak informacija o pravima koja

imaju i pravima koja bi mogli izboriti. Također, povjerenje među radnicima je nisko, mnogo je podjela koje je stvorio poslodavac, a problem je i nedostatak solidarnosti.

Iako sindikalno organiziranje u ovim tvornicama nije zabranjeno kao u nekim drugim tvrtkama ili zemljama, radnici nemaju hrabrosti upustiti se u borbu za poboljšanje vlastite pozicije. Ekonomski pritisak održava borbeni duh na niskoj razini, no za trenutnu apatiju možemo kriviti i neke sindikalne vođe i povjerenike. Kako bi radnike ohrabрили da se organiziraju i započnu kolektivne inicijative za poboljšanje prava, sindikati trebaju u javnosti više govoriti o mogućnostima organiziranja, a radnici se trebaju informirati o svojim pravima. Nitko nam neće pokloniti bolje uvjete rada, za njih se moramo izboriti sami!

*"Mislim da bi Benetton mogao poboljšati radne uvjete, to bi trebalo biti u njihovom interesu. Loši uvjeti rada utječu na proizvodnju, čak i na prodaju. Kad bih mogla priuštiti takvu skupu marku prva ju ne bih kupila zbog eksploatacije i maltretiranja radnika."*





## MARIJINO ISKUSTVO

Marija (ime je promijenjeno) je sedam godina zaposlena kao operater na strojevima u tkaonici. Svakog dana nadgleda 17 strojeva po šest sati dnevno, šest dana u tjednu, a svakog tjedna radi drugu smjenu. Šefovi smatraju da to nije mnogo rada i da radnici nisu umorni nakon šestosatne smjene, pa ih podrugljivo nazivaju neradnicima. Međutim, radnici rade bez pauze, imaju samo jedan slobodan dan tjedno i odrađuju mnogo noćnih smjena na koje se konstantno treba privikavati. Kao dodatak verbalnom maltretiranju poslovođe su smislili novi način ucjenjivanja.

"Direktorica je znala ići s aparatom i slikati kako tko hoda po pogonu. Ako netko radi u brzjoj liniji i ona ga uhvati kako hoda, to koristi protiv nas, da se ne možemo žaliti da je tempo strojeva prebrz."

Marija na posao putuje autom 25 kilometara u jednom smjeru. Putni troškovi pokrivaju samo polovicu troška prijevoza. Rad nedjeljom i noćni rad su plaćeni malo više od uobičajene satnice, pa je plaća s prekovremenima oko 3500 kuna. Kad plati ratu kredita ostane joj između 2500 kuna i 2900 kuna.

"Hranim se na vlastiti račun, hranu nekad ponesem od kuće, nekad ne, ovisno o financijskim mogućnostima. Nemam mogućnosti kupiti malo bolji auto, pa vozim stari koji puno troši. Ne plaćaju nam puni prijevoz. Nas je troje, dvoje djece koje je trebalo školovati. Moram raditi dodatno, idem još uvijek čistiti urede, stan, kuće, vikendice, gdje što nađem. Ljetos sam radila cijeli svoj godišnji, tri tjedna, dok su oni koji imaju bolji status bili na moru. Ako radim noćne smjene drugi tjedan mi još treba da se odmorim, jer organizam ne može podnijeti stalnu izmjenu bioritma. Obitelj nekad mora ispaštati zbog svega toga."



**Clean  
Clothes  
Campaign**

Autori:  
**Luka Resanović**  
**Ana Vragolović**

Dizajn: CCC, KMSV

PDF brošure dostupan je na:  
<https://cleanclothes.org/resources/country-profile>

Kontakt: [ns@novisindikat.hr](mailto:ns@novisindikat.hr)

Fotografije:  
Yevgenia Beloruset  
Ana Vragolović  
Lilia Nenescu

Uz podršku:

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**



Profil zemlje temelji se na analizi podataka o industriji odjeće dostupnih iz službenih izvora (financiranoj sredstvima FES-a) te na terenskom istraživanju (financirano sredstvima EU, uz sufinanciranje FES-a) provedenom od kolovoza do studenog 2019.

Istraživanje je rađeno pod nadzorom Novog sindikata, uz podršku Bettine Musiolek, sukoordinatorice fokus grupe Clean Clothes kampanje za istraživanje tekstilne proizvodnje u Europi (European Production Focus Group, EPFG).

Tijekom istraživanja obavljeno je 38 intervjua s radnicima iz četiri tvornice, izvan njihova radnog mjesta.

Citati korišteni u ovom dokumentu nisu citati radnica koje su na fotografijama. Štoviše, one ni na koji način nisu povezane s radnicama i radnicima s kojima smo razgovarali za vrijeme istraživanja.



*"Ponašaju se kao da smo bezvrijedni i niškoristi, ali mi smo ti koji proizvode. Džabe i programer i direktor, ako nema nas da proizvedemo robu i pazimo na proizvodni proces. Mi stvaramo profit."*

## ZAHTJEVAN TEMPO STROJEVA

Ivana (ime je promijenjeno) radi već 15 godina u tvornici koja proizvodi za Benetton. Njezin posao je nadgledanje najmanje deset strojeva koji pletu različite dijelove odjeće – rukave, kragne, prednjice, leđa itd. i pregledavanje komada koje stroj izbaci.

"Stroju treba od minutu i pol do desetak minuta da izbaci jedan komad, ovisno o tome što plete. Recimo, ja radim na deset strojeva, a jedan moj stroj izbaci u četiri minute to što isplete, drugi u pet minuta, treći u sedam minuta itd. Sve to mora biti pregledano, očišćeno od škarta, odvojeni dijelovi s greškama... Vežem konce, uvlačim, mijenjam ako puknu, čistim strojeve, važem pakete što ispletemo, param komade. Naporno je jer je stroj koji je prvi u liniji već izbacio par komada dok ja obiđem liniju, i tako u krug. Stroj ima vrlo zahtjevan tempo.

Od 2019. radimo u smjenama po šest sati. Prije smo mogli staviti stroj na komad, da isplete određen broj komada dok smo na pauzi, a sad ga ne smijemo gasiti, iako strojevi imaju tu mogućnost. Kulturno nam je zabranjena pauza. Ako mi stroj plete za četiri, pet, šest minuta, a imam 14 strojeva, zamislite koliko toga isplete dok sam na pauzi. Nema teorije da se otrpam od posla i da za drugu smjenu stignem sve očistiti. Zbog toga smo prestali ići na pauzu."