

## (RE)EVOLUCIJA

Sve veći i brži razvoj novih tehnologija trebao bi osigurati lakši, sigurniji, jednostavniji i udobniji život svih ljudi. Barem nam se tako prezentira. Umjesto toga svjedočimo kako nas tehnološka revolucija posljednjih nekoliko desetljeća sve više vraća u ona neka davna vremena kada su ljudske slobode bile brutalno ograničavane od strane raznih tiranina, vladajućih manjina s velikom koncentracijom bogatstva, a slijedom toga i moći. Gramzivi kapitalisti nagomilavanjem ogromnog bogatstva temeljnog na eksploataciji radnika upravljaju danas centrima moći. Novim tehnologijama zamjenjuju ljudski rad, a radnike otpuštaju. Umjesto da dobivenim vrijednostima doprinose općem dobru, oni ih koriste samo i isključivo za ostvarivanje što većeg profita. Velikom ponudom na tržištu rada dobivaju jeftinu radnu snagu za poslove koje nove tehnologije ne mogu zamijeniti. Očajni ljudi dovedeni do ruba egzistencije ne pružaju veliki otpor niti u situacijama kada se izrabljivanje pokušava legalizirati pravnim instrumentima kao što se to kad nas pokušava nametnuti novim Zakonom o radu. Jedini koji se tome mogu suprotstaviti sindikalno su organizirani radnici.

**Zbog toga zagovaratelji interesa kapitalista intenzivno rade na tome da se oslabi i obezvrijedi sindikalna scena.**

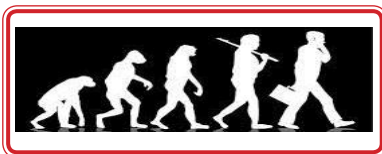
Važan čimbenik provedbe njihovih

namjera su mediji u vlasništvu krupnih kapitalista. Oni u osiromašenoj javnosti trebaju stvoriti sliku o sindikalnim čelnicima i aktivistima kao o ljudima koji žele sačuvati vlastite pozicije. Tako odaziv sindikalnim akcijama ne bi bio značajan, a sindikalno djelovanje minorizirano.

Pogledom u stvarno stanje jasno se primjećuje da sindikati danas uglavnom djeluju u javnom sektoru, tvrtkama u državnom vlasništvu i onim velikim tvrtkama koje su to bile do pretvorbe i privatizacije, a u kojima sindikati djeluju zahvaljujući masovnosti članstva. U privatnom sektoru, u kojem je izrabljivanje radnika „normalna stvar“, sindikata gotovo da i nema. Da bi država prodala tvrtke u svojem vlasništvu pokušava prava, broj radnika i plaće srezati na razinu privatnog sektora.

Samo uz jake sindikate, koji uživaju podršku svojih članova, možemo se suprotstaviti namjerama moćnika koji nas žele pretvoriti u robove. Možda je važno reći da je došlo vrijeme da se shvati kako današnji neoliberalni kapitalizam više nije samo puko nastojanje da se ostvari što veći profit, nego poligon za vraćanje ljudskog društva u robovlasnički sustav kojim upravlja šačica beskrupuloznih ljudi koji ignoriraju tekovine civilizacije.

Na prvosvibanjskom prosvjedu, simbolika sadržana u „tri osmice“, je minimum zaštite dostojanstva i života koje želimo zadržati. Kada bi vodeći političari institucionalno pratili razvoj socijalnim



programima i kontrolirali raspodjelu dobara dobivenih korištenjem novih tehnologija, tada bi zacijelo uživali podršku onih koji su ih izabrali. Na način kako se to sada radi, stvaraju se suprotstavljeni interesni polovi beskrajno bogatih poje-

dinaca i krajnje osiromašenih masa što ide u smjeru vraćanja stoljećima unazad.

Evolucija, međutim, nikada ne ide unatrag, a kotač povijest nas uči da ni jedan tiranin nije prošao nekažnjeno.

# MAČAK U VREĆI

Narodne priče, koje se usmenom predajom prenose s generacije na generaciju, nerijetko su protkane pronicljivim porukama temeljenim na iskustvima. Jedna takva govori o naočitom seoskom momku iz dobro stojeće obitelji za kojim su uzdisale seoske djevojke sazrele za udaju. Svjestan reputacije najpoželjnijeg muškarca ego mu je narastao do nebesa. U svom samoljublju umislio je da zaslužuje divu zanosne ljepote, modernih nazora i damskih manira, koja će biti dostojna njegove veličine. Te kriterije, prema njegovom uvjerenju, nije zadovoljavala niti jedna obična seljanka!?! Odlučio je onu pravu pronaći u gradu. Nije prošlo dugo i kući je doveo djevojku koju je upoznao u jednom od često ciljanih izlazaka u grad. Iako ne baš posebno lijepa, moderna odjeća, urbani slengovi i činjenica da je gradska cura, bili su dovoljni da se zaljubi do ušiju. Udovoljavao joj je do te mjere da nije primjećivao kako se otuđio od roditelja i poslova na imanju koje je propadalo. Ona je vješto manipulirala njegovim ljubavnim sljepilom da ne bi primijetio kako ga omalovažava ne skrivajući se i ne birajući ni vrijeme ni mjesto. Suseljani, umjesto da mu se još više dive, pribjegli su najprije sažaljenju, a s vremenom totalnoj indiferentnosti spram njega. Seoske

djevojke više ga nisu doživljavale kao muškarca vrijednog i trenutka pažnje. Postepeno se, sve više oronulim izgledom i poremećenim razumom, počeo buditi iz zanesenosti, no bilo je prekasno. Obitelj je osiromašila, a žena iz snova ga napustila zbog (još jednog) imućnog i naivnog neženje.

Ova kratka narodna priča po kronologiji zbivanja u nekim segmentima može se usporediti i s Hrvatskom poštom. Mladić predstavlja upravu koja među brojnim iskusnim ili visokoobrazovanim radnicima, vjerojatno zbog predrasuda da su svi nesposobni, jer su radili u tehnološki i sistemski zaostaljoj tvrtki, ne želi potražiti sposobne ljude za određene odgovorne ili stručne poslove, već uporno inzistira na dovođenju ljudi izvan sustava čija znanja i vještine nisu adekvatni ili provjereni. Neki od tih novih uživali su visoka primanja, i naočigled svih, u svojoj domeni odgovornosti, tvrtku vodili u propast. Kada su ti neki primijetili da im ovdje nema perspektive, odlaze i pronalaze novog izdašnog poslodavca. Koliko je takvih „mačaka u vreći“ ušlo u HP, a koliko ih još ima među nama? Nije li vrijeme da uz suvremene modele i kriterije kojima upravljaju naši ljudski resursi počnemo tražiti znalce s provjerenim iskustvom i sposobnostima iz svog „sela“?

## Odakle izraz mačak u vreći?

Riječ je o uspomeni na jedan trik, prijevaru na sajmovima u 18-om stoljeću. Male svinje bile su dopremene na sajam zatvorene u vreći. Varalica bi često u vreću stavio mačku umjesto male svinje i tako prevario kupca.

# NOVI KRITERIJI ZA ORGANIZIRANJE DOSTAVNOG PODRUČJA

U Zagrebu će se u ponedjeljak 12. svibnja 2014. godine održati sjednica Glavnog radničkog vijeća na kojoj će se, između ostalog, raspravljati i o kriterijima za organiziranje dostavnih područja.

Naime, prema dostavljenim materijalima poslodavca ima namjeru izmijeniti tj. donijeti nove kriterije za organiziranje dostavnih područja, te je pokrenuo postupak savjetovanja s radničkim predstavnicima – Glavnim radničkim vijećem.

Činjenica je da su trenutno u primjeni kriteriji za organiziranje dostavnog područja koji su doneseni još davne 2005. godine, te da su se stekli uvjeti i potrebe za izradu novih kriterija. Od donošenja važećih kriterija (HP Glasnik 6/05), prema mišljenju poslodavca, stupili su na snagu novi

zakonski i podzakonski akti koji na drugačiji način definiraju dostavu pošiljaka iz univerzalnog područja, te je došlo i do značajnih organizacijskih promjena u HP-Hrvatskoj pošti, kao i u tehnološkom procesu pripreme za dostavu i uručenje pošiljaka na adresi primatelja.

Kod izrade novih kriterija u potpunosti su poštivani važeći propisi, isti su prilagođeni tehnološkim procesima rada, a s obzirom na vremenski odmak pristupilo se mjerenju pojedinih postojećih i novih normi te su dobivene nove vrijednosti. Norme za dostavu potrebne su za utvrđivanje osnovne postave poštunoša, odnosno za izračun količine posla koji jedan poštunoša u okviru svog radnog vremena može i ima obvezu odraditi, navodi se u dopisu upućenom GRV-u.

## ново, ново, ново vrijeme ...

### Slanje papirnatih računa poštom odlazi u povijest

Tvrtke u Slavoniji među prvima će prijeći na e-fakturiranje – ističu u tvrtci koja je registrirana za obavljanje te djelatnosti, te dodaju i da je e-fakturiranje u Hrvatskoj dostupno već nekoliko godina, no ono još uvijek nije zaživjelo u punom zamahu. No, ako naše tvrtke i obrti žele sudjelovati na europskom tržištu, u svom poslovanju morat će zaboraviti na “klasično” slanje papirnatih računa poštom. Naime, valja istaknuti da je Europska komisija donijela odluku da se do 2020. godine većina fakturiranja treba obavljati elektronskim putem.

### Dokumenti sele u virtualni prostor

Europska komisija još je prije nekoliko godina pozvala sve zemlje članice da goleme količine dokumenata presele u virtualni prostor, a svrha takvog poslovanja, kako se navodi, uz očuvanje prirode su i goleme uštede. Prema statističkim pokazateljima Eurostata u zemljama Europske unije od cjelokupnog zbroja svih poslanih računa u 2007. godini 18 posto se odnosilo na elektroničke račune. Broj izdanih elektroničkih računa u 2010. godini porastao je za čak 31 posto, dok je ta brojka za područje cijele Europe 37 posto. Već 2010. godine Litva i Italija bilježe 52, odnosno 56 posto elektroničkih računa u odnosu na cjelokupan zbroj svih poslanih računa. Istovremeno u Danskoj je prošle godine predloženo da se za izdavanje računa u papirnatom obliku plaćaju penali!

# Ocjenjivanje – što radnici misle o svojim voditeljima?

Prema neslužbenim rezultatima mini ankete, neovlaštene agencije „Ypsus – kupus“ provedenoj među radnicima HP- Hrvatske pošte (DP, DM i HPE), nešto više od 59% voditelja ocjenjeno je sa ocjenama 3 do 5, 28% voditelja ocjenama između 2 i 3, a čak 12% ocjenama manjim od dvojke! Zanimljivo je da su ocjene vrlo ujednačene po pojedinom području i voditelju!!! U jako malom broju ocjena vidljiva su veća odstupanja, pa je za pretpostaviti da se radi o situacijama u kojima postoji osobni konflikt radnik-voditelj.

Najviše zabrinjava relativno velik broj jako loše ocjenjenih voditelja, što bi primjenom postotka na razini HP-a, značilo da dvadesetak voditelja nema dobar (čitaj loš) odnos s radnicima. U trenutku kada je situacija na tržištu vrlo „izazovna“ za Hrvatsku poštu, a slijedom toga plaće i naknade na niskim granama, iznimno je bitno da su odnosi voditelj-radnik na visokoj razini, a samim time i međuljudski odnosi zadovoljavajući. Analizirajući razloge loših ocjena voditelja, došli smo do zaključka da se mogu svrstati u nekoliko skupina:

- naredba da se nešto odradi bez logike i objašnjenja „jer sam ja tako rekao/la“;
- izaslanja u urede na većim udaljenostima, iako ima radnika koji stanuju bliže;
- zahtijevanje od radnika da rade duže od radnog vremena (mahom zbog loše organizacije posla);
- nedostatak komunikacije, pogotovo u stilu kad nešto propustiš napraviti voditelj neće propustiti da te za to opomene, ali u slučaju kad premašiš svoje radne zadatke, nema šanse da te pohvali;
- direktori im “vezali” ruke, pa ih bacili u more (izazova).

Razlog loše percepcije voditelja, a prema navodima radnika, prije svega su nesposobnosti i neznanja, a zatim potreba da iskažu svoju moć i superiornost!

Budući je u Hrvatskoj pošti najavljeno, ponovno, (pr)ocjenjivanje rukovoditelja od strane radnika ( procjena - 360°), željno iščekujemo i te, službene i vjerodostojne rezultate.

**Tko zna, možda jednog dana rezultate analize rukovodećeg kadra netko i iskoristi za ...!?**

## 50 NIJANSI SIVE

### komentar jasnika radnika...

Tko kaže da Hrvatska pošta ne prati trendove, taj sigurno laže...

Nove košulje su došle na šaltere. Super, baš su... nove.

A obzirom da je proljeće, vrijeme je promijenjivo, ujutro je hladno, popodne vruće... pa su i neki naši radnici u starim košuljama dugačkih rukava, a neki u novim. Uglavnom, stare su izbljebile, a nove su ... nove, zato sada i na šalterima imamo novi poštanski hit – „50 nijansi sive“.

**Divno, jedva čekam što će s poštanskim uniformama izmisliti.  
Totalno smo “in”!!!**

**RSRH je član Nezavisnih hrvatskih sindikata**

Uredništvo: **Željko Vidaković** - glavni i odgovorni urednik, **Marija Jukić**, **Siniša Seketin**, **Domagoj Mendeš**, **Gordana Perković**, **Ingrid Sušanj**, **Marija Mandić**, **Cvetan Kovač**.

TF: 01 4611616; FAX: 01 4611617; ADS: Kneza Mislava 11 /2, 10000 ZAGREB; E-MAIL [rsrh@posta.hr](mailto:rsrh@posta.hr)