

“ZATO ŠTO JA TAKO KAŽEM!”

Kada smo kao sindikat zatražili argumente koji će objasniti zbog čega je i po kojim pokazateljima odlučeno da 46 operatera zagrebačke sortirnice dobije nove ugovore za radno mjesto djeljač, dobili smo poopćene odgovore, a u nedostatku argumenta rečeno nam je:

„Zato što ja tako kažem!“

Sledio nas je, uplašio, obezvrijedio i paralizirao takav nastup neprimjeren jednom gospodinu, ozbiljnom menadžeru. Kada smo se pribrali pokušali smo racionalno sagledati stvari iz njegove perspektive.

Razumljivo je da će jedan direktor zastupati drukčije stavove od onih koji bi nama bili prihvatljivi. Razumljivo je da u provedbi svojih poslovnih projekata ponekad, možda i nevoljko, mora biti racionalno hladan i socijalno neosjetljiv, ali ono što namjerava provesti (ili je proveo) treba braniti činjenicama koje podupiru ozbiljni, studiozni i stručno utemeljeni argumenti, a ne ishitrene odluke donesene na temelju pukog dojma koje ne može ili ne zna obrazložiti.

Ovdje se radi o ljudskim sudbinama, dostojanstvu i egzistenciji, pa upravo zbog toga, ako si već ne može priuštiti suosjećajnost, treba biti krajnje profesionalan.

Ne zaslužuju li degradirani radnici sortirnice barem to da se svakom od njih pristupilo s potpunom odgovornošću na način da se objektivno analizirala radna aktivnost,

znanje, vještine i učinak svakog pojedinca i tek nakon toga da se provede argumentirana selekcija. Ovako ispada da su svi bačeni u isti koš, neovisno o zaslugama ili ocjenama (koje su kao pokazatelj vrijednosti radnika čudnom primjenom novog pravilnika o plaćama nerijetko olako zaobiđene kao jasan kriterij).

Još jedna od negativnih posljedica ovakvog postupanja je i ta da se u kolektiv unio razdor.

Radnici koji godinama zajedno rade vrlo dobro se poznaju, pa tako znaju i tko koliko vrijedi. Kako se njihov sustav vrijednosti (koji je najbliži objektivnom) znatno razlikuje od nametnutog, pojavljuju se i međusobne netrpeljivosti koje na vidjelo iznose svu, pa i najmanju prljavštinu koja se u prethodnoj „jednakosti“ prešućivala. Ako tome pridodamo i apsurd proizašao iz zapošljavanja novih radnika na radna mjesta operatera koje sada obučavaju radnici degradirani u djeljače, onda situacija prelazi granice podnošljivosti. Kako onda u takvom okruženju možemo govoriti o nastojanjima da se poboljša komunikacija i organizacijska klima? Kako da uspješno upravljamo stresom? Kako da se radnici motiviraju kad već nemamo mogućnosti to učiniti boljim plaćama? Kako da vjerujemo u sve to, kad neki od najodgovornijih ljudi u sustavu svojim nastupom i djelima prvi bezočno i krajnje neodgovorno ruše sve teško i dugo građene vrijednosti?

BRIGO MOJA PRIJEĐI NA DRUGOGA

Divizija mreža našla se u nezavidnoj situaciji, odnosno nepovoljnijem položaju, odkako su joj početkom svibnja pripali poštanski uredi Divizije pošta, Sektora dostave i dobar dio radnika Sektora sortiranja, jer su sa sobom donijeli veliki broj neiskorištenih dana godišnjih odmora. Oni su, kako znamo, u godišnjim ciljevima i predstavljaju veliko opterećenje nižem menadžmentu, ako se njihova realizacija ne provodi planski i kontinuirano kroz cijelu godinu. Čini se da su najavom ovog novog ustrojstva od prije nekoliko mjeseci neki menadžeri DP-a Sektora dostave i Sektora sortiranja svjesno prebacili odgovornost na DM po sistemu „brigo moja prijeđi na drugoga“, na način da su za radnike koji od 1. svibnja ove godine više neće biti pod njihovom ingerencijom jednostavno prestali voditi brigu po ovom pitanju i puno prije tog datuma. Zbog toga se ovim člankom solidariziramo s direktorima i voditeljima DM-a i, umjesto njih, javno govorimo o posljedicama koje još jednom otkrivaju ono na što smo često puta upozoravali: kada nekom menadžeru odgovara, tada smo svi Hrvatska pošta, a kad ne onda smo DP, DE, DM...

Nemamo u ovom trenutku informacije što se događa na svim GP-ima, ali i jedan je dovoljan da kroz konkretne primjere upozori na to kako nedosljednost, nesavjesnost i nekolegijalnost između ljudi na visokoj hijerarhijskoj razini (ID, voditelji) može dovesti do situacija koje stvaraju otežane te (gotovo nemoguće) uvjete rada za radnike, a time i direktno utječu na narušavanje zadovoljstva korisnika.

Promatrani GP ne navodimo nazivom, jer ne isključujemo mogućnost da se u ovoj situaciji prepoznaju i neki menadžeri s drugih područja.

Možda su DM menadžeri razmišljali

kako će si s većim brojem radnika olakšati neke procese, a posebno realizacije godišnjih odmora, jer s više ljudi ima više mogućnosti organiziranja, pa su pozitivno aspektirali nadolazeću promjenu. Zbog dobrih, pa i prijateljskih odnosa s kolegama čije su organizacijske jedinice preuzeli, nisu ni slutili da će im oni predati dodatno nepredviđeno opterećenje, pa su nedovoljno spremni zapali u dubiozu: prijateljstvo ili posao? Očito je da je prevagnuo ovaj prvi argument, jer nisu reagirali, pa je situacija na terenu sama izbacila probleme na vidjelo. Prvi problem se pojavio jer su iz Sektora sortiranja umjesto 10 dobili 8 radnika. Dva radnika manje naizgled nije puno, ali se značajno primijeti u organizacijskom planiranju. Zbog toga se na nekim radnim mjestima organizirao posao s manje radnika nego što je stvarno potrebno. Korisnici na šalterima izloženi su dužem čekanju, jer ih ne uslužuju tri, nego dva operatera, dok treći radi na zaduženju i razduženju poštara s novčanim doznakama. Kada jedan od njih koristi dnevni odmor tada za korisnike radi samo jedan šalter. Dio pošiljaka predanih uz prijemnu knjigu (kreditirani) ostaju neobrađene i odlaze na otpremu tek slijedeći dan. Na pripremi cca 80 servisa radi samo jedna radnica, a ostali joj ne mogu priskočiti u pomoć, pa onda i tu zapinje. Dogodi se i izvanredna okolnost zbog bolovanja jedne radnice, a zamjenskog rješenja nema, pa ekipa postaje još više hendikepirana. S PU-ima pripojenim DM-u iz DP-a slična je situacija. Da sada ulazimo s više opisanih detalja koju je prouzročila ovakva situacija, trebalo bi nam nekoliko stranica, pa ćemo svesti na ono što je najosnovnije, a to je da radnici moraju raditi preko objektivnih mogućnosti kako bi uspijevali odraditi sve ili bolje rečeno što više dnevnih

radnih zadataka, a korisnici zakinu- ti kako zbog vremena čekanja, tako i zbog eventualnih kašnjenja u otpremi predanih pošiljaka.

Naravno da su radnici o tome oba- vijestili sindikat, odnosno povjerenika koji će reagirati, a menadžeri tek tada poduzeti vatrogasne mjere nekim ishi- trenim potezima koji će u konačnici rezultirati prekidanjem godišnjih od- mora. Kako će se sada u DM-u u

ovakvim okolnostima ostvariti cilj re- alizacije godišnjih odmora, pogoto- vo na područjima gdje samo što nije započela turistička sezona, to je teško pitanje, a još teži odgovor.

Da je iskrenog prijateljstva između pojedinih menadžera različitih divizija briga moja bila bi briga i o mom prija- telju ili barem kolegi, pa se ni kvaliteta obavljanja poslovnih zadataka ne bi do- vodila u pitanje.

Zakon o zaštiti novčarskih institucija

Kao što smo najavili u prošlom broju Sindexpressa, Hrvatski sabor je 6. svi- bnja zaključio raspravu o konačnom prijedlogu Zakona o zaštiti novčarskih institucija, te je Zakon donesen na 17. sjednici, 8. svibnja 2015. godine (81 glas „za“, 14 „suzdržanih“). Njegovo se stupanje na snagu očekuje po objavi u Narodnim novinama.

Svrha ovog Zakona je smanjenje rizika i povećanje zaštite osoba u novčarskim institucijama, što se postiže njihovom neposrednom zaštitom ili posredno, zaštitom njihove imovine.

Naravno da među novčarske insti- tucije koje su u obvezi primjene ovog Zakona spada i HP-Hrvatska pošta, te HNB, FINA, Hrvatska lutrija, Kla- dionice, zlatarnice, srebrnarnice, ka- sina..., **te pravne osobe i obrti koji obavljaju novčarsko poslovanje pu- tem uplatno-isplatah transakcija gotovim novcem. Naime, izgledno je uvođenje istih sigurnosnih stan- darda za sva uplatno-isplatah radna mjesta, bez razlike da li se ona nalaze u „pravim novčarskim institucijama“ (banka, pošta, FINA, mjenjačnica...) ili na blagajnama trgovačkih lanaca, kioscima...! Konačno će se na isti način štiti svi radnici koji na svojim radnim mjestima obavljaju poslo- vanje gotovim novcem, ma gdje ona bila!**

U smislu Zakona o zaštiti novčarskih institucija, poštanski uredi HP-Hrvatske pošte, razvrstani su u više kategorija ovisno o broju uplatno-isplatah radnih mjesta i/ili prosječnom dnevnom pro- metu na godišnjoj razini.

Ovisno o navedenoj kategoriji poštanskog ureda, radnici i imovina poštanskog ureda štitić će se različitim mjerama, kao što su:

- primjena protuprepadnog sustava s centraliziranom dojavom i nadzorom alarma
 - primjena protuprovalnog sustava s centraliziranom dojavom...
 - neprekidni sustav video nadzora unutar i izvan objekta s pohranom vi- deo zapisa
 - pohranom dnevnog manipula- tivnog novca u ladice s vremenskom odgodom otvaranja...
 - tjelesnom zaštitom
- Nadalje, došlo je i do promjena u vezano uz zaštitu novca – novčanica pri distribuciji prijenosom koji mora osigurati smještaj novčanica u speci- jalne spremnike s elektrokemijskom zaštitom čijom aktivacijom se trajno označavaju i uništavaju novčanice. **Tako će po novim odredbama prije- nos gotovog novca u iznosu od 20.000,00 do 150.000,00 kuna biti omogućen i poštarima uz primjenu sustava elektrokemijske zaštite!**

izvješće o ozljedama na radu

Prema Izvješću o ozljedama na radu za I. tromjesečje 2015. godine, koje je dostavljeno Središnjem povjereništvu radnika za zaštitu na radu, u prvom tromjesečju 2015. godine u HP-Hrvatskoj pošti d.d. dogodilo se ukupno **76 ozljeda na radu, od toga; 34 u radnom procesu, 9 na putu s posla i na posao, 5 zbog ugriza psa, 28 zbog razbojništva**

Najčešći izvori nastanka ozljeda na radu:

- protupravno djelovanje trećih osoba - 27 puta, prostori, površine i instalacije izvan navedenih objekata i prostorija s kojih se obavlja rad i po kojima se kreću osobe na radu -15 puta, prijevozna sredstva cestovnog prometa - 13 puta, prostorije i površine za kretanje osoba na radu - 8 puta, životinje (ugriz psa) - 7 puta.

Najčešći uzroci nastanka ozljeda na radu:

- protupravno djelovanje treće osobe - 42 puta, neispravnost, klizavost i zakrčenost prolaza i površina s kojih se obavlja rad - 18 puta, ostala neprimijenjena posebna pravila ZNR - 8 puta, izvođenje radne operacije na način protivan pravilima ZNR - 4 puta, ostala neprimijenjena osnovna pravila ZNR - 2 puta.

Najčešći načini nastanka ozljeda na radu:

- ostali načini nastanka povreda radnika - 36 puta, pad radnika - 27 puta, sudar radnika s predmetima - 7 puta, pad predmeta na radnika- 4 puta.

Najčešće ozljede na radu po radnim mjestima:

Operater II - 33 puta
Poštoša - 27 puta
Operater u p. p. - 3 puta
Pomoćni radnik - 3 puta
Referent - 3 puta

Udio radnih mjesta s najvećim brojem ONR u ukupnom broju ONR

01.01.-31.03.	2015.	%
Radno mjesto		
Poštoša	27	35,53
Operater II	33	43,42
Operater u p.p.	3	3,95
Pomoćni radnik	3	3,95
Ukupno	66	86,84
Ostala radna mjesta	10	13,16
Ukupan broj ozljeda	76	100

ODRŽANA SJEDNICA NADZORNOG ODBORA

Prošlog četvrtka, 7. svibnja 2015. godine, održana je 9. Sjednica NO HP-a. Izdvojamo najvažnije:

- Prihvaćeno je izvješće o poslovanju za razdoblje I.-III. 2015.g.
- Dana je suglasnost o zaduživanju revolving kreditom
- Dana je suglasnost o prodaji nekretnina u Dubrovniku i Rijeci
- Primljeno je na znanje izvješće o provedbi Akcijskog plana za provođenje Antikorupcijskog programa za 2014.g.

Ukoliko želite saznati više informacija - javite se na:

zeljko.vidakovic1@sb.t-com.hr

RSRH je član Nezavisnih hrvatskih sindikata

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

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