

Post Info

INFORMATIVNI TJEDNIK HRVATSKOG SINDIKATA POŠTE



SOCIJALNI DIJALOG

Predstavnici Hrvatskog sindikata pošte su tijekom prethodna dva tjedna održali sastanke sa predstavnicima poslodavca, najprije na razini svih šest Grupa područja, a potom, 3. veljače, sa izvršnim menadžmentom tvrtke - direktorima divizija i Ureda za upravljanje ljudskim resursima.

Na svim tim sastancima iskoristili smo prigodu iznijeti brojne probleme vezane za rad, uvjete na radu i radne odnose s kojima se u svom svakodnevnom radu susreću naši radnici, zahtijevajući njihovo neodgodivo rješavanje, bilo da se radi o specifičnim problemima s lokalnih razina ili problemima s kojima su radnici suočeni na razini cjelokupne tvrtke. Među mnogobrojnim otvorenim temama, posebno smo upozorili na:

- loše, nerijetko nemoguće i opasne radne uvjete na pojedinim lokacijama, zapuštenost i oronulost poštanskih ureda, prokišnjavanje krovova, propusta u uređivanju prostora, grijanja, pa sve do problema čišćenja poslovnih prostora i poštanskih ureda;
- netransparentnost sustava nagrađivanja, posebno u pogledu nedovoljne i nepravovremene informiranosti radnika, problem je koji se događa u svim divizijama u kojima se nagrađivanje provodi. Poslodavac tvrdi da je sustav nagrađivanja jasan i transparentan te da je dužnost neposrednog rukovoditelja odgovoriti radnicima na sva pitanja i dati sva pojašnjenja vezana za nagrađivanje;
- nepoštivanje važećih propisa u obuci novoprimitljenih radnika (poštara), kao i onih koji su duže u sustavu, ali su upućeni raditi na novi rajon kojeg ne poznaju;
- velike količine nerazvrstanih pošiljaka koje dolaze na odredišne poštanske urede;
- potrebu zapošljavanja novih radnika;
- prekomjerna izricanja upozorenja pred otkaz ugovora, često bez pravog razloga ili za najbanalnije propuste ili pogreške radnika;
- nedostatak potrošnog materijala. Poslodavac tvrdi da je problem postojao i da je sada riješen.

S obzirom na širok dijapazon tema, priličan broj pitanja je samo dotaknut pa su i dalje ostala otvorena za rješavanje. Posebno se to odnosi na teme vezane uz Diviziju mreža koje ćemo otvoriti na sastanku s vodstvom te divizije koji se treba održati u najskorije vrijeme.

Ono što valja spomenuti, a vezano je za naše davne inicijative od kojih neke imaju višegodišnju „patinu“, na sastanku smo informirani da poslodavac (konačno) radi na tomu da se riješi pitanje popravljivanja materijalnog statusa zanatlija i kućnih majstora kao i pitanje isplata dnevnica za radnike koji, zbog potreba posla, na radu i putu provedu deset i više sati.

Osim ove dobre vijesti, nažalost, ima i ona koja to nije. Naime, naš zahtjev za povećanje plaće za radna mjesta 1. i 2. platnog razreda (koja nisu uključena u sustav nagrađivanja), poslodavac ne prihvaća, čekajući valjda da se na tu inicijativu sindikata uhvati dodatna „patina“. Naravno da od našeg zahtjeva nećemo odustati jer smo potpuno sigurni da za njega imamo mnoštvo valjanih argumenata.

JOŠ UVIJEK PRIKUPLJAMO POMOĆ ZA STRADALE U RAZORNOM POTRESU

I dalje vas pozivamo da se uključite u našu humanitarnu akciju u kojoj prikupljamo pomoć za naše kolegice i kolege postradale u razornom potresu, koji je pogodio Banovinu. Pomoći možete, u okviru svojih mogućnosti, uplatom novca na jedan od dva načina; **potpisom suglasnosti za ustezanje na plaći za određeni mjesec, točno utvrđenog novčanog iznosa (obrazac suglasnosti možete dobiti kod vašeg sindikalnog povjerenika) ili uplatom novčanih sredstava na žiro-račun HSP-a: HR0523900011100025953, uz obavezno navođenje imena i prezimena uplatitelja, poziv na broj: OIB uplatitelja; opis plaćanja: uplata za stradale u potresu.** Osim novčanih sredstava prikupljamo i pomoć u obliku kućnih i higijenskih potrepština te hrane, a svoje sudjelovanje u tom vidu pomoći možete dogovoriti sa svojim sindikalnim povjerenicima. Naši sugrađani, kolegice i kolege i dalje trpe strašne posljedice razornog potresa i pomoć će im još dugo biti prijeko potrebna. **Onima koji su se već odazvali našoj akciji, od srca zahvaljujemo** na nesebičnosti i pomaganju onima koji trebaju našu potporu i pomoć.

EUROPSKI RADNICI TREBALI BI DOBITI ZAKONSKO PRAVO DA NAKON RADNOG VREMENA NE ODGOVARAJU NA POZIVE POSLODAVCA

Rezolucija Europskog parlamenta otvorila je put da se na razini EU zakonski propiše pravo radnika na isključenje nakon radnog vremena. Europski parlament (EP) donio je rezoluciju kojom se **Europsku komisiju poziva na donošenje propisa koji će svim radnicima omogućiti da se bez ikakvih posljedica nakon radnog vremena ne javljaju na poslovne pozive, ni odgovaraju na poslovne mailove.** Zastupnici Europskog parlamenta tako su u zakonodavnoj inicijativi pozvali Komisiju da svima koji rade na daljinu omogući „isključivanje“, odnosno nedostupnost nakon kraja radnog vremena. Potrebno je utvrditi minimalne uvjete za rad na daljinu kao i pojasniti radno vrijeme i razdoblja odmora.

Problem „stalne uključenosti“

Sve veća upotreba digitalnih alata u radu, kako ističu europarlamentarci, dovodi do kulture „stalne uključenosti“ koja negativno utječe na ravnotežu poslovnog i privatnog života.

„Iako je rad od kuće bio ključan za očuvanje zaposlenosti i poslovanja za vrijeme koronakrize, kombinacija dugog radnog vremena i povećanih zahtjeva dovodi do učestalije pojave anksioznosti, depresije, izgaranja na poslu te drugih fizičkih i mentalnih problema“, smatra EP.

Stoga je **pravo na isključivanje temeljno pravo koje radnicima omogućuje da se ne bave radnim zadacima** kao što su pozivi, e-pošta i druge digitalne komunikacije izvan radnog vremena. To obuhvaća i godišnji odmor i druge slobodne dane.

Amandmanom odgođeno donošenje direktive

Međutim, radnici teško mogu računati da će zakonodavni okvir na razini Europske unije (EU) tako skoro biti

donesen. U tekst rezolucije EP-a o pravu na isključenje, naime, uključen je i amandman kojem su se sindikati na razini EU protivili i koji praktično postupak donošenja direktive odgađa za tri godine. Upozorila je na to Europska konfederacija sindikata (ETUC) ističući kako je pravo na isključenje, odnosno nedostupnost radnika nakon radnog vremena, potrebno regulirati odmah. Stoga su **Komisiju pozvali da ignorira zahtjev Parlamenta za trogodišnjom odgodom donošenja propisa o pravu radnika na isključenje nakon radnog vremena.**

Prema objašnjenju ETUC-a razlog zbog kojeg Parlament traži odgodu krije se u Okvirnom sporazumu europskih socijalnih partnera o digitalizaciji koji je potpisan 2020. godine. Taj se sporazum, kako ističe ETUC, ne bavi pitanjem prava na isključenje, a Europski parlament nema mandat tumačiti sporazume socijalnih partnera. Stoga, od Komisije traži da ignorira zahtjev Parlamenta jer bi u protivnom radnici mogli čekati čitavo desetljeće na donošenje propisa o isključenju. Za ETUC sporni amandman, u zadnji tren, predložio je Klub zastupnika Progresivnog saveza socijalista i demokrata.

Radnici od kuće rade više sati

Pandemija bolesti Covid-19 i sve restrikcije donošene s ciljem obuzdavanja širenja bolesti milijune ljudi je prisililo na **rad od kuće, a takav rad može „zamagliti“ granicu između poslovnog i privatnog.**

ETUC podsjeća kako je istraživanje o uvjetima rada na razini EU iz 2019. godine pokazalo kako je za radnike koji redovito rade od kuće dvostruko veća vjerojatnost da će raditi 48 i više sati tjedno nego kod radnika koji rade u prostoru poslodavca. Osim toga, šest puta je vjerojatnije da će radi-

ti u svoje slobodno vrijeme, a ta skupina radnika češće prijavljuje probleme sa snom.

Pozitivni i negativni učinci

Sve rašireniji rad na daljinu ima pozitivnih i negativnih učinaka. S jedne strane omogućuje veću produktivnost, veći radni učinak te mogućnost bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života. U pandemiji koronavirusa takav je rad omogućio održavanje kontinuiteta poslovanja i zaposlenosti. No, njegov pozitivni učinak – mogućnost održavanja bolje ravnoteže privatnog i poslovnog – može postati negativan zbog zamagljivanja granica između radnog i slobodnog vremena.

Duži rad ne daje bolje rezultate

Uobičajeni parametri radnog vremena u EU su osmosatni radni dan, 40-satni radni tjedan i 11 sati odmora te se mogu smatrati standardom za zdrav i siguran radni raspored. Organizacije bi na to trebale obratiti veću pažnju, kako se navodi u dokumentu, ne samo zato što to zahtijeva zakonodavstvo, već i zbog dobrobiti svojih radnika, ali i zato što prekomjerna uporaba digitalnih alata može dovesti do smanjenja produktivnosti. Ističe se i kako je uobičajena zabluda da duži rad daje bolje rezultate.

Francuska već ima pravo

Pravo na isključenje, odnosno nedostupnost nakon radnog vremena nekim radnicima u Europi već je sada omogućena kroz nacionalno zakonodavstvo. Francuska se tako smatra pionirima u zakonodavnom uređenju prava radnika na isključenje. Još 2013. godine na nacionalnoj razini je postignut dogovor o pravu na isključenje. To pravo zakonski je regulirano 2016. godine, kada je postalo sastavni dio francuskog zakona o radu. (Izvor: *Faktograf.hr*)