

VIJESTI

SINDIKAT
ŽELJEZNIČARA
HRVATSKE



RAILWAYWORKER'S
TRADE UNION OF
CROATIA

SINDIKATA ŽELJEZNIČARA HRVATSKE / broj 4 / prosinac 2009.

TEMA BROJA

Zaštita dostojanstva radnika

INTERVJU:
JOSIP PUŠKARIĆ, dopredsjednik
za područje zaštite na radu

MEĐUNARODNI ODNOSI

SZH član Morbifair-a
Europske demonstracije
željezničkih radnika

VIJESTI

HŽ Cargo Vijesti

ZANIMLJIVOSTI
Pobijeći od stresa

IZ SEKCIJA
PROMJENE U ŽS SZH

VIJESTI IZ PODRUŽNICA
Iz podružnice ŽU
Iz zagrebačke regije



Dani podružnice Zagreb Glavni Kolodvor



List VIJESTI SŽH
izlazi kvartalno

Izdavač
Sindikat željezničara Hrvatske

Za izdavača
Branko Kreš, predsjednik SŽH

Urednica
Katarina Mindum

Adresa
Trg Francuske Republike 13,
10000 Zagreb

Telefoni
01/370 75 81 Žat: 855/ 35 29

Fax
01/370 24 24

E-mail:
szh@szh.hr

Web
www.szh.hr

Grafičko oblikovanje i tisak
Željeznička tiskara, d.o.o.,
Zagreb, Petrinjska 87

Poštovane kolegice i kolege



Umjesto da u ovom zadnjem ovogodišnjem broju u predblagdanskome raspoloženju govorim o radosti i miru koji ste vi i vaša obitelj zaslužili, ja se zajedno s vama moram podsjetiti nekih školskih definicija.

Uzajamno prenošenje prava je ono što ljudi nazivaju **ugovorom**. Pojednostavljeno, radnik temeljem ugovora izvršava **rad**, a poslodavac za taj **rad plaća**. Kada nema uzajamnog prenošenja prava, onda je to poklon. Zakonom o radu utvrđen je minimum prava, a kolektivnim ugovorom dogovorena su i utvrđena poboljšanja. Potpisan ugovor je **pravni akt utuživ na sudu**.

Iza nas je teška godina. Po svemu sudeći ni u slijedećoj nas ne očekuje znatno poboljšanje.

Bilo bi lijepo sada za kraj godine nabrajati samo uspjehe, a ne spomenuti prava kojih smo se morali odreći jer smo pokazali da imamo sluha za opću tešku situaciju. Globalna kriza koja je izbila u američkim financijskim krugovima samo je dobar paravan za krizu koju je uzrokovalo loše gospodarstvo u Hrvatskoj.

Ovih su nas dana zasipali milijunskim ciframa pronevjera u gotovo svim javnim, državnim poduzećima, a i šire. U njihove nadzorne odbore Vlada imenuje ključne ljude. Ta poduzeća vode ljudi koje imenuje Vlada. Ako oni nisu u mogućnosti stvarno nadzirati, kontrolirati i kvalitetno upravljati, čemu onda te funkcije. Na komu leži odgovornost? Tko će snositi posljedice lošeg gospodarstva i pronevjere? Radnici, solidarno?

Vratimo se željeznici.

HŽ Holding s pripadajućim društvima u većinskom je vlasništvu države. Hrvatski sabor usvojio je Nacionalni program željezničke infrastrukture no za njegovu provedbu nije izdvojena niti kuna. Štoviše, državnim proračunom smanjeni su svi izdaci namijenjeni željezničkom prometu. I za iduću je godinu predviđeno smanjenje ukupnog ulaganja u infrastrukturu. Za subvencije za održavanje željezničke infrastrukture i regulaciju prometa predviđeno je smanjenje za 186 milijuna kuna. Smanjenje ulaganja u modernizaciju i izgradnju željezničke infrastrukture za 70 milijuna.

Propisi koji izravno utječu na sigurnost željezničkog prometa donose se mimo procedure. Radnici nisu upoznati s izmjenama na odgovarajući način. Ne nabavljaju se osobna sredstva zaštite, a radnici se upozoravaju da će dobiti otkaz ako rade ne noseći ta sredstva zaštite.

Zapošljavaju se novi ljudi na menadžerske pozicije, unatoč zabrani zapošljavanja koju je donijela Vlada RH i koja služi kao izgovor upravi kad sindikat inzistira na popunjavanju radnih mjesta u izvršnoj službi.

Svakodnevno izbijaju afere u Hrvatskim željeznicama i kao da se ništa nije dogodilo, milijunska šteta nije nadoknađena. A mi smo odavno ukazivali na to što se događa. Pisali upravi, resornom ministarstvu, Vladi, saborskim zastupnicima, medijima....

Uz sve to, borili smo se osigurati dostojanstvene uvjete rada za radnike, dostojnu plaću. Pregovarali i potpisivali ugovore. Pa je stigla kriza. Novi izgovor. Pa smo se solidarizirali. Zaredali su aneksi. Pristali smo na smanjenja plaće kako bi se očuvala radna mjesta. Radeći, lakše je čekati kraj krize. Kad govorim mi, mislim na članstvo koje predstavljamo. Sve naše odluke donesene su nakon provedenog savjetovanja s članstvom.

E sada je dosta!

Još se tinta nije osušila na aneksu kojim se uprava obvezuje isplatiti božićnicu u iznosu od 2000 kn u bonovima za kupnju, što predstavlja za 500 kn umanjen iznos od prethodno dogovorenog i potpisanog, a već ministarstvo nudi novo smanjenje, i gle slučajnosti, mediji se raspisali o prevelikim pravima željezničara, o nesolidarnosti u krizi....

E pa što je previše, previše je.

Ugovor je potpisan i tražimo poštivanje!

Koje vrijednosti promiče Vlada koja može reći da neće poštovati pravni dokument utuživ na sudu?

Neka pravna država živi!

*Svima vama, članovima Sindikata
željezničara Hrvatske i vašim obiteljima
želim čestit Božić i sretnu
novu 2010. godinu!*

Branko Kreš

Sadržaj

**Riječ
predsjednika** 3

Vijesti 4

Iz HŽ-Carga

- Ugovori o radu na određeno vrijeme
- Kolektivni u govor

Tema broja 5

- Zaštita dostojanstva radnika

Intervju:

Zlatko Rogožar..... 7

Intervju:

Josip Puškarić 8

Međunarodni

odnosi..... 10

- SZH član Mobifair-a
- Demonstracije europskih željezničkih radnika
- ETF započeo trening za sindikaliste

Vijesti iz Podružnica ... 13

Iz HŽ-Carga

Ugovori o radu na određeno vrijeme

Napisao: Marijan Lepoglavec

U studenom ove godine istekli su ugovori o radu na određeno vrijeme za 57 radnika HŽ-Carga. Sa 47 radnika sklopljeni su novi ugovori o radu dok 10 radnika nije dobilo ponudu za sklapanje novih ugovora.

Sindikata željezničara Hrvatske odmah je ugovorio sastanak sa direktorom HŽ-Carga g. Zlatkom Rogožarom s kojim su se sastali predsjednik SZH-a Branko Kreš i dopredsjednik za HŽ-Cargo. Direktor HŽ-Carga izvjestio nas je da je od resornog ministarstva za sve radnike kojima isti ugovor o radu na određeno vrijeme zatraženo produljenje, ali je ministarstvo odbilo takav zahtjev.

Sindikata željezničara Hrvatske zahtijevao je da se sa svim radnicima sklope novi ugovori jer su svi radnici potrebni za normalno odvijanje procesa rada, te da se uputi zahtjev ministarstvu za produljenje ugovora o radu za sve radnike.

Upućen je dopis Upravi HŽ-Carga s upozorenjem da je došlo do promjene u organizaciji rada i promjene radnih vremena u poslovnica HŽ-Carga, a da za isto nije zatraženo savjetovanje sa radničkim vijećima. Uprava HŽ-Carga odgovorila je da se zbog smanjenog opsega rada, rad može obaviti unutarnjom organizacijom i korištenjem postojećih ljudskih potencijala, te da nije bilo potrebno savjetovanje sa radničkim vijećima. Dalje u odgovoru navodi se da trenutna gospodarska situacija ne omogućava zadržavanje svih radnika na određeno vrijeme, no kada se steknu uvjeti za ponovno zapošljavanje vodit će se računa o radnicima za kojima trenutno nema potrebe te će im se eventualno ponovno ponuditi posao.

Zakon o radu je jasan. Jedna od temeljnih ovlasti radničkog vijeća očituje se kroz obvezu poslodavca da se prije odluke o promjeni u organizaciji i načinu rada savjetuje s radničkim vijećem. Podatci o planiranoj promjeni moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravovremeno, kako bi mu se omogućilo davanje primjedbi i prijedloga te tako stvaran utjecaj na donošenje konačne odluke.

Sindikata željezničara Hrvatske, nezadovoljan odgovorom Uprave HŽ-Carga ponovno je zatražio žuran sastanak koji je održan 26.11.2009. godine. Na sastanku se inzistiralo na produljenju ugovora o radu za sve radnike na određeno vrijeme, jer je došlo do poremećaja u procesu rada, a Odlukom Uprave HŽ-Carga odobren je prestanak radnog odnosa uz isplatu poticajne otpremnine za 60 radnika od kojih je 33 radnika izvršne službe.

Uprava je odgovorila da bez odobrenja ministarstva ne može učiniti ništa. SZH je zatražio očitovanje resornog ministarstva.

Kolektivni ugovor

Odlukom GSV-a utvrđen je sastav pregovaračkog odbora sindikata s pravom na Kolektivno pregovaranje u HŽ-Cargu. Sastav je slijedeći: SZH 2 člana, SHŽ 1 član, SSHZC 1 član i STPVVHŽ 1 član.

Pregovarački odbor sindikata održao je nekoliko sastanaka na kojima je izrađen prijedlog Kolektivnog ugovora koji je upućen Upravi HŽ-Carga sa zahtjevom o pokretanju kolektivnog pregovaranja.

O tijeku pregovaranja članovi sindikata željezničara Hrvatske bit će upoznati putem svojih Glavnih povjerenika podružnica. ■

Sastanak ministara prometa jugoistočne Europe

Bez značajnih ulaganja u obnovu i modernizaciju infrastrukture i određivanja primjerenih cijena, ciljevi liberalizacije i otvaranja tržišta željezničkih usluga bit će teško ostvarivi, jedna je od glavnih poruka s petog sastanka ministara prometa zemalja jugoistočne Europe koji se održao 3. prosinca 2009. godine u Zagrebu. Ministri prometa sedam zemalja jugoistočne Europe - Hrvatske, Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Srbije, Makedonije, Kosova i Albanije sastali su se o okviru organizacije SEETO - (South East European Transport Observatory - Prometni opservatorij jugoistočne Europe).

To je organizacija osnovana 2004. godine na temelju Memoranduma o razumijevanju o razvitku osnovne regionalne prometne mreže jugoistočne Europe. Cilj joj je unapređenje tranzitnog i regionalnog prometa sedam zemalja jugoistočne Europe.

Uz ministre ili njihove zamjenike sudionici ovog skupa bili su predstavnici Europske komisije, veleposlanstava u Hrvatskoj i međunarodnih financijskih institucija - EBRD-a, Europske investicijske banke i Svjetske banke. U svojstvu promatrača na skup je pozvan i socijalni partner, ETF -

Europska federacija radnika u transportu. U ime ETF-a na sastanku je sudjelovala Katarina Mindum, dopredsjednica SZH.

U uvodnom govoru ministar mora, prometa i infrastrukture Božidar Kalmeta podsjetio je da je Hrvatska od lipnja 2004. godine u razvoj i rekonstrukciju osnovne prometne mreže (najvećim dijelom cestovne mreže) investirala 3,2 milijarde eura.

Slijedi nastavak ulaganja i izgradnje, no on je usporen zbog recesije, dodao je Kalmeta.

U referatima i raspravi istaknuta je nužnost primjerenog financiranja razvoja prometne, a posebno željezničke infrastrukture u zemljama regije kao i potreba utvrđivanja realnih cijena za željezničke usluge.

Istaknuta je i potreba ravnomjernog razvoja raznih oblika prometa kako bi se osigurala intermodalnost i bolja prometna protočnost i povezanost.

Sudionici u raspravi naglasili su i potrebu transgraničnog planiranja i financiranja prometnih projekata. ■

Tema broja

Zaštita dostojanstva radnika

Napisala: Katarina Mindum

Restrukturiranje i smanjivanje broja zaposlenih, promjene u strukturi vlasništva poduzeća, nezainteresirana odnosno nekompetentna upravljačka struktura tvrtke te ignoriranje negativne kulture radnog okruženja, rizični su faktori koji doprinose pojavi zlostavljanja na radnom mjestu.

• *Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.*

Citat je to iz "Zakona o radu". Novim Zakonom reguliranje zaštite dostojanstva još je preciznije. Dakle, dostojanstvo radnika štiti se od poslodavca, svih zaposlenih kod poslodavca ali i drugih osoba s kojima radnik redovno dolazi u doticaj na radu.

Propisuju se obveze poslodavca i prava radnika, a posebno pravo na prekid rada. Teret dokaza u slučaju uznemiravanja prebacuje se na poslodavca. Pod preventivnim mjerama podrazumijeva se u prvom redu iskazivanje jasnog stava poslodavca kakvu radnu klimu potiče a kakvu neće tolerirati. Nadalje, prevencija je i edukacija, počevši od viših, srednjih pa do nižih struktura rukovodilaca. Edukacija o prepoznavanju i sprečavanju raznih oblika uznemiravanja radnika.

Sudjelujući u rješavanju pojedinih pritužbi radnika na uznemiravanje, imala sam prilike čuti kako je prilikom verbalnog napada na radnika bio prisutan i neposredni šef radnika, ali nije reagirao na odgovarajući način, štoviše, smijao se zajedno s ostalim nazočnim radnicima. On se očito rukovodi općim stavom da je to na željeznici UOBIČAJEN način komuniciranja. Osobe koje su optužene za uznemiravanje u vlastitim pisanim izjavama navode kako je to njihov UOBIČAJENI način komuniciranja koji koriste, kako u privatnom, tako i u radnom okruženju!? Oni ne razumiju kako to nekoga može pogoditi. Kada smo već kod pogađanja, „na željeznici“ je očito uvriježeno mišljenje kako je verbalni napad dozvoljen i čemu panika, pa nitko nikog nije UDARIO.

• *Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika uređuju se kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.*

Društva HŽ u svoje kolektivne ugovore mahom su prepisali odredbe Pravilnika o zaštiti dostojanstva radnika koji je važio u nekadašnjem jedinstvenom poduzeću HŽ. Svjesni kako u praksi, prilikom sve češćih pritužbi na uznemiravanje, postupci rješavanja traju više mjeseci, pa i više od godine, SŽH je izradio prijedlog Pravilnika koji omogućava poštivanje zakonskog roka. Tim Pravilnikom rješavaju se specifični problemi nastali nakon podjele HŽ u neovisna društva, primjerice, što ako osoba koja uznemirava pripada jednom HŽ društvu, uznemiravana osoba pripada izdvojenom društvu ili se pak sve se odvija u prostoru koji pripada trećem HŽ društvu itd.

• *Poslodavac ili osoba iz stavka 5. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.*

Tvrđnje koje ste iznijeli poslodavac mora ispitati u roku od osam dana od pritužbe. Ako utvrdi da je doista riječ o uznemiravanju i povredi dostojanstva, poslodavac je unutar tog roka obavezan poduzeti sve mjere koje su primjerene konkretnom slučaju da spriječi nastavak uznemiravanja ili zlostavljanja.

• *Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.*

Mjere protiv počinitelja poslodavac može poduzeti i nakon isteka roka od osam dana jer takvo ponašanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Ako je za narušavanje dostojanstva radnika predviđen i otkaz, poslodavac se prije te mjere mora posavjetovati s radničkim vijećem.

Između ostalog, zbog činjenice da Zakon određuje prekluzivni rok od 8 dana za rješavanje pritužbe, propisana je poslodavcu, koji je odgovoran i koji može zbog nepoštivanja propisanih proceduralnih obveza prekršajno odgovarati. Obveza:

- *Poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.*

Imenovana osoba, dakle osoba s imenom i prezimenom, adresom i kontakt telefonom, u svakom društvu, prikupljat će i rješavati pritužbe radnika na uznemiravanje. Koje je HŽ društvo informiralo radnike o imenovanim osobama? Na kojoj oglasnoj ploči je vidljiva takva informacija? To je sastavni dio prevencije.

Iz iskustva znam kako, navodno, imenovane osobe ni same nisu znale da su baš one imenovane i da su zadužene za prikupljanje i rješavanje takvih slučajeva u društvu u kojem rade.

- *Ako poslodavac u roku iz stavka 6. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.*

Što savjetovati radniku koji mjesecima čeka da se riješi njegova pritužba? Do sada su radnici bili strpljivi. No, ako za svoj rad ne mogu dobiti ugovorenu plaću, „jer vlada kriza“ koju su drugi izazvali i pri tom se namirili za nekoliko budućih pokoljenja, ako netko nasrće i na njihovo ljudsko dostojanstvo pa im uvredama, tonom, gestama, neželjenim dodirima itd. dodatno otežava uvjete u kojima rade, a Zakon im daje mogućnost da u takvim okolnostima prekinu rad i podnesu tužbu:

- *Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestiti poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.*

- *U slučaju spora teret dokazivanja je na poslodavcu.*

Zakon omogućuje da se radnik ne mora prvo obratiti poslodavcu i od poslodavca zahtijevati svoje pravo tj. prestanak uznemiravanja, naknadu štete itd., nego može podnijeti i sudsku tužbu odmah, bez obraćanja poslodavcu.

Posebno je važno istaknuti da je prema odredbama Zakona o radu u slučaju spora za zaštitu dostojanstva tj. spora zbog uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, teret dokazivanja na poslodavcu. Dakle, poslodavac će morati dokazati da uznemiravanja nije bilo.

- *Za vrijeme prekida rada iz stavka 7. i 8. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.*

U ovom slučaju radnik ima pravo na naknadu plaće do okončanja sudskog spora. Ovo bi trebao biti dovoljan motiv poslodavcu da ozbiljnije priđe rješavanju pritužbi i uvođenju preventivnih mjera, a prije svega sustavnoj izgradnji pozitivnog radnog ozračja.

- *Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.*

Upravo zbog ove zakonske obveze, SŽH je u prijedlogu Pravilnika predložio način podnošenja pritužbe i vođenja postupka rješavanja koji omogućava tajnost podataka. U prvim slučajevima kada su radnici reagirali na uznemiravanje na radnom mjestu i tražili pomoć sindikata, povratna informacija govorila je kako je dopis upućen nadležnom poslodavcu bio predmet komentara u „cijeloj zgradi“.

- *Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.*

Sindikata željezničara Hrvatske provodio je i provodi sustavnu edukaciju svojih članova o njihovim pravima, o načinima zaštite prava, o komunikacijskim vještinama, o pregovaranju, o podizanju samopouzdanja, o stresu - kako ga prepoznati i kako se boriti protiv njega, o mobbingu i mnoštvu drugih tema.

Sindikata Željezničara Hrvatske bori se za dostojanstvo svih radnika i pružit će svojim znanjem, iskustvom i snagom svu potrebnu pomoć i podršku svim svojim članovima u zaštiti njihovih prava. ■

Intervju: Zlatko Rogožar, direktor HŽ Cargo

Razgovarala: Katarina Mindum

V: U studenom ove godine istekli su ugovori o radu na određeno vrijeme za 57 radnika HŽ-Carga. Sa 47 radnika sklopljeni su novi ugovori o radu dok 10 radnika nije dobilo ponudu za sklapanje novih ugovora o radu. Odlukom Uprave HŽ-Carga odobren je prestanak radnog odnosa uz isplatu poticajne otpremnine za 60 radnika od kojih je 33 radnika izvršne službe.

Da li je po Vašem mišljenju time narušeno normalno odvijanje procesa rada?

ZR: Nije jasno odnosi li se ovo pitanje na Odluku Uprave HŽ Cargo o odobrenju prestanka radnog odnosa uz isplatu poticajne otpremnine ili na Odluku o zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vrijeme sa 47 radnika koji su bili zaposleni na određeno vrijeme.

U svakom slučaju po ovom pitanju možemo Vam dati identičan odgovor kao i na zahtjev Vaše središnjice za popunom radnih mjesta koji nam je upućen dana 15.12.2009. pod brojem 499/09:

Ova Uprava Odluku o zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vrijeme sa 47 radnika koji su bili zaposleni na određeno vrijeme upravo zbog potrebe osiguravanja nesmetanog odvijanja tehnološkog procesa rada na siguran način.

Kao što vam je poznato u tijeku je izrada novoga koji se donosi uz uvažavanje trenutne gospodarske situacije i pozicije našega društva u njoj kao i predstojeće liberalizacije željezničkog prometa, te nužnosti prilagodbe novim okolnostima u cilju pripreme našega društva za funkcioniranje prema tržišnim principima. Nakon donošenja novoga Pravilnika o organizaciji HŽ Cargo, eventualno nepopunjena radna mjesta izvršne službe popunjavati će se sukladno člancima 15. i 16., Odluke U-U-20-32/06, dakle, isključivo iz reda radnika HŽ, a samo izuzetno osobama izvan HŽ-a.

Smatramo da bi novo zapošljavanje radnicima iz građanstva, prije donošenja Pravilnika o organizaciji HŽ Cargo, bilo neodgovorno i nesavjesno ponašanje, kako prema tim radnicima tako i prema sadašnjim radnicima našega društva tim više što ova Uprava ulaže dodatne napore kako bi osigurali opstanak, razvoj i profitabilnost društva HŽ Cargo d.o.o.

V: Evidentiran je znatan broj prekovremenih sati.

- **Zašto se radnicima ne isplaćuje naknada za prekovremeni rad?**
- **Zašto se ne poštuje tromjesečna preraspodjela radnog vremena?**
- **Hoće li u HŽ Cargo biti omogućeno svim radnicima korištenje prava na godišnji odmor za 2009. Godinu, ili isplaćena pripadajuća naknada za neiskorišteni GO, sukladno EU Direktivi o radnom vremenu?**

ZR: U koliko se Vaše pitanje odnosi na uvećanje plaće s osnova prekovremenog rada, koje je regulirano tarifnim dijelom Kolektivnog ugovora za HŽ Cargo d.o.o. u dijelu III. Dodaci plaće, možemo ustvrditi da se prava radnika na uvećanje plaće zbog ostvarenog prekovremenog rada poštuju, a što potvrđuje i Vaša tvrdnja da je evidentiran znatan broj prekovremenih sati.

Nemamo saznanja da evidentirani prekovremeni rad nije i plaćen kako to propisuje Kolektivni ugovor za HŽ Cargo



d.o.o., te Vas molimo, ukoliko imate takvih saznanja, da nas o tome izvijestite s konkretnim podacima.

Pravo i način korištenja godišnjeg odmora utvrđeni su Kolektivnim ugovorom na temelju čega su doneseni Planovi korištenja godišnjih odmora koje Poslodavac nastoji poštivati koliko god je to moguće. Naravno, da će radnicima biti omogućeno pravo korištenja preostalog godišnjeg odmora za 2009. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor zabranjena je po još uvijek važećem Zakonu o radu, a nije predviđena niti po novom Zakonu o radu koji stupa na snagu s 01.01.2010.g. Novi Zakon o radu usklađen je sa direktivama EU, pa tako i s Direktivom o radnom vremenu.

Poslodavac će uskladiti Pravilnik o radu HŽ Cargo d.o.o. sa Zakonom o radu u roku koji je propisao zakonodavac.

V: Došlo je do promjene u organizaciji rada i promjene radnih vremena u poslovnicama HŽ-Carga, a da za isto nije zatraženo savjetovanje sa radničkim vijećima.

Što kanite poduzeti u svezi kršenja odredbi Zakona o radu?

ZR: Vezano uz to pitanje a sve vezano uz organizaciju rada i promjenu radnog vremena bez, kako navodite, savjetovanja s Radničkim vijećem, tj. sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, slobodan sam navesti sljedeće:

Organizacija rada u Glavnim poslovnicama i Poslovnicama HŽ Cargo, u nadležnosti je šefova navedenih organizacijskih jedinica, a uvjetovana je stanjem na terenu, količini prijevoza i količinom odsutnosti s rada radnika uslijed bolovanja, godišnjih odmora i dr. Odluku o rasporedu radnog vremena donosi poslodavac početkom kalendarske godine uz savjetovanje s sindikatima te utvrđuje da se za pojedine procese rada može odrediti i drugačije radno vrijeme. Nemam saznanja da je radno vrijeme u Glavnim poslovnicama i Poslovnicama HŽ Cargo mijenjano bez provođenja propisanog postupka te da su kršene odredbe Zakona o radu. Ukoliko imate konkretne podatke molim vas da mi iste dostavite kako bih mogao provesti potrebne radnje i utvrditi činjenično stanje, a ako su ti navodi točni svakako ću provesti i postupke utvrđivanja odgovornosti nadležnih radnika te poduzeti odgovarajuće mjere.

Sigurno je da ću svim sredstvima provoditi zakonitost postupanja kako u dijelovima procesa rada tako i u cijelom društvu i neću braniti eventualno kršenje odredbi Zakona o radu ni drugih zakona.

V: Vama je poznato da radnici ne mogu zadužiti propisana OZS jer na skladištima nema OZS. Radnici su na kraju lanca. Ne poštuju se rokovi za izdavanje radnicima neophodne OZS. Poslodavac nije osigurao potrebnu količinu OZS, nije osigurao distribuciju OZS radnicima, pa je to razlog što radnici ne nose OZS.

Što kanite poduzeti po pitanju nabave i distribucije OZS? Hoće li tko odgovarati što OZS nije pravodobno nabavljena?

ZR: Zdravlje i sigurnost radnika sada i sutra je svakako i interes svakog poslodavca, stoga je i poslan na teren citirani dopis o obvezi kontrole korištenja OZS-a, s obzirom da je u nekoliko zadnjih rješenja inspektora zaštite na radu konstatirano da radnici nisu koristili zadužena osobna zaštitna sredstva zbog čega je došlo do ozljeda na radu.

O problemu nabavke OZS-a nedavno smo razgovarali s predstavnicima vašeg sindikata i prihvaćena je informacija o tijeku nabavke OZS-a i o mogućnosti isporuke .

Služba Nabave je obavila naručivanje OZS-a po ugovorima za isporuku koje je sklopio HŽ Holding d.o.o. u okviru potreba i planiranih sredstava. Zbog problema s rokovima za isporuku koji su predugi, HŽ Cargo d.o.o. će u slijedećoj godini samostalno vršiti nabavku OZS-a te pokrenuti ispravak propisnika u cilju nabavke kvalitetnijih OZS-a i po povoljnijim cijenama .

Republika Hrvatska harmonizirala je Direktivu EU 89 /656 koja propisuje sigurnost i zdravlje pri uporabi osobnih zaštitnih

sredstava kroz Pravilnik (N.N. 39/06), kao i EU Direktivu 89/655 koja govori o sigurnosti i zdravlju pri uporabi radne opreme.

U prilogu dostavljamo pregled izvoda iz zakonskih obveza poslodavca, dobavljača i radnika pri nabavi osobnih zaštitnih sredstava po kojima će HŽ Cargo d.o.o. postupati.

V: U tijeku su pripreme za novi kolektivni ugovor. Sindikalni dio pregovaračkog odbora izradio je prijedlog Kolektivnog ugovora.

Namjeravate li predložiti promjene posljedica kojih bi bilo smanjivanjem radničkih prava?

ZR: Pitanje mi nije jasno, te molim pojašnjenje. HŽ Cargo d.o.o. uvažava socijalne partnere i postupi sukladno Zakonu o radu i KU i nadam se da ćemo uspješno pregovarati o novom kolektivnom ugovoru, približiti naše stavove i potpisati novi KU najkasnije do kraja lipnja 2010.g.

V: Kako ocjenjujete suradnju sa Sindikatom željezničara Hrvatske?

ZR: Smatram da kao direktor HŽ Cargo d.o.o. koji je ovdje manje od godinu dana, vrlo uspješno surađujem sa svim sindikatima, uvažavam njihovu poziciju, ali tražim razumijevanje u trenutnim poteškoćama u uvjetima recesije, jer samo zajednički ciljevi održati će nas na površini vode. ■

Intervju: Josip Puškarić, dopredsjednik za područje zaštite na radu

Razgovarala: Katarina Mindum

V: Recite nam koja je Vaša funkcija u SŽH?

JP: Prije nego odgovorim na vaše pitanje moram naglasiti da je s aktivnošću zaštite na radu SŽH započeo praktički od prvog dana postojanja. Intenzivnija aktivnost počinje od 1993. godine, kad je u „Sporazumu o prekidu štrajka“ Sindikat jednim stavkom obvezao Poslodavca da mora osigurati sredstva za poboljšanje uvjeta rada. Nakon toga slijedile su inicijative za primjenu novih tehnologija, nabavku ergonomskih stolica, kvalitetnije službene i zaštitne odjeće i obuće. Slijedile su inicijative za uređenje radnih prostora, s posebnim naglaskom na pomoćne prostorije (čajne kuhinje, prostori za uzimanje hrane), kao i preuređenje UTZ vagona i dr.. Jednom riječju pokrenuli smo proces koji svi poslodavci itekako imaju na umu prilikom donošenja poslovnih planova. Isto tako moram istaknuti činjenicu da je SŽH prvi prepoznao potrebu edukacije povjerenika radnika za zaštitu na radu, te je za tu potrebu samostalno, bez ičije pomoći, sačinio „Plan i program osposobljavanja“, koji su poslije mnogi iskoristili. Na taj je način osposobljeno 212 povjerenika. Svi oni dali su obol u ostvarenju strategije koja je za cilj imala promjenu percepcije poslodavaca koji je smatrao kako zaštita na radu nije sastavni dio procesa rada. Uspoređujući njihovo djelovanje i djelovanje povjerenika koji su naknadno preuzeli obvezu obnašanja te časne dužnosti, je gotovo nemoguće.

V: Je li moguć napredak prevencije zaštite na radu ako se ne postigne bitno veća demokracija na radnome mjestu i ako radnici ne budu sposobni nadzirati radne uvjete?

JP: Direktiva 89/391/EEC o povjerenicima radnika za zaštitu na radu, koja je ugrađena i u odredbe Zakona o zaštiti na radu RH, daje mogućnost radnicima da preko svojih predstavnika imaju veći utjecaj na područje zaštite na radu. Zakon o zaštiti na radu (NN 59/96., 94/96., 114/03. i 86/08.) dao je povjereniku radnika znatne ovlasti, tako da on zajedno sa sindikatom može značajno utjecati na poslodavca, njegove ovlaštenike i stručne službe koje se bave zaštitom na radu, no ponovno ponavljamo činjenicu, nije dovoljno samo nositi titulu. Upravo je to moj glavni zadatak, naravno u suradnji s ostalim dopredsjednicima i koordinatorima povjerenika, da organiziram sustavni rad s povjerenicima, njihovu daljnju edukaciju, te uz pomoć njih osigurati uvjete rada koji svaki radnik mora imati.

V: Smatrate li da je zakonska podloga dovoljna da bi se ostvario utjecaj radnika na područje zaštite na radu? Postoji li razlika između teorije i prakse?



JP: Nažalost, praksa pokazuje i dokazuje da naši poslodavci neće ili ne mogu shvatiti da je najvažnije izraditi strateške ciljeve kojima bismo stvarno poboljšali uvjete rada i odredili prioritete mjere. U budućnosti ih moramo prisiliti da prihvate činjenicu koja govori: **samo sustavno poboljšanje prevencije dovest će do promjena**. Važnije je stvoriti strukturne uvjete za otklanjanje rizika, nego da se na rizike odazivamo samo od slučaja do slučaja. Upravo **V: Recite nam koja je Vaša funkcija u SZH?**

JP: Prije nego odgovorim na vaše pitanje moram naglasiti da je s aktivnošću zaštite na radu SZH započeo praktički od prvog dana postojanja. Intenzivnija aktivnost počinje od 1993. godine, kad je u „Sporazumu o prekidu štrajka“ Sindikat jednim stavkom obvezao Poslodavca da mora osigurati sredstva za poboljšanje uvjeta rada. Nakon toga slijedile su inicijative za primjenu novih tehnologija, nabavku ergonomske stolice, kvalitetnije službene i zaštitne odjeće i obuču. Slijedile su inicijative za uređenje radnih prostora, s posebnim naglaskom na pomoćne prostorije (čajne kuhinje, prostori za uzimanje hrane), kao i preuređenje UTZ vagona i dr.. Jednom riječju pokrenuli smo proces koji svi poslodavci itekako imaju na umu prilikom donošenja poslovnih planova. Isto tako moram istaknuti činjenicu da je SZH prvi prepoznao potrebu edukacije povjerenika radnika za zaštitu na radu, te je za tu potrebu samostalno, bez ičije pomoći, sačinio „Plan i program osposobljavanja“, koji su poslije mnogi iskoristili. Na taj je način osposobljeno 212 povjerenika. Svi oni dali su obol u ostvarenju strategije koja je za cilj imala promjenu percepcije poslodavaca koji je smatrao kako zaštita na radu nije sastavni dio procesa rada. Uspoređujući njihovo djelovanje i djelovanje povjerenika koji su naknadno preuzeli obvezu obnašanja te časne dužnosti, je gotovo nemoguće.

V: Je li moguć napredak prevencije zaštite na radu ako se ne postigne bitno veća demokracija na radnom mjestu i ako radnici ne budu sposobni nadzirati radne uvjete?

JP: Direktiva 89/391/EEC o povjerenicima radnika za zaštitu na radu, koja je ugrađena i u odredbe Zakona o zaštiti na radu RH, daje mogućnost radnicima da preko svojih predstavnika imaju veći utjecaj na područje zaštite na radu. Zakon o zaštiti na radu (NN 59/96., 94/96., 114/03. i 86/08.) dao je povjereniku radnika znatne ovlasti, tako da on zajedno sa sindikatom može značajno utjecati na poslodavca, njegove ovlaštenike i stručne službe koje se bave zaštitom na radu, no ponovno ponavljamo činjenicu, nije dovoljno samo nositi titulu. Upravo je to moj glavni zadatak, naravno u suradnji s ostalim dopredsjednicima i koordinatorima povjerenika, da organiziram sustavni rad s povjerenicima, njihovu daljnju edukaciju, te uz pomoć njih osigurati uvjete rada koji svaki radnik mora imati.

V: Smatrate li da je zakonska podloga dovoljna da bi se ostvario utjecaj radnika na područje zaštite na radu? Postoji li razlika između teorije i prakse?

JP: Nažalost, praksa pokazuje i dokazuje da naši poslodavci neće ili ne mogu shvatiti da je najvažnije izraditi strateške ciljeve kojima bismo stvarno poboljšali uvjete rada i odredili prioritete mjere. U budućnosti ih moramo prisiliti da prihvate činjenicu koja govori: **samo sustavno poboljšanje prevencije dovest će do promjena**. Važnije je stvoriti strukturne uvjete za otklanjanje rizika, nego da se na rizike odazivamo samo od slučaja do slučaja. Upravo na tom stavu graditi ćemo svoju strategiju jer je podatak o troškovima koji nastaju kao direktna posljedica neulaganja zabrinjavajući.

V: Što, dakle, svaki pojedini poslodavac mora osigurati i provesti u domeni sigurnosti i zdravlja radnika? Pridaju li poslodavci unutar HŽ društava dužnu pozornost pravovremenoj nabavi i distribuciji osobnih zaštitnih sredstava te službene i zaštitne odjeće?

JP: Za predstavnike radnika i same radnike, zdravlje je jasan pojam. Biti zdrav sada, ostati zdrav sutra i time produžiti radni vijek. Obveza je poslodavca da se kod planiranja i uvođenja novih tehnologija i opreme, o njihovom utjecaju na sigurnost i zdravlje radnika posavjetuje s radnicima i njihovim predstavnicima, a potom kroz Plan poslovanja osiguraju dostatna sredstva, jer ekonomska računica to neminovno nalaže.

Nažalost, u ovo doba recesije prvo što su Poslodavci napravili je da su osigurali poništenje natječaja za nabavku zaštitnih osobnih sredstava, citiram: „**iz ranije neznanih razloga**“. Konkretno rečeno, kupovinom vremena osigurali su financijski efekt prividnog pozitivnog poslovanja kompanija. Poslovno gledajući, odluka koja krši sve ekonomske postulate.

Pravo na zaustavljanje rada u slučaju opasnosti za život i zdravlje radnika jedno je od važnih prava utemeljenih EU Direktivom 89/655. Osobna zaštitna sredstva, službena i zaštitna odjeća gotovo tradicionalno su problem unutar HŽ društava.

Po ne znam koji put ponavljamo, poslodavci su postupili suprotno pozitivnim zakonskim propisima.

V: Da li su radnici spremni zaustaviti rad u slučaju kad poslodavac ne osigura osobna zaštitna sredstava?

JP: Decidirano tvrdim, gotovo je nemoguće jedinstveno odgovoriti na ovo pitanje! Razlog leži u tome što postoje određeni problemi s kojim se suočavaju radnici i to često oni koji putuju na posao i s posla, a zbog kojih ih poslodavci drže u „šaci“, kao što je na primjer ostvareno pravo na slobodne smjene. Poslodavci isto tako koriste trenutnu situaciju, opću nesigurnost, strah za radno mjesto te krše zakonske i pod zakonske akte, računajući da će radnik raditi i bez OZS - osobnih zaštitnih sredstava. Štoviše, na teren poslodavci upućuju dopise kojima upozoravaju radnike da će dobiti otkaz ako rade ne koristeći pri tom OZS, iako su svjesni da im uopće nisu ta sredstva ni osigurali.

SZH je na posljednjoj sjednici Središnjeg odbora donio odluku da će se protiv prakse ne provođenja zaštite na radu od strane poslodavca, u narednom periodu koristiti uslugama inspektora Državnog inspektorata.

V: Da li je djelotvoran unutarnji nadzor? Pojavljuju li se slučajevi kada je potrebno aktivirati vanjski nadzor, tj. državne inspektore?

JP: Unutarnji nadzor nad provedbom propisa o zaštiti na radu i posebnih propisa o zaštiti zdravlja radnika kod poslodavca obavljaju stručnjaci za zaštitu na radu i ovlaštenici poslodavca. No obavljaju ga totalno neučinkovito. Zato, nažalost, sve učestalije moramo koristiti vanjski nadzor.

Vanjski nadzor nad provedbom zaštite zdravlja i sigurnosti obavljaju Državni inspektorat, putem inspekcije rada i druga nadležna tijela prema posebnim propisima (Ministarstvo zdravstva, sanitarna inspekcija).

Vrlo vjerojatno, svi osjećamo posljedice kao prvo neuspješnog definiranja pozicije Službe ili Službi zaštite na radu sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu, preporukama EU, te praktičnih potreba koje definiraju zakonitosti terena. Konstantne smjene Uprava, ali i anemičnost istih, prisiljavaju nas da aktiviramo vanjski nadzor kako bi ih prisilili na poštivanje zakonskih obveza.

SZH je uvijek radio na način, da stvori preduvjete koji prisiljavaju poslodavca na izvršenje njegovih zakonskih obveza, a tek potom je aktivirao vanjski nadzor. Konkretno, uvijek, ali baš uvijek, iskoristimo mogućnost učinkovitog rješavanja problema unutar kompanije. Zadnja opcija, koja je gotovo u pravilu uvjetovana isključivo nemarnošću poslodavaca je pozivanje inspektora Državnog inspektorata. To je krajnja mjera zaštite radnika. ■

Međunarodni odnosi

SZH član Mobifair-a

Znajući da problemi koje sa sobom donosi rastuća konkurencija u Europi neće biti zaustavljeni niti mogu biti riješeni unutar nacionalnih granica, a u uvjerenju da je potreban jak partner kako bi tržišno natjecanje bilo pravedno, predsjednik Sindikata željezničara Hrvatske, Branko Kreš, učlanio je SZH u Mobifair.

Mobifair će sa stečenim iskustvom stajati uz SZH na putu do poštenog tržišnog natjecanja. Upravitelj Mobifair-a, Helmut Diener vidi u pristupanju SZH-a priliku da se pogreške koje su drugdje učinjene, uz potporu Mobifair-a ne ponove u Hrvatskoj. ■



Demonstracije europskih željezničkih radnika

Na sastanku održanom 12. studenog 2009. godine članovi Željezničke Sekcije ETF-a odlučili su se za dvije akcije europskih razmjera:

- Demonstracije europskih željezničkih radnika u Bruxellesu 17. prosinca 2009. na dan sastanka Vijeća ministara prometa u Bruxellesu.
- Europski Action Day željezničkih radnika u proljeće 2010.

Demonstracije u Bruxellesu najavljene za 17. prosinac 2009. simboličnog su karaktera. Europskim ministrima prometa prosvjedima se poručuje da europski željeznički radnici nisu nimalo zadovoljni europskom i nacionalnom željezničkom politikom i da će još snažnije akcije uslijediti na proljeće 2010.

Od švedskog ministra prometa, sadašnjeg predsjednika Vijeća ministara prometa, zatraženo je da 17. prosinca primi izaslanstvo ETF-a. Tom prilikom bit će mu uručen "pre-avis de Greve" tj. prednajava štrajka kojom će se Europskim ministrima prometa najaviti dan akcije na proljeće 2010.

ETF očekuje oko 3.000 do 5.000 željezničkih radnika iz brojnih europskih zemalja koji će prosvjedovati na ulicama Bruxellesa protiv liberalizacije, privatizacije i fragmentacije željezničkog sektora.

Restrukturiranje željeznička poduzeća košta već stotine tisuća radnih mjesta željezničara u Europi. Trenutnu gospodarsku krizu u željezničkim tvrtkama koriste kao opravdanje za daljnje mjere rezanja troškova i restrukturiranje. Na dnevnom redu Europske komisije je i liberalizacija nacionalnog željezničkog putničkog prometa i usluga. ■

ETF započeo trening za sindikaliste

Napisao: Ivan Lovrenčić

ETF-Europska federacija radnika u transportu započela je treningom za poboljšanje i izgradnju kapaciteta sindikata u zemljama novim članicama EU i zemljama kandidatima.

Prva radionica, održana od 8.-11. prosinca 2009. U Ljubljani, bavila se temom "Organiziranje i strategije, taktike i tehnike pregovaranja".

Ova radionica bila je u prvom redu namijenjena organizatorima i pregovaračima sindikata i otvorena je svim članovima ETF sindikata iz Hrvatske, Slovenije, Mađarske, Češke i Slovačke.

Iz Hrvatske osim SZH kojeg su predstavljali Ivan Lovrenčić, Dražen Drk i Franjo Jularić, učestvovali su i predstavnici Sindikata lučkih radnika, Sindikata strojovođa, i Sindikata kontrole zračne plovidbe.

U prvom dijelu seminara govorilo se o mapiranju. Kod mapiranja je bitno da se kod izrade mape može analizirati kompletno poduzeće, dio poduzeća ili samo jedan odjel. Mapiranje možemo koristiti za analiziranje sastava članstva, isto tako možemo ga koristiti za analizu kako povećati članstvo. Također se može koristiti do te mjere da se može vidjeti koji dio poduzeća možemo najbolje iskoristiti za kolektivno pregovaranje ili eventualne industrijske akcije.

Drugi dio seminara bio je namijenjen kolektivnom pregovaranju. Nakon uvoda u kojem su nam predstavljeni razni načini i taktike pregovaranja bili smo podijeljeni u dvije grupe (sindikata i poslodavac) koje su izvodile praktično pregovaranje. Interesantno je bilo to da smo nakon prve runde pregovaranja morali zamijeniti uloge što unaprijed nismo znali, i tako smo kroz pet rundi pregovora morali doći do rješenja.

Kvaliteta ovog seminara je bila u tome što smo gotovo cijelo vrijeme učili kroz praktične vježbe, što vjerujem da će nam koristiti prilikom stvarnog analiziranja situacija i kolektivnog pregovaranja. ■

Pobjeći od stresa

Napisala: Katarina Mindum

Teško se koncentrirate; često imate glavobolje; zaboravljate sitnice; pretjerujete u jelu, piću, cigaretama; osjećate se umorni i bezvoljni; teško zaspate, budite se umorni; mrzite ići na posao; ljudi vas nerviraju; potrebna vam je čašica da se opustite; uzrujate se lako i to vas dugo drži?

Patite li od stresa? Kako prepoznati stres? Kako razgraditi stres?

Ravnoteža između posla i osobnog života (work-life balance) u posljednje vrijeme postala je modni koncept. Svi smo time pogođeni. Na kraju krajeva, svi želimo da se posao i osobni život nađu usklađeni pod jednim šeširo. No, kako to funkcionira?

Kako postići dobar balans u području posao-osobni život i kako netko uopće može prepoznati da pati od stresa i što se protiv stresa može učiniti?

Reći nekome tko je izrazito osjetljiv na stres da se jednostavno opusti isto je kao da osobi koja pati od nesanicke kažete da jednostavno zaspi.

Iako ne treba ići u krajnosti i tvrditi da se optimizmom i pozitivnim razmišljanjem posljedice stresa mogu izliječiti - jer to dovodi do pogrešnog razumijevanja do koje mjere um može utjecati na bolest i što je još gore u ljudima izaziva osjećaj krivnje zbog toga što su bolesni kao da je bolest posljedica osobne moralne ili duhovne slabosti - no nešto se svakako može učiniti.

Mnogi časopisi i web stranice nude jednostavne upitnike pomoću kojih se možete sami testirati. Patite li od stresa? Na www.szh.hr možete naći on-line test.

Kako postići zdravu ravnotežu između posla i privatnog života?

Odgovor je očigledan, leži u samoj riječi: *ravnoteža*.

Budite razumni. Osoba koja se neprestano forsira do granica svojih fizičkih i emocionalnih snaga glavni je kandidat za iscrpljenost i moguću depresiju. Ključ je uravnoteženost. Naučite ne prihvaćati obveze koje prelaze ono što u razumnoj mjeri možete učiniti i ne uspoređujte se s drugima.

Pronađite vremena za obitelj. Nažalost, povezanost je gotovo iščezla iz mnogih domova. Obitelj predstavlja ogroman izvor podrške. Stručnjaci kažu da nam obitelj daje "bezuvjetno ekskluzivno članstvo u grupi za pružanje emocionalne podrške koja vas doista poznaje i koja vas, bez obzira na sve, voli".

Druga, često citirana riječ je *kriza*. Kakav je utjecaj krize na naš balans između posla i osobnog života? U vrijeme krize mnogi se ljudi boje za svoja radna mjesta. Tako dolaze pod stres i pritisak. I tada su ponekad voljni raditi pod uvjetima pod kojima u normalnim vremenima nikad ne bi radili.

Kako čovjek može prepoznati da je pod stresom?

Ima puno znakova upozorenja. Problem je što ih većina osoba koje su pod stresom neće prepoznati, ili će ih prepoznati kad je kasno, a često se te znakove potiskuje, odbija, omalovažava.

Postoji niz fizičkih simptoma koje osoba ne može identificirati, a kojima liječnici nisu našli organski uzrok, kao što su na primjer napetost, bolovi u leđima ili glavobolje, poremećaji spavanja te gubitak seksualne želje.

Signali u mentalnom i emocionalnom području su, na primjer, kada doživljavate osjećaj ispraznosti, ukoliko se ne možete isključiti, opustiti nakon posla i općenito imate neugodan osjećaj.

Ako primijetite ove signale, kome se treba obratiti?

Važno je uopće primijetiti signale - što prije to bolje. Ovdje može pomoći, ako se tu i tamo osvrnete na svoju životnu situaciju. Kada primijetite da je potrebno nešto promijeniti, onda je vjerojatno da ćete najprije kontaktirati osobu u koju imate povjerenja. Pronađite podršku. Tijekom stresnih perioda, oni koji su okruženi prijateljima barem su donekle zaštićeni od mogućnosti da stres njima zagospodari. Pronađi samo jednog pouzdanog prijatelja kojem se možete povjeriti može uvelike pomoći. Riješite sukobe. Mudrost se sastoji u brzom rješavanju razmirica umjesto u akumuliranju gnjeva. Također možete dobiti potporu sindikata, liječnika medicine rada ili psihologa rada. Ali, ako netko već pregara, ili kako je uvriježeno reći, u uznapredovanoj je *Burn-Out* fazi, onda je potrebna stručna pomoć - tj. odlazak do liječnika, psihologa ili terapeuta.

Kako uskladiti rad, obitelj i slobodno vrijeme?

Živimo u materijalistički nastrojenom svijetu. Individualne potrebe su često podvrgnute diktatu ekonomskih zahtjeva što nerijetko rezultira otuđenjem i povlačenjem u vlastiti emocionalni svijet. Rezultat je osjećaj besmisla, unutarnja praznina i opća slika depresije.

Kao što je rekao Erich Fromm, čovjek može dobiti puno više ako se ponovo usmjeri na **biti**, a manje na **imati**. ■

Promjene u ŽS SŽH

Sindikalne dužnosti koje obavlja dopredsjednica SŽH, zadužena za međunarodne odnose i obrazovanje te uređivanje sindikalnog lista VIJESTI, Katarina Mindum, koja je ujedno i predsjednica Ženske sekcije SŽH, ukazale su na potrebu imenovanja vršiteljice dužnosti predsjednice ŽS SŽH do Skupštine Ženske sekcije SŽH koja će se održati uoči Sabora SŽH.

Na Kongresu ETF- Europske federacije radnika u transportu u svibnju ove godine, Katarina je reizabrana u Izvršni odbor ETF-a, a u rujnu ove godine izabrana je dopredsjednicom Glavnog odbora Žena ETF-a pa će i dalje surađivati na području politike jednakih mogućnosti i na uvjetima rada žena u prometnom sektoru.

Na sastanku Glavnog odbora ŽS SŽH, održanom 10. prosinca 2009. jednoglasno je vršiteljicom dužnosti predsjednice Ženske sekcije SŽH imenovana Blaženka Delija iz ŽU, dosadašnja dopredsjednica ŽS SŽH.

Blaženka Delija tim imenovanjem postala je članica Predsjedništva i Središnjeg odbora SŽH, gdje će zastupati interese žena zaposlenih u svim društvima HŽ.



Ženska sekcija ATR

Razlog održavanja prijevremenih izbora u Ženskoj sekciji podružnice ATR bio je odlazak u mirovinu dotadašnje koordinatorice, kolegice Jasenke Bobinac. Na sastanku održanom 3. prosinca 2009. godine, Jasenka je dala izvješće o radu ŽS ATR-a za 2009. godinu. Niz aktivnosti u kojima je aktivno sudjelovao velik broj članica ATR podružnice, poslužiti će kao dobar putokaz novoizabranim kolegicama. Većinom glasova izabrana je nova koordinatorica ŽS ATR, Snježana Arambašić. Kao njena zamjenica imenovana je Gordana Svetić, a kao tajnica Ranka Masnjak. Glavni povjerenik podružnice ATR, Stjepan Mikac, pružio je svoju punu podršku radu ŽS ATR-a i poželio mnogo uspjeha novoizabranom timu. ■



S Ženskom sekcijom SŽH-a u Božićnu bajku

Ženska sekcija SŽH organizirala je za kraj godine svojim članicama i njihovim obiteljima pravu hrvatsku božićnu priču. Priča je počela u subotu, 19. prosinca



2009. godine, u kino-dvorani Centra za kulturu u Čazmi, koncertom "Božićna bajka", na kojemu su nastupili orkestar pop-rock škole Sisak i solistica, poznata hrvatska glazbena umjetnica - Radojka Šverko. Poslije koncerta bio je organiziran obilazak Izložbe o arheološkim istraživanjima *Gradine*.

Istoga dana, priča je nastavljena na svečanom otvorenju "Božićna priča u Čazmi", uključivanjem milijuna svjetiljaka na okućnici obitelji Salaj u Grabovnici.

Sve su božićne priče romantične i poučne, a Ženska sekcija SŽH pobrinula se i za ugodno druženje uz prigodne pjesme u odlasku i povratku.

Hrabrost članica koje su došle iz Vinkovaca, Siska i Zagreba, unatoč snježnoj mećavi i prometnom kolapsu, svesrdno je nagrađen toplinom dočeka domaćina. ■

Vijesti iz Podružnica

Iz podružnice ŽU

Dopis koji je glavna povjerenica SŽH za podružnicu ŽU, Biserka Zorbas, uputila direktoru Željezničkog ugostiteljstva, Ivi Horvatu, govori kako je opći stav vlasnika i upravitelja društva ŽU jedinstven: radnici snose posljedice loših poslovnih poteza, neodgovarajuće kontrole poslovanja i ne razlikovanja radnika koji dobro posluju od onih koji, možda ne svojom krivnjom samo proizvode gubitke (jer poslodavac organizira, planira i potom kontrolira):

„Radnici Željezničkog ugostiteljstva svojim su radom tijekom godina dokazali da su spremni boriti se za uspjeh tvrtke u kojoj rade. Od 2004. godine plaće im nisu povećane jer se moralo ulagati u objekte kako bismo prema riječima tadašnje Uprave „sutra imali gdje raditi“.

Objekti su „uređivani“ pa zatvarani. Vlasnika se upozoravalo na probleme, no reakcija je uslijedila prekasno. Uprava je smijenjena tek nakon ostvarenog gubitka i velikog dugovanja, a radnicima

se ponovno govori kako moraju „zapeti“ kako bi firmu izvukli iz problema u koje je oni nisu doveli.

Na rubu životne egzistencije ponovno im se prijete otkazima i moraju biti „sretni“ što uopće primaju plaću. Kolektivni ugovor još nije potpisan, a od radnika se traži da ulože još veće napore kako bi firmu ponovno postavili na „zdrave noge“ da bi je vlasnik što bolje prodao.

Često čujemo od vodećih ljudi kako govore da su radnici najveće bogatstvo jedne firme.

Radnici su svjesni situacije i okolnosti u kojima se nalazimo, svjesni su da bez dobrog vodstva i ponovnog zajedničkog napora i jedinstva svih radnika ova tvrtka neće moći riješiti probleme u kojoj se je našla.

Stoga, bez obzira na gubitak i sve probleme - tražimo od Uprave da i ona pokaže dobru volju te pronade način da radnicima isplati božićnicu.“ ■

Iz zagrebačke regije

Sindikalne podružnice: Zagreb Glavni kolodvor, Zagreb Zapadni kolodvor, Zagreb Ranžirni kolodvor i Kontrola prihoda organizirale su povodom Sv. Nikole poseban vlak uz podjelu poklona za djecu svojih članova. Vožnja vlakom „Tin-express“ za djecu i jednog roditelja bila je besplatna.

Vlak je vozio oko 150 malih, razdraganih putnika na relaciji Zagreb Glavni kolodvor - Dugo Selo

i natrag. Iako ni djeca nisu pošteđena utjecaja okolnosti u kojima rade njihovi roditelji, željezničari, SŽH je ovom gestom nastojao tim mladim bićima, osim što se bori za dostojanstvene uvjete rada njihovih roditelja, sačuvati iskru radosti koja pripada njihovoj dobi i ovim blagdanskim danima.

Ivan Čorić,
regionalni povjerenik za zagrebačku regiju

Zahvala

Zahvaljujemo svim kolegicama i kolegama, članovima Sindikata željezničara koji su se odazvali u velikom broju na posljednjem ispraćaju našeg oca i iskazali iskrenu sućut i tople riječi podrške u tim tužnim trenucima.

Vera Biličić i Ljubo Rožić

TEHNIČKI PREGLED VAGONA - ŠTO JE TO?

Zadnjom u nizu podjela radnika Hrvatskih željeznica u četiri novonastala društva, radnici tehničkog pregleda su, po tko zna koji put, dijeljeni po čudnim kriterijima.

Dokaz lutanju oko podjele jest činjenica da se od nekadašnje samostalnosti, TPV seli dijelom organizacijom u prijevozno područje i infrastrukturu, a dijelom u vuču vlakova sa

održavanjem vagona pa sve do posljednje podjele u HŽ-Cargo d.o.o.

U HŽ-Cargu tehnički je pregled prihvaćen kao neželjeno dijete. Naravno, ponašanje Uprave naspram tehničkog pregleda bilo je identično toj tezi. Radnici tehničkog pregleda doživljeni su samo kao trošak, podčinjeni "menadžerima" glavnih poslovnica koji u pravilu i ne znaju što je to tehnički pregled vagona te kakve i koje to poslove obavljaju pregledači vagona.

Naglasak na tehnički pregled stavljan je samo kada je zbog isključivanja vagona trebalo kažnjavati pregledače vagona. Naravno da je ovakvom organizacijom i podjelom evidentan sukob interesa u Cargo kojem je komercijalni interes prioritet, često zanemarujući pri tom sigurnost prometa.

Nakaradnim odlukama s ciljem smanjenja troškova gotovo je ugroženo održavanje vagona. Odlukama o neisključivanju oštećenih vagona iz prometa napravljena je privremena ušteda, no dugoročno gledano takve i slične odluke višestruko će poskupjeti održavanje.

Posebna su priča rokovi redovitog održavanja koji se produžuju do krajnjih granica, ponekad čak i bez nadzora i kontrole, takozvana "kist revizija".

Zaštita na radu, odjeća i obuća problem su svih radnika u društvu HŽ-Carga, tako da ga ne bi posebno isticali, no prostori u kojima borave pregledači vagona kao da su iz prehistorijskog doba. Odras je to stalnog organizacijskog lutanja, gotovo nikakvog ili minimalnog ulaganja. Nejasno i nerazumljivo mi je obrazloženje da nema sredstava za investicije u TPV-u, dok se istovremeno kupuju nova vozila, a stara po isteku leasinga gotovo poklanjaju menadžerima.

Sporazumno je s ministrom dogovorena izrada studije o tehničkom pregledu koja će obuhvatiti direktive EU, poziciju tehničkog pregleda u susjednim željeznicama te predložiti adekvatnu organizaciju u sustavu Hrvatskih željeznica.

Danas smo svjedoci paušalne procjene o potrebnom broju radnika TPV-a u HŽ-Infrastrukturi, čemu se snagom argumenata svakako suprotstavljamo. Argumenti ministarstva u poglavlju prometne politike EU bili su ti da je zastario vozni park koji je istovremeno i loše održavan. Nije nam jasno kako netko ozbiljan, a prije svega odgovoran, može nastupati s ovakvim paušalnim procjenama.

Upozoravali smo mjerodavne na moguće katastrofalne posljedice koje su se nažalost i dogodile, a koje će se s ovakvim i sličnim odlukama događati i češće. ■

Podjela priznanja zaslužnim radnicima

Sindikata željezničara Hrvatske pokrenuo je inicijativu za isplatu nagrade za vjernost društvu radnicima koji na željeznici rade 45 i više godina jer to sam poslodavac nije napravio.

Cijeli radni vijek na željeznici proveo je naš član Mile Cindrić - manevrist kolodvora Vinkovci te Mile Čuljak - tranziter kolodvora Vinkovci koji su svoju nagradu za vjernost društvu trebali dobiti dosta mjeseci ranije. Pored njih plaketa je predana i radniku Antunu Ivakoviću prometniku vlakova iz



Drniša a radnici Ante Abramović i Josip Slipčević prometnici vlakova iz Šibenika nisu bili prisutni.

Nakon više mjeseci uvjeravanja, Uprava HŽ Infrastrukture napokon je i donijela odluku o nagradi za 45 i više godina vjernosti željeznici koja je trebala biti svečano uručena 21. prosinca 2009. godine.

Svečanost je pomutio izvanredni događaj na zagrebačkom Glavnom Kolodvoru. Umjesto predsjednika Uprave HŽ Infrastrukture, Branimira Jerneića, plaketu zaslužnim radnicima uručio je član Uprave, dr.sc. Ivan Matasić te najavio da slijedi i novčana nagrada koja će im biti isplaćena na osobni račun.

Ganuti gestom radnici su izjavili kako im više od novčane nagrade znači činjenica da su dobili priznanje za vjernost jer izdržati desetljeća rada u svakojakim uvjetima nije lako u izvršnoj službi.

Naša poruka i zahtjev upravi HŽ Infrastrukture da uvede kao praksu svečanu dodjelu plaketa za vjernost društvu i to za 10,15,20,25,30 i 35 godina radnog staža na nivou poslovnih područja i upravnih područja a za 40,45 i više godina radnog staža na nivou Uprave.

Smatramo da bi takva gesta bila minimalan znak pažnje i priznanja za rad svim željezničarima. ■

Obavijest članovima Sindikata željezničara hrvatske

Sindikata je potpisao ugovor sa tvrtkom Progreso grupa d.o.o., koja pruža usluge besplatnog savjetovanja pri realizaciji kredita. Progreso želi članovima i njihovim obiteljima na jednom mjestu ponuditi optimalna rješenja za pronalaženje što jednostavnijeg, bržeg ali i povoljnijeg načina raspolaganja osobnim i drugim novčanim sredstvima.

Kreditni svi banaka na jednom mjestu

Kroz višegodišnju suradnju sa vodećim hrvatskim bankama, stekli smo iskustva koja garantiraju pronalaženje najboljeg kredita u banci čiji Vam uvjeti najviše odgovaraju.

- **Nenamjenski krediti do 180.000 kn, do 10 godina**
- **Stambeni krediti do 30 godina**
- **Hipotekarni krediti do 1/2 vrijednosti nekretnine, do 15 godina**
- **Kreditni s ostatkom vrijednosti: 20-30% manji mjesečni anuiteti**

Bez jamaca | zatvaranje starih kredita | moguće rate preko 1/3 plaće | rješenja i za neuredne klijente

Usluga savjetovanja i posredovanja za klijente je **besplatna**, obzirom da proviziju Progreso grupi osiguravaju partneri za čije proizvode posredujemo.

Za informacije i dogovor termina, molimo nazovite naše **info telefone 01/5552-620, 091/1111-475** ili brojeve u Sindikatu: **01/3707-581, ŽAT 13529** | info@progreso.hr • www.progreso.hr

HOTEL PORIN

DOČEK NOVE 2010. GODINE

Po dočeku iz snova poznaje se godina nova!



Za nezaboravnu novogodišnju večer pobrinut će se Magic Band!

SVEČANA NOVOGODIŠNJA VEČERA
SA PONOĆNIM ŠAMPANJCEM
I GRATIS NOĆENJEM

Cijena po osobi
375,00 kn

Cijena za članove sindikata
250,00 kn



Dani podružnice Zagreb Glavni Kolodvor

