

RSR GLASNIK



Elektronsko glasilo
Republičkog sindikata
radnika

Godina 1 Broj 16
Zagreb 02/12/2019

MOBBING, ŠTO JE TO?

Prema definiciji, mobbing je oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, pa sve do eliminacije s radnog mjesta. Isto je vidljivo kroz niz uvreda na profesionalnoj ili osobnoj razini od strane nadređene osobe, ali često i od strane kolega s kojima je radnik u okruženju pri obavljanju svog posla. Mobbing se manifestira kroz ismijavanje, vrijeđanje, ignoriranje, izoliranje, neprijateljsku komunikaciju često povišenim tonom, kroz nezaslužno kažnjavanje, zastrašivanje, stalno mijenjanje uputa za rad, postavljanje rokova koje je nemoguće izvršiti, zadržavanje informacija ili namjerno davanje krivih informacija, zbijanje šala koje su uvredljive, stalno i uporno kritiziranje. Radniku se često dodjeljuju za obavljanje besmisleni radni zadaci, daleko ispod njegovih znanja i sposobnosti. S druge strane mogu mu se dodijeliti i preteški radni zadaci kako bi radnik pogriješio ili ga se u konačnici izuzima iz svega, te mu se ne dodjeljuju nikakvi radni zadaci kako bi se radnik osjećao beskorisno. Sve to utječe na radnika koji svakodnevno prolazi kroz torture koje otežavaju njegovo funkcioniranje na poslu i izvan njega. Radnik gubi samopouzdanje, osjeća nezadovoljstvo i bespomoćnost. Isto je često popraćeno uz simptome gubitka apetita, glavobolje, napetosti, a svaki dan je prisutna nervoza prilikom odlaska na posao. Navedeno ne donosi benefite niti poslodavcu koji se susreće s povećanim bolovanjima, fluktuacijom radnika, smanjenom motivacijom za rad, te u konačnici i smanjenoj kvaliteti pružanja usluga svojim korisnicima. Mobbing se lako prepoznaje, ali ga je također i teško opisati. Mobbing je teško dokaziv jer i oni koji su vidjeli mobbing nad svojim kolegama ne žele svjedočiti. Ono što je bitno ako ste žrtva mobbinga zabilježite svaki napad, datum, vrijeme sa što je moguće više detalja i imenima svjedoka, jer nije bitan samo incident, nego i broj i učestalost. Čuvajte kopije mailova, poruka, ali ne vraćajte istom mjerom. Također ako ste prisutni kao promatrač mobbinga, nemojte dopustiti da vas se uvuče u takvo ponašanje. Budite ljubazni sa zlostavljanom osobom, a zlostavljača upozorite na njegovo ponašanje.

KAZNENA ODGOVORNOST ZA ZLOSTAVLJAČE NA RADNOM MJESTU

U Hrvatskoj je pitanje zaštite dostojanstva radnika riješeno kroz odredbe Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu, te Kaznenog zakona. Tako u članku 7. Zakona o radu stoji kako je zabranjena izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, te kako je poslodavac dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima. U članku 134 istog Zakona navedeno je kako je Poslodavac dužan ukoliko postoji pritužba od strane radnika 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, ako utvrdi da ono postoji. U Zakonu o zaštiti na radu u člancima 51. i 52. jasno je navedeno kako je poslodavac obavezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanju radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje. Također radnici imaju obvezu postupati u skladu s uputama poslodavca za sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje stresa na radu ili u vezi s radom. U konačnici članak 133 Kaznenog zakona kaže da tko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje ili povrijedi njegova prava, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I U KOLEKTIVNOM UGOVORU HT D.D.

U Hrvatskom Telekomu također je definirana zaštita dostojanstva radnika, te postupak i mjere zaštite od diskriminacije i to kroz članke 47-50 Kolektivnog ugovora. Poslodavac se obvezuje da će se prema svim radnicima ponašati s poštovanjem te da neće koristiti nikakve oblike psihičke ili fizičke prisile, maltretiranja ili zlostavljanja niti prijetiti takvim postupcima. Poslodavac odbija svaki oblik diskriminacije na radnom mjestu i opredjeljuje se za promicanje jednakih prilika i poštivanje različitosti radnika. Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kakvom obliku izravne ili neizravne diskriminacije, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od strane: poslodavca, nadređenih, suradnika, radnika i trećih osoba koje sa radnikom stupaju u kontakt prilikom njegovog obavljanja svojih radnih zadataka. Radnik je također obavezan u kontaktu sa poslovnim partnerima poslodavca i trećim osobama poštivati osobno dostojanstvo svakog pojedinca te se posebno suzdržavati od bilo kakvih aktivnosti koje bi mogle utjecati na ravnopravnost ostalih radnika. U slučaju bilo kojeg oblika uznemiravanja radnik je dužan odmah o tome obavijestiti poslodavca ili osobu koju je poslodavac za to ovlastio.

UKOLIKO SE UTVRDI ZLOSTAVLJANJE RADNIKA NA RADNOM MJESTU POSLODAVAC JE DUŽAN REAGIRATI

Isticanje pritužbe može se dati usmeno na zapisnik ili pismeno poštom, putem telefax-a ili e-maila. Pritužba u pravilu treba biti obrazložena, te ukoliko je moguće sadržavati više podataka o događaju i svjedocima, kako bi Poslodavac mogao što točnije ispitati pritužbu te s tim u vezi poduzeti odgovarajuće mjere. U postupku rješavanja pritužbi radnika, imenovana osoba može, ako ocijeni potrebnim, ispitati radnika koji je pritužbu podnio, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu sastaviti zapisnik koji potpisuje imenovana osoba za rješavanje pritužbi i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku. Imenovana osoba je obvezna štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika. Nakon primitka pritužbe poslodavac će o istoj pismeno odlučiti u što kraćem roku, a najkasnije u roku od 8 dana. Ukoliko se pokaže da je pritužba neosnovana poslodavac će o tome izvijestiti radnika koji je podnio pritužbu. Ukoliko se pokaže da je pritužba osnovana, imenovana osoba obvezna je upozoriti poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja. Poslodavac će zavisno od svakog pojedinog slučaja i stupnja uznemiravanja poduzeti sljedeće mjere:

- promjena radnog mjesta ili lokacije rada osobe koja je uznemirivala drugog radnika
- promjena radnog mjesta ili lokacije rada prema želji uznemiravanog radnika
- razgovor s trećim osobama i pokretanje postupaka u cilju zaštite radnika koji je uznemiravan, uključujući i zaštitu radnika od uznemiravanja od strane korisnika
- usmeno upozorenje, pisano upozorenje ili donošenje odluke o otkazu ugovora o radu radniku koja je uznemirivao drugog radnika (izvanredni i redovni otkaz) ovisno o stupnju uznemiravanja,
- druge odgovarajuće mjere.

IMA LI MOBBINGA I U HRVATSKOM TELEKOMU?

Hrvatski Telekom je velika kompanija, u njoj se isprepliću razno razni interesi, s jedne strane se proklamira timski rad, pomaganje u poslu, a s druge strane plaća ovisi o realizaciji osobnih ciljeva. Ne treba zanemariti činjenicu da takav sustav nagrađivanja sa sobom neminovno nosi ne samo rivalstvo već u nekim slučajevima i „bespoštednu borbu“ za svakog korisnika.

Uspješni radnici koji odskaku u realizaciji svojih ciljeva, ili su si stvorili bazu korisnika koja im omogućuje i lakše ostvarivanje njihovih ciljeva često su izloženi zavisti drugih kolega, koji vrlo rado takvog kolegu ne bi imali u timu, a korisnici naravno miriše i njima. A tada se ne biraju sredstva, ako uz sebe imate još i šefa kojemu se

dotični također baš ne sviđa, pa ako je uz put i psiholog ili sličnog zvanja, koji jako dobro razumije kako se sustavno utječe na ponašanje radnika, kako ga je najlakše izazvati da se počne nedolično ponašati, na koji mu način davati zadatke da ste sigurni da će pogriješiti, lako se počnu dešavati situacije koje ubrzo izmiču kontroli.

Uvjeti za mobbing u Hrvatskom Telekomu svakako postoje, a da li su neki od naših kolegica i kolega izloženi mobbingu svakako treba s oprezom promatrati. Gore smo opisali kako se mobbing prepoznaje, ukoliko i sami prepoznajete u svojoj sredini ponašanje prema vama ili nekom od vaših kolegica i kolega koje je neprimjereno i ima obilježja mobbinga, svakako takvo ponašanje prijavite poslodavcu, a ukoliko imate bilo kakvih problema po tom pitanju, možete se obratiti Sindikatu ili bilo kojem članu Radničkog vijeća koji će tada pokrenuti potrebne radnje, da se takvo ponašanje prema vama ili vašim kolegama zaustavi.

GDJE JE KARIJERNI PUT ZA 50% RADNIKA KOMPANIJE?

Karijerni put koji je utvrđen važećim kolektivnim ugovorom daje svoje rezultate. Mnogi radnici su temeljem propisanih kriterija ostvarili pravo na povećanje plaće.

Na žalost, tek oko 50% radnika kompanije obuhvaćeno je karijernim putem, dok druga polovica radnika nema mogućnost za povećanje plaće temeljem svojih radnih rezultata. Vrijeme je da poslodavac počne razmišljati o tome da se svim radnicima omogući napredovanje u poslu, ili da se uvede karijerni put za sve, ili da se nađe neki drugi način da i kolegice i kolege koji nisu obuhvaćeni karijernim putem dobiju povećanje plaće.

SRAMOTNO NISKE PLAĆE U HRVATSKOM TELEKOMU

Neću elaborirati jer za to i nema potrebe. Hrvatski Telekom kao lider na telekom tržištu ne samo da više nije top poslodavac, već je što se tiče najmanjih plaća sveden na nivo ne osrednjeg već slabijeg Obiteljskog poljoprivrednog gospodarstva. Sramota je da nam agencijski radnici rade za satnicu nižu od studenata koji rade preko student servisa, i da su među najslabije plaćenim radnicima na tržištu rada u Hrvatskoj. To si jedan Telekom, a posebno Hrvatski Telekom nikako ne bi smio dozvoliti.

TISUĆU KUNA BONUSA JE OBEĆANJE ILI SAMO „LUDOM RADOVANJE“!

Kada smo početkom godine vodili razgovore oko obračuna bonusa, od strane predstavnika poslodavca dobili smo obećanje, kako će se svim radnicima u 12 mjesecu isplatiti dodatni bonus od 1000 kuna. Uz prava za dar djeci za Svetog Nikolu i božićnice od 1250 kuna, koja su ugovorena kolektivnim ugovorom, u prosincu bi nam na račun trebalo sjesti i 1000 kuna bonusa.

Vidjeti ćemo koliko je Uprava HT-a na čelu sa Kostasom Nebisom ozbiljna i dosljedna. Uskoro će se pokazati da li je obećanje koje su nam dali stvarno obećanje ili to bilo samo po onoj našoj narodnoj „ludom radovanje“!

IMPRESUM

Glavni i odgovorni urednik: Ivan Majdak

Urednički odbor: Ante Smolčić, Mihaela Kemenović, Ivana Majdak Topić, Ranka Grubišić

Republički sindikat radnika, Palmotićeve 55, 10 000 Zagreb

Tel: 048 711 001, e-mail: rsr@rsr.hr , www.rsr.hr

