

MIŠLJENJE o *Uputi za organizaciju smjenskog rada i pogonske pripravnosti* u HEP – Operatoru distribucijskog sustava d.o.o.

Nakon detaljne analize *Upute za organizaciju smjenskog rada i pogonske pripravnosti* te pripadajuće *Odluke o organizaciji pogonske pripravnosti kod kuće* (u daljem tekstu: *Uputa*), koja je 08. veljače 2011. godine donesena u HEP - Operatoru distribucijskog sustava d.o.o., TEHNOS Strukovni sindikat radnika HEP-a u nastavku iznosi svoje mišljenje:

- Osiguranje opskrbe kupaca i otklanjanje kvarova su redovite djelatnosti HEP Operatora distribucijskog sustava d.o.o. (HEP ODS-a) te ne mogu biti razlozi uvođenja pogonske pripravnosti i obavljati se pozivom radnika od kuće.
- Ugrožava se kontinuiranost, sigurnost i pouzdanost opskrbe električnom energijom.
- Smanjuje se sigurnosti i zaštita radnika, građana i imovine.
- Nanosi se financijska šteta poduzeću zbog povećanja količine neisporučene energije, nadoknada troškova kupcima, prekovremenog rada i dr.
- Neravnopravno se tretiraju kupci u manjim gradovima i naseljima, što nije u skladu s Ustavom RH i Zakonom o zaštiti potrošača.
- Ne poštivaju se odredbe Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u dijelu potrebnog broja izvršitelja za smjenske radnike u Odjelima za vođenje pogona, odnosno ne postoji dovoljan broj radnika. Cilj poslodavca je dodatno smanjenje broja radnika na ovim radnim mjestima na razinu 10-20% potrebnog broja radnika, što predstavlja ugrožavanje radnih mjesta i dodatnu opterećenost poslovima ionako preopterećenih preostalih radnika.
- Poslodavac dodatno diskriminira radnike koji rade na neophodnim poslovima koji su od presudne važnosti za osiguranje kontinuirane i sigurne opskrbe potrošača električnom energijom
- Nezakonito se planira prekovremeni rad.

1. Razlozi donošenja Upute

Razlog donošenja Upute je optimizacija i racionalizacija poslovanja. Pri tom se poslodavac koristio analitičkim pristupom, procjenjujući koliki su troškovi radnika u smjenskom radu, te na koji način bi se poslovi u Odjelima za vođenje pogona Distribucijskih područja, Pogona i pogonskih ureda mogli organizirati kako bi se troškovi smjenskog rada sveli na minimum.

Pretpostavljamo da je ovdje prisutan još jedan razlog, a to je veliki manjak radnika, koji je doveo do otežanog organiziranja rada prema važećoj organizaciji i sistematizaciji.

Dugogodišnja sustavna nebriga za zapošljavanje i obuku operativnog osoblja ne smije biti razlog izmišljanja nezakonitih oblika organizacije rada i „bježanja od problema“, već je poslodavac dužan ispraviti nepravilnosti i zaposliti dovoljan broj radnika.

Ukoliko je nužna potreba za analizom i racionalizacijom radne snage u poduzeću, onda treba napomenuti i činjenicu kako nismo uočili da poslodavac isto provodi i u ostalim organizacijskim dijelovima svog poslovnog sustava, gdje su moguće daleko veće uštede.

2. Organizacija rada i nezakonito uvođenje pripravnosti i prekovremenog rada

Redovita djelatnost

U predmetnoj Uputi navodi se uvođenje pripravnosti za poslove koji su neophodni za osiguranje opskrbe kupaca, odnosno otklanjanje kvarova, a u cilju osiguranja kontinuirane opskrbe kupaca električnom energijom.

Osiguranje opskrbe kupaca i otklanjanje kvarova ne mogu biti razlozi uvođenja pripravnosti, jer su oni **redovita djelatnost** HEP - Operatora distribucijskog sustava d.o.o. (HEP ODS-a) sukladno propisanoj organizaciji rada koja se odvija kroz odjele u kojima je sistematiziran određeni broj stalnih izvršitelja.

Uputa ne poštiva odredbe Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta (koji je sastavni dio Pravilnika o radu) u dijelu potrebnog broja izvršitelja za smjenske radnike u Odjelima za vođenje pogona, a samim time ni članak 125. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 149/09). Način organiziranja rada vrlo je jasno i nedvojbeno uređen člankom 125. Zakona o radu. Iz odredaba navedenog članka proizlazi obveza poslodavca da Pravilnikom o radu uredi organizaciju rada, pri čemu treba imati u vidu da je nužno analizirati i urediti svaki segment organizacije, te odrediti broj izvršitelja za odnosne poslove i opisati poslove svakog izvršitelja kao sastavni dio akta o organizaciji ili Ugovora o radu. Dakle, broj izvršitelja koji je određen aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ne predstavlja bilo koji broj o kojem se može proizvoljno odlučivati, jer je broj izvršitelja egzaktna veličina pridružena organizaciji svakog segmenta radnog procesa, koja se donosi na propisan način i kojeg su se rukovoditelji dužni pridržavati, a ne ga po potrebi i suprotno Zakonu o radu proizvoljno mijenjati.

Pripravnost

Člankom 35. Kolektivnog ugovora za HEP Grupu (KU), te člankom 42. Zakona o radu (ZOR) definiran je pojam radnog vremena i pogonske pripravnosti.

Pogonska pripravnost se ne smatra radnim vremenom. **Zakonodavac nije uveo institut pogonske pripravnosti s namjerom da omogući poslodavcu obavljanje poslova koje je nužno obaviti u redovitom radnom vremenu, s radnicima koji su izvan radnog procesa, u pripravnosti kod kuće.** Stoga se pogonska pripravnost mora promatrati samo kao dopuna redovitoj djelatnosti (nemogućnost drugačije organizacije rada iz tehnoloških razloga, dodatno povećanje sigurnosti opskrbe, novi poslovi koji nisu predviđeni trenutnom organizacijom rada i sl.). Drugačije tumačenje i primjena instituta pogonske pripravnosti suprotno je Zakonu o radu i Direktivi EU o radnom vremenu.

Suprotno zakonu, u završnim odredbama Upute stoji: „Dopušteno je povećati broj radnika u pripravnosti na temelju smanjenja dopuštenih radnika u smjeni, odnosno smjenski rad zamijeniti s radnikom u pripravnosti.“ Iz toga proizlazi kako je prvenstveni **cilj primjene predmetne Upute uvođenje pogonske pripravnosti u redovan rad te smanjivanje broja radnika u smjenskom radu i ne popunjavanje planiranog broja izvršitelja iz sistematizacije radnih mjesta.**

Radnici u Odjelima za vođenje pogona rade na poslovima vođenja pogona. Pogon se ne može voditi od kuće pa je pogonska pripravnost neprimjerena za radnike koji rade na tim poslovima. Pogonska pripravnost može se uvoditi samo za radnike koji rade na održavanju i sličnim poslovima.

Prekovremeni rad

Predmetna Uputa nije u skladu niti sa člankom 40. KU-a te odredbama članka 45. ZOR-a o prekovremenom radu, jer se na predloženi način posredno **planira prekovremeni rad**. Također, time se utječe na **povećanje broja prekovremenih sati**, što nije u skladu sa člankom 42. KU-a.

U samoj Uputi, te u točki IV pripadajuće *Odluke o organizaciji pogonske pripravnosti kod kuće* navodi se da će za otklanjanje većih kvarova izvan redovnog radnog vremena, biti angažirani dodatni radnici. U ovom slučaju radi se o **neposrednom planiranju prekovremenog rada**. Sukladno članku 45. ZOR-a te članku 40 KU-a prekovremeni rad se definira kao **rad dulji od punog radnog vremena**, a nikako planiranje dodatnog angažiranja radnika pozivom od kuće.

Zaključujemo, pripravnost se organizira za poslove koji bi se trebali obavljati u redovnom radnom vremenu, a za slučajeve koji bi trebali biti riješeni institutom pripravnosti planira se prekovremeni rad.

Također, naziv „*Odluka o organizaciji pogonske pripravnosti kod kuće*“ je neispravan, te upućuje na namjere poslodavca da od radnika traži prisutnost kod kuće za vrijeme pripravnosti. Zakon ne poznaje pojam pripravnosti **kod kuće**. Zaprimanje telefonskih poziva kod kuće je **rad kod kuće**, a ne pripravnost. Uputom bi se trebalo definirati da će radnici u pripravnosti imati na raspolaganju službeni mobitel. Poslodavac ne može radnike natjerati da za vrijeme pripravnosti ne smiju odlaziti od kuće, pa pripravnost gubi smisao ako radnici nemaju službeni mobitel, jer ih se u slučaju potrebe neće moći pozvati.

Pogonska pripravnost nije u interesu radnika, odnosno sa stajališta radnika bilo bi najbolje da pripravnost ne postoji. Zakon je ipak poslodavcu dao mogućnost da institut pripravnosti koristi kao dopunu radnog vremena, što poslodavac ne smije zlorabiti, zbog višestrukih negativnih posljedica koje bi time mogao prouzročiti.

3. Posljedice smanjivanja broja radnika u smjenskom radu i ukidanja dežurstava

Predloženim Uputama poslodavac namjerava smanjiti broj svih dežurnih radnika u ODS-u, gotovo potpuno ukinuti stalna dežurstva u Pogonima i pogonskim uredima, te njihove poslove raspodijeliti na dispečere u dispečerskim centrima, odnosno radnike u pripravnosti.

Na taj način, broj radnika u HEP ODS-u koji u svakom trenutku bdije nad sustavom bio bi smanjen na manje od **40** u odnosu na oko **300** potrebnih radnika. Time bi ukupni broj radnika u smjenskom radu bio smanjen na **180** u odnosu na **1.500** potrebnih radnika.

U slučaju potrebe za intervencijom, vrijeme odaziva radnika koji su u pripravnosti bit će puno veće od vremena izlaska na intervenciju radnika koji dežuraju i spremni su odmah reagirati. Također, odaziv radnika koji je u pripravnosti nije siguran, odnosno radnik može biti nedostupan, za razliku od radnika koji stalno dežura na radnom mjestu.

Svaki rad na terenu ili u blizini napona zahtjeva prisutnost najmanje dva izvršitelja. Uputama se predviđa da će u nekim slučajevima u Pogonu dežurati jedan radnik, dok će drugi biti u pripravnosti kod kuće, pa čak i do slučajeva gdje ne postoje niti ta dvojica radnika. Takvom organizacijom rada, za kompletiranje ekipe i izlazak na teren **gubit će se najmanje jedan sat**, te će se time stvarati nepotrebni gubici u obliku neisporučene električne energije, hitnog rasterećenja i slično. Također, kasniji izlazak na kvar kod kupca može izazvati veliku štetu, primjerice kod požara, pada vodiča, mreže ili uslijed prekida proizvodnje. Kvarovi koji iziskuju gašenje javne rasvjete direktno ugrožavaju sve sudionike u prometu,

odnosno javna rasvjeta uzročno-posljedično je povezana sa sigurnošću ljudi i imovine. **Neisporučena električna energija povećat će se za najmanje 50%, isto kao i broj tužbi kupaca, a moguće posljedice većih poremećaja pogona zbog nepravovremene intervencije su nesagledive.**

Svako pozivanje radnika iz pripravnosti podrazumijeva plaćanje prekovremenog rada. Stoga će smanjenje broja radnika u smjenskom radu imati za posljedicu **znatno povećanje troškova prekovremenog rada**. Osim otklanjanja kvarova to se odnosi i na druge redovne poslove. Primjerice, uključenje prethodno isključenih potrošača uvijek se obavlja u poslijepodnevnim satima, velika poduzeća ne dozvoljavaju isključenja u njihovo radno vrijeme te se ona također obavljaju u poslijepodnevnim satima i slično.

Kršenje energetske zakona i propisa

Poslodavac je Uputama definirao sljedeći način otklanjanja kvarova:

- “Otklanjanje kvarova u 2. smjeni radnim danom i 1. i 2. smjeni subotom i nedjeljom zasnovano je na principu osiguranja ponovne isporuke električne energije uz uvažavanje objektivnih mogućnosti.”
- “Otklanjanje kvara u 3. smjeni organizira se prema načelu osiguranja opskrbe uz uvažavanje objektivnih mogućnosti.”
- “Manje kvarove radnici u SPS i pripravnosti otklanjaju odmah i u cijelosti”
- “Svrha pripravnosti je osigurati otklanjanje najvećeg broja kvarova s radnicima u pripravnosti”.

Zakoni i drugi propisi ne poznaju “objektivne mogućnosti”, “manje kvarove” ili “najveći broj kvarova”, već svojim odredbama zahtijevaju od Operatora distribucijskog sustava **osiguranje kontinuiranog i pouzdanog napajanja električnom energijom te uspostavljanje napajanja električnom energijom u najkraćem mogućem roku.**

Stoga namjeravani način organizacije smjenskog rada i pripravnosti nije u skladu s osnovnim zakonskim zadaćama koje operator distribucijskog sustava mora ispuniti, odnosno:

- Općim uvjetima za opskrbu električnom energijom (članci 51. - 57.)

Operator distribucijskog sustava dužan je osigurati standardnu razinu kvalitete opskrbe električnom energijom na obračunskom mjernom mjestu korisnika mreže, gdje se standardna razina kvalitete opskrbe električnom energijom iskazuje pokazateljima kvalitete napona, pokazateljima pouzdanosti napajanja električnom energijom i ostalim pokazateljima kvalitete opskrbe električnom energijom. Pokazatelji pouzdanosti napajanja električnom energijom su ukupni broj svih prekida i vrijeme trajanja svih prekida napajanja električnom energijom na jednom obračunskom mjernom mjestu u jednoj kalendarskoj godini. Operator distribucijskog sustava nakon što utvrdi uzrok prekida dužan je u najkraćem mogućem roku pristupiti ponovnoj uspostavi napajanja električnom energijom.

- Mrežnim pravilima elektroenergetskog sustava (točka 2.3.)

Operator distribucijskog sustava odgovoran je u odnosu na distribucijsku mrežu za sigurno i učinkovito vođenje distribucijske mreže uz što manje utjecaja na prirodu i okoliš radi isporuke električne energije zajamčene kvalitete, kontinuitet i pouzdanost napajanja električnom energijom, održavanje pogonske spremnosti mreže i drugo.

- Zakonom o tržištu električne energije (članci 18. i 19.)

Operator distribucijskog sustava je odgovoran za siguran, pouzdan i učinkovit pogon distribucijske mreže, osiguravanje nepristranosti prema korisnicima distribucijske mreže, vođenje distribucijskog sustava, održavanje parametara kvalitete električne energije i drugo.

Ugrožavanje sigurnosti i zaštite na radu

Upute nisu u skladu niti sa Pravilnikom o zaštiti na radu pri korištenju električne energije te Pravilima i mjerama sigurnosti pri radu na elektrodistribucijskim postrojenjima, koji u svojim odredbama nalažu da rad u beznaponskom stanju i/ili rad u blizini napona smiju obavljati najmanje dvojica zaposlenika. Uputama se predviđa smanjenje broja radnika na razinu koja u mnogim slučajevima neće moći udovoljiti navedenim Pravilima, jer niti u dežurstvu niti u pripravnosti neće biti na raspolaganju najmanje dva radnika. Ta činjenica upućuje na to da će poslodavac tjerati radnike da otklanjaju kvarove suprotno mjerama sigurnosti i zaštite na radu, ili se kvarovi uopće neće otklanjati, što opet znači da će potrošači ostajati bez električne energije dulje no što bi trebali.

Diskriminacija građana (kupaca)

Uputa neravnopravno tretira kupce u Pogonima (manjim gradovima i naseljima), jer će u sjedištu DP-a ipak postojati poneki radnik u dežurstvu, dok u Pogonima u nekim slučajevima uopće neće biti dežurnih, što znači da će kupci u manjim hrvatskim mjestima češće i dulje ostajati bez električne energije.

Prema Ustavu Republike Hrvatske i drugim zakonima, svi građani (kupci) su ravnopravni, jer Ustav i zakoni RH ne poznaju diskriminaciju prema mjestu prebivališta ili boravišta. Osim toga, kupci plaćaju istu cijenu električne energije, bez obzira gdje su nastanjeni.

Stoga **Uputa ne poštiva odredbu članka 28. Zakona o zaštiti potrošača** koja nalaže davatelju javne usluge vođenje računa o sigurnosti, redovitosti i kvaliteti javne usluge te osiguranje ravnopravnosti pristupa javnoj usluzi svim potrošačima.

U ovom smislu, **Uputa ne poštiva niti članak 2. Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji HEP-ODS-a**, čije odredbe nalažu osiguranje sigurnog, pouzdanog i učinkovitog pogona distribucijske mreže, osiguranje nepristranost prema korisnicima distribucijske mreže te davanje informacija korisnicima mreže koje su im potrebne za učinkovit pristup i korištenje mreže.

Opasno prenošenje nadležnosti

Uputama je predviđeno:

- “**Kupci dojavljaju kvarove** radnicima Službi za vođenje pogona u **dispečerske centre** i/ili radnicima u stalnoj pogonskoj službi/radnicima u pripravnosti”.
- U pogonima i pogonskim uredima “**radnici u pripravnosti** nadopunjavaju ili **zamjenjuju stalnu pogonsku službu**”.
- “Nadzor nad SN mrežom izvan redovnog radnog vremena odnosno **nadležnost nad CUP-om preuzima dispečerski centar distribucijskog područja** gdje je tehnički moguće”.
- “Poslovi vođenja pogona obavljaju se u Službi za vođenje pogona – dispečerskim centrima, s tim da se vođenje pogona prepušta centrima upravljanja za vrijeme radnog vremena (za potrebe obavljanja poslova održavanja i drugih planskih aktivnosti), a **izvan radnog vremena nadležnost preuzimaju dispečerski centri**”.

Sukladno članku 35. i članku 42. Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji HEP-ODS-a, jasno su određeni poslovi Odjela za vođenje pogona u Distribucijskim područjima te u Pogonima. Odjel za vođenje pogona Distribucijskog područja obavlja poslove vođenja **za sjedište**, dok u **Pogonu obavlja poslove vođenja pogona (10 i 20 kV)**. **Stoga predloženo prenošenje nadležnosti upravljanja CUP-a i SPS-ova na dispečerski centar nije sukladno Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji HEP-ODS-a.**

Osim već spomenutog smanjenja sigurnosti i pouzdanosti opskrbe kupaca, negativne posljedice prenošenja tuđih nadležnosti na dispečerski centar također su i:

- **Znatno dodatno opterećenje radnika u dispečerskim centrima** (čiji broj se također planira dodatno smanjiti), jer su dojave kvarova od strane kupaca te upravljanje srednjenaponskom mrežom poslovi ogromnih razmjera. Primjerice, u dispečerskom centru Elektre Zagreb godišnje se obavi oko 6.000 manevara na VN razini te oko 8.500 manevara na SN razini, održava 10 trafostanica napona 110/20 kV, 110/10 kV i 30/10 kV te oko 450 trafostanica 20/0,4 i 10/0,4 kV, pusti se u pogon 30 novih trafostanica 20(10)/0,4 kV te se isto toliko zamijeni transformatora, SN i NN razvoda. Sva prekapčanja, osiguranja mjesta rada za rad u beznaponskom stanju, prekapčanja na pomoćne sabirnice u uklopnicama u djelokrugu su rada ekipa dispečerskog centra, bilo da im radni nalog izdaje DC-VN ili DC-SN. U 2011. godini u planu je prelazak 250 trafostanica sa 10 na 20 kV, što uz opseg radova koji DC ima svake godine iziskuje još veće napore radnika koji su trenutačno na raspolaganju i kojih je ionako premalo. Od tih radnika ove se godine očekuje nekorištenje godišnjeg odmora od 1. travnja do završetka spomenutog prelaska.
- **Dispečeri u dispečerskim centrima Područja ne poznaju mrežu u Pogonima.** Njima će biti vrlo teško pratiti stanje na cijelom Distribucijskom području (uključujući i Pogone, kako se predlaže) i o nastalim problemima obavještavati kupce, centre lokalne samouprave, službu 112, te izvješćivati unutar Društva. Radnici u Pogonima najbolje poznaju mrežu, teren i kupce, najbrže mogu locirati kvar na svojem području, informirati kupce, te su jedini mjerodavni za pravilno izvješćivanje unutar Društva zbog poznavanja svih elemenata nastalih uslijed prekida u isporuci električne energije. **Zbog nemogućnosti poznavanja cijele mreže, postoji velika opasnost da dispečeri DC-a daju pogrešnu informaciju ekipama, što će smanjiti sigurnost radnika i brzinu njihove intervencije.**
- **Nemogućnost prenošenja točnih informacija o stanju u pogonu** te gubljenje pojedinih informacija, jer će se nadležnosti svakodnevno mijenjati između lokacijski razdvojenih centara upravljanja i vođenja. Ne možemo shvatiti na koji način je to u praksi uopće izvodivo.

Dakle, smanjenje broja radnika u dežurstvu, ukidanje stalnog dežurstva u Pogonima, te prebacivanje njihovih poslova na DC područja, neozbiljan je način organiziranja rada koji će ugroziti sigurnu i pouzdanu opskrbu potrošača, nanijet će se financijska šteta poduzeću, te dovesti u opasnost imovina i životi ljudi.

4. Diskriminacija radnika u smjenskom radu

Nezakonita organizacija smjenskog rada

Poslodavac Uputama namjerava organizirati poslove za koje je predviđen rad u smjenama (dežurstvo) na način da proizvoljno, od slučaja do slučaja (na mjesečnoj osnovi), određuje koliko će radnika raditi na pojedinom radnom mjestu, i u kojim smjenama. Kada poslodavcu to bude odgovaralo (primjerice, za vrijeme godišnjih odmora) radnicima će određivati smjenski rad, a kada mu ne bude odgovaralo onda će ih slati kućama i raspodijeljivati u pogonsku pripravnost. Na taj način, kako smo već prije napomenuli, poslodavac miješa redovan rad u smjenama i pogonsku pripravnost, sa težnjom za što većim udjelom nezakonite organizacije redovitog rada u obliku pogonske pripravnosti.

Rad u smjenama podrazumijeva ravnomjerno raspodijeljene smjene (rad u turnusima 12-24-12-48, ili slično), a ne kako se to predlaže Uputama, kojima se ukidaju neke smjene noću, na dane

vikenda i blagdana. Time se krše odredbe članka 39. KU-a i 50. ZOR-a, koje definiraju organizaciju rada u smjenama.

Člankom 39. KU-a te člankom 51. ZOR-a određeno je da poslodavac odluku o organizaciji smjenskog rada donosi na prijedlog rukovoditelja organizacijskih jedinica u kojima se poslovi obavljaju u smjenama, pri čemu se mora voditi osobita briga o organizaciji rada koja je prilagođena radniku. **Slijedom navedenog, prijedlog rukovoditelja koji mora poštivati potrebe radnika jedini je ispravan način donošenja odluke o organizaciji smjenskog rada.**

Nepovoljno uvođenje 8-satnog radnog vremena rada u smjenama

Još jedna negativna posljedica organizacije rada, koja se predviđa Uputom, je uvođenje 8-satnog rada u smjenama (06-14, 14-22 i 22-06 sati). Trenutna organizacija 12-satnog smjenskog rada je dugogodišnja i pokazala se u praksi optimalnom. Takvo radno vrijeme smjenskog osoblja uređeno je na velikoj većini radnih mjesta u HEP Grupi, te je donešeno na temelju nečijeg promišljanja i analize. Posebice je to važno na radnim mjestima dispečera i drugih radnih mjesta gdje se vodi i upravlja pogonom. Proces rada na tim radnim mjestima prirodno se zaokružuje unutar 12 sati, jer radovi na objektima počinju ujutro oko 7,00-8,00 sati, a često završavaju nakon 14,00 sati, što znači da isti radnik otvara i zatvara radove, što je više nego poželjno i smanjuje mogućnost pogrešaka. Ako radnik radi 12 sati, tijekom jednog dana postoje samo dvije primopredaje smjene, što znači da je radnik bolje upoznat sa stanjem u pogonu i može kvalitetnije voditi pogon u svojoj smjeni.

U slučaju rada u tri smjene, radnik koji radi u 2. smjeni (od 14,00 sati) morao bi raditi maneuvre nedovoljno upoznat sa stanjem u pogonu, a radnik koji radi u 1. smjeni (do 14,00 sati) često bi morao ostajati dulje zbog manevara koji su u tijeku.

Nastavno na razloge nepovoljnosti 8-satnog radnog vremena na proces vođenja pogona, ne smije se zanemariti nezadovoljstvo i značajna promjena kvalitete i načina života ljudi koji rade u smjenama. Postavlja se pitanje, da li su poslodavcu ljudi uopće važni te hoće li se moći pronaći nove radnike pod takvim uvjetima rada?

Dodatni oblici diskriminacije radnika u smjenskom radu

- Poslodavac ne želi osigurati osnovne uvjete rada tjerajući radnike da pri odlasku na intervencije ili druge poslove koriste privatne automobile i mobitele, sami plaćaju parkirne karte, snose odgovornost kazni za ulazak u pješačku zonu i slično.
- Dodjeljuju im se neodgovarajuća i neispravna sredstva za rad (alati, uređaji i oprema za popravke, neispravna vozila i slično).
- Nameću im se dodatne obveze i odgovornosti koje bi trebali obavljati drugi radnici, poput izdavanja zahtjeva i dopusnica za rad, obavijesti za kućanstva na niskom naponu, srednjem naponu i slično. Zbog toga se radovi često izvode bez izdane Dopusnice za rad, što ugrožava radnike.
- Ne omogućava se svim radnicima pravo na korištenje stanke za vrijeme radnog vremena.
- Razlike u vrednovanjima radnika koji rade na istom radnom mjestu u smjenskom radu te samim time obavljaju istovrsne poslove s jednakom razinom odgovornosti, čime su pojedini radnici diskriminirani u odnosu na ostale.
- Pogrešan obračun plaće za vrijeme državnih blagdana, suprotno članku 68. i članku 76. KU-a, čime su radnici u smjenskom radu oštećeni u odnosu na ostale radnike.
- Većina radnika radi na poslovima s posebnim uvjetima, no nisu vrednovani više od ostalih radnika iste stručne spreme, niti imaju dodatke za otežane uvjete rada.

Usljed smanjenja broja radnika, čestih izmjena radnog vremena, neravnomjerno raspoređenih smjena i ostalih oblika diskriminacije rada u smjeni, radnicima je životni bioritam dodatno ugrožen, osjećaju se iscrpljeno i omalovaženo u odnosu na druge radnike, kojima je pravilno definiran 40-satni radni tjedan. Stoga su primjenom Upute diskriminirani radnici u smjenskom radu, sukladno članku 5. ZOR-a.

Ugrožavanje radnih mjesta

Uputom i njoj pripadajućom Odlukom nastoji se postići smanjenje broja radnika na operativnim poslovima (smjenski rad i interventno održavanje), što je neposredno ugrožavanje radnih mjesta radnika koji rade na tim poslovima, na koje su zaposleni i za koje su sklopili ugovor o radu s poslodavcem.

Dosadašnji način organizacije rada u HEP-ODS-u pokazuje da popunjeni Odjeli za vođenje sukladno Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji ne mogu biti teret, već upravo suprotno, neophodna formacija u osiguranju kontinuirane i sigurne opskrbe potrošača električnom energijom, koja efikasno reagira u kriznim i pogibeljnim situacijama, očitajući potrošnje i naplati električne energije, održavanju obračunskih mjernih mjesta, čuvanju elektroenergetskih objekata i svega drugog što nalažu Opći uvjeti za opskrbu električnom energijom i ostali energetske propisi, a ne kako se to pokušava prikazati, kao radnici koji se izležavaju i ništa ne rade.

Troškovi radne snage daleko su veći na drugim radnim mjestima, dok su Odjeli za vođenje pogona zadnje mjesto gdje treba racionalizirati radnu snagu, jer su oni od presudne važnosti za sigurnost i pouzdanost opskrbe.

Kada bi postojao izrađen popis ili opis poslova za svakog radnika u HEP-ODS-u, što je također zakonska odredba koja se ne poštiva (članak 13. ZOR-a i članak 9. KU-a), jasno bi se vidjelo gdje je višak radnika, te da se provodi velika diskriminacija prema operativcima.

5. Metoda kojom je analiziran smjenski rad i pripravnost

Osim brojnih nezakonitosti, Uputa je izrađena na osnovu nedostatnih i nerazvidnih kriterija. Ti kriteriji su: broj kupaca, veličina distributivne mreže i broj kvarova organizacijske jedinice.

Prije izrade i primjene Upute trebalo je analizirati sve čimbenike, a ne samo neke kriterije.

- Kriterij **broja kvarova** dobiven je iz podataka koji su se uzimali iz aplikacije DISPO, što nije mjerodavan podatak jer ne prikazuje točan broj kvarova, odnosno kvarova je više. Za opterećenost radnika broj kvarova ne može biti jedini kriterij, već je mjerodavniji podatak **broj manevara** koji je izvršen tijekom dana, te **broj signala** koji dolaze (primjerice u DC Elektra Zagreb to je oko 1.000 signala dnevno, koje dispečer mora svaki pojedinačno obraditi i na svaki pravilno reagirati).
- Kriterijem **broja kupaca** nije se uzelo u obzir da su mnogi dijelovi RH slabo naseljeni te se na mnogo obračunskih mjernih mjesta električna energija koristi povremeno ili nikako. Jedan od kriterija trebao bi biti **prosječna godišnja potrošnja električne energije** te **važnost kupaca** (npr. bolnice nasuprot vikend naseljima) na određenom području.
- Potrebno je analizirati financijski učinak na poslovanje, a ne samo na troškove zaposlenih. Povećavaju li se troškovi poslovanja i koliki će nastati gubici kod kupaca? Koliko će se povećati količina neisporučene električne energije (po ispadu/minuti)?
- Iskazano stanje postojećeg broja djelatnika u pogonima nije točan.
- Iskazano stanje postojećeg broja kupaca u pogonima nije točan.

- Prilikom analize postavljalo se pitanje: da li izlaziti na sve kvarove i u kom opsegu otklanjati kvarove izvan radnog vremena?!
- U razmatranje je uzeta samo jedna godina. Što bi se dogodilo kada bi se i druge analize radile s podacima od samo jedne godine.
- Pripravnost u sjedištu distribucijskog područja uvodi se po kriteriju: jedan radnik na 20.000-30.000 kupaca distribucijskog područja, a za Elektru Zagreb jedan radnik na 40.000 kupaca. Taj kriterij nije realan iz više razloga: gužve u prometu u svim gradovima nisu iste, nemogućnost parkiranja (potrebna bi bila po trojica u ekipi kako bi jedan ostajao u autu da ga pauk ne digne), količina pješačkih zona zbog kojih radnici ponekad na intervenciju idu pješke, količina štice državnih objekata gdje se čeka i po pola sata za provjeru i ulazak, veličina područja (za Zagreb je od Sljemena do Botinca, od Podsusedskog tunela do Velike Gorice, sesvetskih sela i Ivanja Reke).

6. Prijedlozi

❖ **Mora se zaposliti dovoljan broj radnika u Odjelima za vođenje**, sukladno Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji HEP-ODS-a i drugim propisima te tehničkim zahtjevima vođenja pogona, na način da je u:

- sjedištu Distribucijskog područja, u svakom dispečerskom centru, u svakom trenutku prisutno najmanje 1-2 dispečera te dovoljan broj interventnih ekipa (ovisno o veličini DP-a).
- sjedištu Distribucijskih područja (Stalna pogonska služba) u svakom trenutku prisutan informator, poslovođa i 2-6 radnika u pogonskoj ekipi (ovisno o veličini DP-a).
- Pogonima u svakom trenutku prisutno najmanje 3 radnika (dispečer + pogonska ekipa)
- Pogonskim uredima u svakom trenutku prisutno najmanje 2 radnika (pogonska ekipa)

U privitku dostavljamo usporednu tablicu potrebnog broja izvršitelja u stalnom smjenskom radu u odnosu na broj izvršitelja predviđen Uputama.

❖ Bez obzira na definirani broj izvršitelja u pojedinoj organizacijskoj jedinici, oni moraju biti stalno prisutni u smjenskom radu (24 sata dnevno, 365 dana u godini), sukladno Zakonu o radu. Organizacija rada prema slobodnom nahođenju poslodavca, od slučaja do slučaja, prema trenutnim potrebama je loša, neozbiljna, diskriminirajuća i opasna po radnike i građane.

❖ Pogonska pripravnost se ne smije organizirati na poslovima vođenja pogona, već samo na ostalim poslovima, poput održavanja.

❖ Pogonsku pripravnost treba upotrebljavati u svrhu nepredviđenih i trenutnih povećanih potreba, kojom se dodatno može pojačati raspoloživost radnika u razdobljima kada se za to ukaže potreba, te koja treba biti uređena posebnim *Uputama za organizaciju pogonske pripravnosti*.

❖ Omjer broja radnika tehničkih struka u odnosu na ostale znatno je smanjen posljednjih godina. Uputom se predviđa daljnje smanjenje, što nije normalno za organizaciju rada u elektroprivrednom poduzeću. Potrebno je napraviti popis ili opis poslova radnika, kako bi se uočilo gdje postoje možebitni nedovoljno iskorišteni radnici, te premještajima na deficitarna radna mjesta racionalizirati radnu snagu i spriječiti/umanjiti potrebu za novim zapošljavanjem.

❖ Možebitnu racionalizaciju radne snage treba napraviti u segmentu poslova gdje nije potrebna tehnička struka, a to se posebice odnosi na administraciju. U tom smislu, broj Distribucijskih područja je prevelik. Takvu organizaciju trebalo bi zadržati samo u Zagrebu, Osijeku, Rijeci i Splitu, odnosno broj

DP-a trebalo bi smanjiti na četiri. Ostali DP-i trebali bi postati Pogoni te uz manje prilagodbe organizirani na osnovi članka 42. Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji HEP-ODS-a. Pogonske urede treba ukinuti i pripojiti reorganiziranim Pogonima.

❖ Osim racionalizacije troškova radne snage postoje brojne dodatne aktivnosti, koje su u opisu poslova HEP-ODS-a, a kojima se može racionalizirati poslovanje ili povećati kvaliteta opskrbe električne energije.

❖ Potrebno je poimenično odrediti osobe koje nose odgovornost za štete nastale na elektroenergetskim objektima i kod kupaca (hitno rasterećenje, smrt, ozljede, požar, zastoji u proizvodnji i slično). U trenutku kada takve okolnosti nastanu, rukovoditelji često pokušavaju prebaciti odgovornost na radnike.

❖ Potrebno je izmijeniti odredbu Upute koja predviđa utvrđivanje rasporeda rada do 25. u mjesecu za naredni mjesec, jer navedeno ne osigurava zakonsku obvezu obavješćivanja radnika najmanje tjedan dana unaprijed.

7. Zaključak

Nepoštivanje akta o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta uz nepostojanje opisa posla u Ugovorima o radu i uvođenje pogonske pripravnosti na način kako je predložena, predstavlja višestruko kršenje odredbi Zakona o radu i drugih propisa.

Mjere koje se poduzimaju s namjerom ostvarenja ušteda na plaći radnika (ne zapošljava se potreban broj izvršitelja na poslovima vođenja pogona) kao krajnji rezultat predstavljaju višestruku štetu i prema potrošačima (koji plaćaju urednu opskrbu električnom energijom) i prema radnicima jer su uskraćeni za prava koja im pripadaju po Zakonu o radu.

Tvorci Upute nisu razmotrili negativne utjecaje na poslovni proces i uvjete rada te napravili analizu promjene radnog vremena. Štoviše, ne postoje zaključci o konačnim koristima predloženih promjena.

O kvaliteti analize i konačnog prijedloga Upute najbolje govori definicija uvođenja pripravnosti za specijalističke ekipe u sjedištu DP-a: "organizira se za poslove koji zahtijevaju specijalistička znanja, ako se utvrdi potreba na osnovu broja i vrste kvarova organizacijske jedinice, broja kupaca i veličine distributivne mreže". Iz ovog je očito da autori silno posvuda žele uvesti pripravnost, pa čak i tamo gdje ni sami ne znaju kako bi to napravili.

Donošenje i primjenu Upute o organizaciji smjenskog rada i pripravnosti te pripadajuće Odluke o organizaciji pogonske pripravnosti kod kuće, sindikat TEHNOS smatra naprofesionalnim, neodgovornim i neljudskim postupkom, kojim je izvedena „cijela nauka“ o tome kako ugroziti radna mjesta i poslove vođenja pogona.

Ukoliko se ne isprave loši učinci primjene ove nezakonite organizacije rada, TEHNOS će pokrenuti postupke nadzora nadležnih institucija te odgovornosti osoba koje sudjeluju u njoj realizaciji.

Zagreb, 13. ožujak 2011.

Predsjednik TEHNOS-a
Denis Geto, dipl.ing.

POTREBAN BROJ IZVRŠITELJA U ODNOSU
NA BROJ IZVRŠITELJA PREDVIĐEN UPUTOM

PROJEKCIJA PREMA KRITERIJIMA							
DP	Broj kupaca	rad				Potrebno 0-24	
		vođenje					
		Prema Uputi					
2.	3.	sub.	ned.				
Elektra Zagreb	525.040	9	7	9	9	32	
Sjedište	390.000	9	7	9	9	14	TEHNOS
Pogon Sv. I. Zelina	18.540					3	
Pogon Zaprešić	22.000					3	
Pogon Samobor	25.000					3	
Pogon V. Gorica	31.000					3	
Pogon Dugo Selo	21.000					3	
Pogon Sv. Klara	17.500					3	
Elektra Zabok	66.811	1	1	1	1	16	TEHNOS
Sjedište	16.443	1	1	1	1	4	
Pogon Pregrada	7.002					3	
Pogon Zlatar Bistrica	14.326					3	
PU Klanjec	6.642					2	
PU Krapina	10.340					2	
PU Donja Stubica	12.058					2	
Elektra Varaždin	69.000	1	1	1	1	10	
Sjedište	34.000	1	1	1	1	4	
Pogon Novi Marof	12.000					3	
Pogon Ivanec	23.000					3	
Elektra Čakovec	43.765	1	1	1	1	5	
Elektra Koprivnica	55.000	1	1	1	1	9	
Sjedište	27.000	1	1	1	1	3	
Pogon Đurđevac	18.000					3	
Pogon Ludbreg	10.000					3	
Elektra Bjelovar	52.228	1	1	1	1	7	
Sjedište	32.130	1	1	1	1	4	
Pogon Križevci	20.098					3	
Elektra Križ	76.944	2	1	2	1	24	
Sjedište	4.467	2	1	2	1	3	
Pogon Daruvar	10.706					3	
Pogon Kutina	13.079					3	
Pogon Lipik	9.153					3	
PU Čazma	7.071					2	
PU Ivanić	8.829					2	
PU Popovača	5.800					2	
PU Grubišno Polje	4.269					2	
PU Garešnica	6.324					2	
PU Novska	7.246					2	
Elektroslavonija Osijek	152.293	2	2	2	2	24	
Sjedište	71.529	2	2	2	2	6	
Pogon Đakovo	19.494					3	
Pogon Našice	15.347					3	
Pogon Beli Manastir	19.302					3	
Pogon Valpovo	13.208					3	
Pogon Donji Miholjac	7.523					3	
Pogon Orahovica	5.890					3	
Elektra Vinkovci	81.323	2	1	2	1	13	
Sjedište	31.112	2	1	2	1	4	
Pogon Vukovar	24.456					3	
Pogon Županja	20.669					3	
Pogon Ilok	5.086					3	
Elektra Sl. Brod	64.080	1	1	1	1	7	
Sjedište	43.629	1	1	1	1	4	
Pogon N. Gradiška	20.451					3	
Elektroistra Pula	148.461	2	2	2	2	22	
Sjedište	60.426	2	2	2	2	5	
Pogon Buzet	4.521					3	
Pogon Rovinj	14.148					3	
Pogon Pazin	9.273					3	
Pogon Buje	22.820					3	
Pogon Poreč	22.331					3	
PU Labin	14.942					2	
Elektroprimorje Rijeka	205.000	2	2	2	2	24	
Sjedište	96.000	2	2	2	2	6	
Pogon Skrad	16.200					3	

POTREBAN BROJ IZVRŠITELJA U ODNOSU
NA BROJ IZVRŠITELJA PREDVIĐEN UPUTOM

Pogon Crikvenica	22.100					3	
Pogon Opatija	24.300					3	
Pogon Krk	27.000					3	
Pogon Cres - Lošinj	12.200					3	
Pogon Rab	7.200					3	
Elektrodalmacija Split	280.000	2	2	2	2	39	
Sjedište	135.000	2	2	2	2	7	
Pogon Metković	11.000					3	
Pogon Trogir	22.000					3	
Pogon Omiš	16.500					3	
Pogon Brač	14.000					3	
Pogon Makarska	17.500					3	
Pogon Sinj	24.000					3	
Pogon Imotski	16.500					3	
Pogon Ploče	7.500					3	
Pogon Hvar	10.500					3	
Pogon Vrgorac	4.000					3	
PU Vis	1.500					2	
Elektra Zadar	117.057	2	2	2	2	24	TEHNOS
Sjedište	48.606	2	2	2	2	4	
Pogon Bokanjac						3	
PU Biograd	10.511					2	
Pogon Nin	17.769					3	
PU Posedarje	6.730					2	
Pogon Benkovac	8.404					3	
PU Obrovac	3.020					2	
Pogon Otoci	14.140					3	
PU Pag	7.877					2	
Elektra Šibenik	84.861	2	1	2	1	11	
Sjedište	62.262	2	1	2	1	5	
Pogon Drniš	9.807					3	
Pogon Knin	12.792					3	
Elektrojug Dubrovnik	52.301	1	1	1	1	13	
Sjedište	27.686	1	1	1	1	3	
PU Ston	3.892					2	
PU Pijavičino	5.584					2	
PU Korčula	4.121					2	
PU Konavle	4.228					2	
PU Blato	6.790					2	
Elektra Karlovac	86.613	2	1	2	1	18	
Sjedište	33.889	2	1	2	1	4	
Pogon Jastrebarsko	15.380					3	
Pogon Ozalj	9.174					3	
Pogon Duga Resa	11.935					3	
Pogon Ogulin	16.235					3	
PU Slunj						2	
Elektra Sisak	57.411	1	1	1	1	21	TEHNOS
Sjedište	25.908	1	1	1	1	3	
Pogon Sunja	3.689					3	
Pogon Topusko	3.348					3	
Pogon Glina	5.643					3	
Pogon Petrinja	11.634					3	
Pogon Dvor	2.995					3	
Pogon Hrv. Kostajnica	4.194					3	
Elektrolika Gospić	46.278	1	1	1	1	22	
Sjedište	9.922	1	1	1	1	3	
Pogon Otočac	6.120					3	
PU Brinje	2.294					2	
Pogon Karlobag	2.129					3	
PU Senj	9.183					2	
PU Novalja	6.576					2	
Pogon Plitvička Jezera	5.025					3	
PU Gračac	2.867					2	
PU Donji Lapac	2.162					2	
Elektra Virovitica	30.869	1	1	1	1	6	
Sjedište	19.156	1	1	1	1	3	
Pogon Slatina	11.713					3	
Elektra Požega	27.718	1	1	1	1	3	
	2.323.053	38	32	38	34	350	