



До руку ми је ових дана допао правилник – кодекс понашања и правила „Делта Generali осигурања“. Правилник регулише, прописује стандарде и правила у понашању и пословању запослених. Провидно је увијен, умивен у обланду пристојности, а написан од стране оних који су знање углавном стекли 90-тих на нашим чувеним школама и курсевима на Мега тренду или код Јанићија Карића, рекло би се већ на први поглед, и који мисле да нешто знају о понашању људи, психологији запослених на радном месту, пословности, обичајном праву и људским правима.

Правилник написан на шест густо куцаних страна од стране приучених пи-ар и маркетинг стручњака је егземплар удвориштва, улизиштва и садржи невероватне примере. Али, пре свега реч је о примеру драстичног гушења и суровог затирања свих основних људских права: права на слободу мишљења, слободу говора, слободу кретања, слободу приватности...

Један од његових циљева је разврставање и подела на запослене, ситне чиновнике тј. стадо и оне који их воде, на менаџере и директоре. Главни циљ је јасан - стварање две јасно одвојене класе, две касте: касте послушника, робова и касте надмених и набуситих, свемоћних и недодирљивих директора.

Главне врлине запослених треба да буду послушност, лојалност, некритичност, једном речју запослени не треба да мисле, не треба ниста да питају, треба само да слушају и раде, тачније ринтаче. Они треба да буду захвални судбини и да буду срећни сто раде у тако великој фирми код великог свемогућег генералног директора ХОЛДИНГА, да уживају што су под контролом и у његовој милости.

А како треба да изгледају? Униформисано, сви исто одевени, да се не разликују, да буду слични као јаје јајету, да буду безбојни, у пастелним бојама, да укратко буду што мање приметни, као сенке и духови... Запослени су замишљени као мишеви који ћутке - тихо роваре по својим папирима, не слушају музику, не говоре гласно, не једу, не миришу....

Тортура запослених

Пише: Јово Вукелић
четвртак, 06 март 2008 01:02

они треба да буду као работи, а кад ускоро стигну та савремена метална чудовишта, мало бољи работи, тада ће генерални директор ХОЛДИНГА са олакшањем моћи да их отпусти.

Али гле чуда! Орвеловска контрола запослених ту се не завршава. Овај правилник, написан од Службе за људске ресурсе, иде даље од регулисања понашања на радном месту, у току радног времена и обрађује и слободно време запослених. Тако им се прописује и саветује, препоручује и наређује како да се облаче кад не раде, како да се понашају кад изађу са пријатељима или породицом из куће у ресторан, позориште, на излет или у шетњу парком... препоручује им се колико да остану у ноћним изласцима.

Правилник учи запослене и о језику комуникације, учи их како да говоре, који речник да користе... Амбиције писаца правилника дакако су бесконачне! Они обучавају и како да се полтронски изражава и како да се ништа не каже...

Правилник има намеру да утиче и на расположење запослених. Тако се од запослених тражи да буду увек расположени, да буду насмејани, орни, ведри са погледом у светлу будућност налик стаљинистичким ударницима из доба радног херојизма и нашег несретног Алије Сиротановића.

Врхунац идолопоклонства Богу – тј генералном директору ХОЛДИНГА описан је у одељку правилника, који регулише могући сусрет са Свевишњим у пролазу, ходнику, или, не дај Боже, блиског сусрета са Богом у лифту. Тај сет прецизних правила којих би требало да се придржава запослени службеник у тим случајевима туробно је трагикомичан такоређи неописив. Зато њих треба прочитати (стр. 3 Правилника). Кад би кинески, египатски или римски цареви могли да виде ова правила сигуран сам да би позавидели Делтиним професионалцима и да би одмах сменили све своје протокол мајсторе на двору због недовољне довитљивости како да народ показује оданост цару на најснисходљивији начин.

Облачење је посебна тема овог монструозног правилника. Припадницама лепшег пола одредјује се врста шминке, врста одеће, чак и боје одеће, и стиже се чак и до у сантиметар прецизног одређивања дужине сукње! За велико чудо испод сукње овај правилник не прописује шта и како да се носи, али је вероватно да су креатори овог правилника то прописали неким анексом овог документа, или интерним документом, усменим наредбама, или можда имају право да и ту завирују, откривају... Приватности и

слободе нема нигде, чак и недељом кад се не ради...

И тако правилник препоручује како је пожељно доћи у предузеће и суботом! Препоручује се запосленима да дођу на посао и суботом. Какво право на приватан живот, каква породица, какав план да се буде са децом, какав викенд у природи, или код рођака на селу, какав одлазак у музеј или позориште, какво дружење са пријатељима или нека рекреација, одлазак у лов или роболов, на славље, рођендан, славу или свадбу, какво провођење времена у читању неке књиге. Не, то није могуће, јер је препоручљиво радити и суботом да би се завршили сви послови! Али зато је суботом великодушност креатора правилника велика „ суботом се не мора бити пословно обучен и не мора се доћи тачно на време“! Великодушно, нема шта.

Правилник говори и о радном времену (од 8.30 до 16.30). У том одељку се уствари види да радног времена нема, јер је препоручено запосленима да „ дођу раније“, а да „оду касније“. У овој морбидној одредници пише: „прековремени рад је више правило него случај“!

Наизглед савршен систем убијања личности, гушења било какве његове какактерне посебности, испољавања људске специфичности, који је одређен суровим правилима овог правилника и који се испољава у свакој реченици одједном се сукобљава са једним одељком који се зове „Личност запосленог у Делта осигурању“. У њему се од оваквих запослених одједном очекује да буду „предузимљиви, да имају иницијативу, да су самостални“?! Каже се: „Мислите независно!“, „будите радознали“, „ослободите ум и машту“, „говорите истину“. Али да не би било забуне ниједног секунда одмах следи императивна реченица Великог брата: „ Будите лојални Делта generali осигурању – придржавајте се стандарда и правила у понашању и пословању.“

Чујем да у Србији и неке друге фирме имају сличне правилнике написане од сличних брендиста, маркетинг стручњака и менаџера, или експерата из одељења за људске ресурсе који тако глуме успешне директоре, а у стварности не би самостално успели да сачувају ни две нацртане гуске. Чини се да је ово оставштина за будућност која ће се звати сворцизам, шаперизам, јанићијанизам... Да ли ово треба да нам буду узорима којима треба да тежимо? Да ли су ово стандарди са којима стижемо у Европу? Је ли ово та европска Србија којој тежимо?

Овакви и слични правилници којима обилује транзициона Србија и у којима се директно

Тортура запослених

Пише: Јово Вукелић
четвртак, 06 март 2008 01:02

нарушавају основна људска права и базична права запослених требала би хитно да дођу под удар надлежних државних институција, пре свега Министарства за рад и запошљавање, Министарства правде, али и свих синдиката који треба да штите права запослених, као и невладиних организација која се баве питањем заштите основних људских права. Овакви правилници морају одмах да се ставе ван снаге и укину, а творци примерено казне!

Делта осигурање овим правилником не одређује само како треба да изгледају, мисле, понашају се, миришу, шта да раде њени запослени. Имам утисак да правилник посредно одређује и какви клијенти су пожељни.

У прилогу [Правилник](#)