

Post Info

INFORMATIVNI TJEDNIK HRVATSKOG SINDIKATA POŠTE



TKO JOŠ MOŽE RADITI U TAKVIM UVJETIMA?

O problemima radnika u poštanskim uredima pisali smo nebrojeno puta, a situacija, nažalost, ista je danas kao i tada. Vrlo često članovi nas zovu, žale se, nemaju se kome obratiti, kažu – nitko ih ne sluša i ne poduzima ništa. Šalju se i pismeni apeli i upozorenja, no nitko od onih koji bi trebali, ne reagira.

Iako se tekst koji pišemo odnosi na jedan specifičan poštanski ured o kojem su pisali sami radnici, na temelju stanja na terenu, mišljenja smo da se problemi ovog PU-a mogu naći i u većini ostalih diljem Hrvatske. Naglasak je na manjku broja radnika i problemima u poslijepodnevnoj smjeni.

Situacija je otprilike ovakva. Imamo grad od kojih desetak tisuća stanovnika i četiri dostavna rajona. Jedini je to ured koji u krugu 30-ak kilometara radi poslijepodne, drugim riječima promet se u tim satima znatno povećava. Već nekoliko godina, vrši se servis u nekim tvrtkama za koje se pošiljke preuzimaju u njihovim prostorijama. Dakle, operater sa šaltera odlazi po poštu i donosi je fizički u poštanski ured. Po količini

posla ovo sasvim sigurno nije mali ured, no za isti se stječe suprotan dojam zbog malog broja radnika – samo jedan radnik u poslijepodnevnoj smjeni! Uz ovakve uvjete rada ide nažalost i lošija kvaliteta posla kao i činjenica da se pozadinski poslovi ne stižu obaviti u zadano vrijeme.

Manjak broja radnika očituje se i u sljedećem. Naime, radno vrijeme poštara je do 15 sati, pa ako se on vrati nakon svog vremena, radnik ili radnica koja je sama ostala u uredu mora razdužiti i novčani i pismovni dio. Ovaj dio posla se ne vodi kroz transakcije, a oduzme čak 1,5 do 2 sata aktivnog posla bez rada s korisnicima, što znači da se uz rad s korisnicima dostava razdužuje gotovo cijelo radno vrijeme.

U vrijeme mirovina i socijala dosta novca se vrati kao i pisama te se razduženje često uspije obaviti samo ako radnik na drugom šalteru ili onaj koji je gotov sa svojom smjenom ostane prekovremeno. Dogodi se da se tek nakon zatvaranja ureda uplaćuju prikupljene otkupnine ili se još razdužuje dostava!

U drugoj smjeni se u posljednje vrijeme povećao i broj kreditiranih pošiljaka, tako da isti djelatnik često mora zaustaviti rad na šalteru kako bi mogao zaprimiti pošiljke za koje je važno da odu u drugoj otpremi. Roba koja pristigne iz Depoa ili od dobavljača biva izložena tek drugi ili treći dan. Naravno, korisnici negoduju, a neki od njih prijete i novinarima.

Pravi kaos nastaje za vrijeme isplate porodijskih naknada i dječjeg doplatka ili priprema socijalnih pomoći. Radnici se tih dana ne dižu sa stolica, na toalet ne smiju ni pomisliti, pauza je priča za malu djecu, a ne stigne se čak niti jesti, pa ni popiti čašu vode! Užina se netaknuta vraća kući.

Problema je još puno, no ovo što je navedeno je sasvim dovoljno da se shvati da je u takvim uvjetima nemoguće normalno raditi. Nešto se mora poduzeti kako bi se radnicima olakšao svakodnevni posao. za kraj, citiramo riječi samih radnika „nitko od nas ne bježi od posla, volimo i želimo raditi, ali da to bude u normalnim uvjetima“.

IZVJEŠĆE O OZLJEDAMA NA RADU

Prema dostupnim podacima, u trećem tromjesečju ove godine (1. srpnja - 30. rujna 2017.) dogodilo se ukupno 39 ozljeda na radu od čega je 26 ozljeda u radnom procesu, 9 na putu na posao i povratku s posla, 2 zbog ugriza psa i 2 zbog razbojništva. U tom je razdoblju u Hrvatskoj pošti zabilježeno ukupno 19.912 sati bolovanja odnosno 2489 radnih dana. Isplaćena naknada na teret Hrvatske pošte (ukupne potpore) u trećem tromjesečju iznosi 25.000,00 kn, dok isplaćena naknada na teret HZZO-a iznosi 495.998,59 kn. Najčešći izvori nastanka ozljeda na radu u ovom tromjesečju su prijevozna sredstva cestovnog prometa, potom prostori, površine i instalacije po kojima se kreću osobe na radu, zatim protupravno djelovanje trećih osoba i objekti namijenjeni za rad. U trećem tromjesečju 2017. ozlijedilo se najviše poštara, njih 16 i šalterskih operatera, sedam, a gledano po spolu, ozlijedilo se 26 kolega i 13 kolegica. Usporedbe radi, u drugom tromjesečju ove godine zabilježeno je ukupno 30 ozljeda na radu (devet manje nego u trećem tromjesečju), a broj ozljeda na radu povećao se u Diviziji pošta, Diviziji mreža i Diviziji podrška, dok se smanjio u Diviziji ekspres.

GRV ZATRAŽIO ODGOVORE OD DIVIZIJE MREŽE

Glavno radničko vijeće (GRV) uputilo je, u petak, 3. studenog 2017., dopis prema Diviziji mreže (DM) u kojem su zatraženi odgovori na pojedina pitanja. „... Glavno radničko vijeće i radnička vijeća GP-a u posljednje su vrijeme zaprimili više upita i prigovora radnika koji se odnose na pitanja važna za njihov položaj, način i uvjete rada i poslovanja u Diviziji mreža. Iz svih do sada prikupljenih informacija i podataka koji su bili dostupni Glavnom radničkom vijeću ili su dobiveni temeljem upita i pritužbi radnika, postoji bojazan da u Diviziji mreže nedostaje optimalno potreban broj radnika za rad u poštanskim uredima...“. Između ostalog, GRV je od Divizije mreže zatražio podatke iz evidencija o broju radnika po mjesecima, podatke iz evidencija o broju transakcija po mjesecima, podatke iz evidencija o ukupnom broju novoprimitih radnika tijekom 2017. Nadalje, zatražena je i informacija o metodologiji, kriterijima i načinu na koji se radi izračun potrebnog broja izvršitelja u DM (koji sve podaci i informacije ulaze u izračun, odnosno koji su to poslovi, transakcije i svaka druga aktivnost koja se vrednuje). Zatraženo je i pojašnjenje, ako se „PBI“ računa za područje (mrežu PU), koja se metodologija određuje za svaki pojedini PU unutar mreže PU i koliko se često mijenja, tj. koliko se izračun dugo primjenjuje (dan, tjedan, mjesec?). Također, zatraženi su i podaci o eventualnom postojanju razlika u stvarnom broju zaposlenih radnika u DM i onom koji je dobiven izračunom „PBI“. GRV na postavljena pitanja očekuje odgovore u što kraćem roku.

APSENTIZAM ZAPOSLENIH

Apsentizmom se smatra svako izostajanje s posla bez obzira na trajanje ili razlog izostanka. Najčešći uzroci apsentizma su obiteljski problemi, bolest, osobne potrebe i stres na radnom mjestu! Apsentizam ne dolazi sam! **Obično dolazi kao rezultat nezadovoljstva radnika radnom organizacijom, uvjetima rada ili međuljudskim odnosima.**

Učestali apsentizam znak je nadolazeće fluktuacije, a fluktuacija ukazuje na negativne tendencije i probleme u organizaciji! Smatra se da je stopa apsentizma obrnuto proporcionalna konkurentnosti zaposlenika, a konkurentnost zaposlenika dobiva se istraživanjem vrijednosti ljudskog kapitala. Vrijednost ljudskog kapitala mjeri se različitim pokazateljima kao što su znanje i vještine zaposlenih, profesionalni staž, starost, apsentizam, fluktuacije, ulaganja u obrazovanje i slično. Prema rezultatima istraživanja koje je provedeno s ciljem analize ljudskoga kapitala u hrvatskim poduzećima utvrđena je najveća prisutnost apsentizma u proizvodnim poduzećima, srednje velikim poduzećima i onima s većinski državnim vlasništvom. Podaci ukazuju da su stope apsentizma u hrvatskim poduzećima relativno niske. To znači da su hrvatski radnici konkurentni! Osim ako razlog smanjenog broja izostanaka nije strah od gubitka posla u ekonomski nedovoljno razvijenom gospodarstvu kao što je naše!? To je samo pretpostavka. Prema istom istraživanju, čak 75 posto hrvatskih poduzeća, bez obzira na djelatnost, veličinu i vlasništvo ima stope apsentizma do 10 posto – što se smatra prihvatljivim.

MOTIVACIJA = ZADOVOLJSTVO!?

Motivirani zaposlenici postižu višu radnu uspješnost, a time raste i ukupna uspješnost organizacije te njena konkurentnost na tržištu. Pritom motivacijski sustav organizacije mora biti oblikovan tako da zadovolji potrebe i želje većeg broja radnika te usmjeren na podizanje individualne radne uspješnosti stvarajući i nagrađujući poželjne oblike ponašanja. Primjeren i djelotvoran motivacijski sustav uključuje i više različitih oblika nagrađivanja, kao i pravednost pri raspodjeli nagrada radnicima. Motiviranost i zadovoljstvo radnika važni su parametri ocjene primjerenosti sustava motivacije u organizacijama. Kako se motivacija i zadovoljstvo često vežu zajedno, potrebno je razdvojiti pojmove. Motivacija se odnosi na žudnju i napor za zadovoljenjem želja ili ciljeva, a zadovoljstvo se odnosi na ispunjenje koje osjećamo zbog zadovoljenja želje. Motivacija implicira žudnju za rezultatom, dok je zadovoljstvo posljedica tog rezultata. Takvim razdvajanjem pojmova lakše je razumjeti da je moguće imati motivirane radnike, a da pritom nisu zadovoljni poslom koji obavljaju ili obrnuto, te druge moguće kombinacije odnosa zadovoljstva i motivacije.

Zadovoljstvo na radu je moguće utvrditi i mjeriti istim onim tehnikama kojima se mjeri i motivacija za rad. Takvo ispitivanje je vrlo značajno s aspekta menadžmenta, a važno je da menadžment to i prepozna. Naime, dosadašnja istraživanja pokazala su povezanost između zadovoljstva poslom i apsentizma te fluktuacije, stoga su organizacije usmjerene na pronalaženje načina kako motivirati radnike, učiniti ih zadovoljnim da bi smanjile apsentizam i fluktuaciju.