

# Post Info

INFORMATIVNI TJEDNIK HRVATSKOG SINDIKATA POŠTE



## RADNICI NEZADOVOLJNI NOVOM ODLUKOM O ISPLATI NAGRADA ZA UPRAVLJANJE RADNIM UČINKOM



Nakon objavljene odluke Poslodavca da će, sukladno važećem Pravilniku o upravljanju radnim učinkom, pravo na novčanu nagradu za svoj rad u 2023. godini imati isključivo radnici koji su za svoj rad i produktivnost dobili ocjenu 6 ili 7, s time da će radnicima koji su dobili ocjenu 6 biti isplaćeno 80 posto neto plaće, a radnicima koji dobili ocjenu 7, 100 posto neto plaće, došlo je do velikog nezadovoljstva i ogorčenja među radnicima koji su za svoj rad i zalaganje tijekom 2023. godine dobili ocjene 4 ili 5. Sukladno ranijim iskustvima, i ti radnici su s pravom očekivali nagradu za svoj rad. Ne osporavajući pravo Poslodavca na donošenje ovakve odluke, ne možemo se oteti dojmu odnosno činjenici da za razliku od prethodnih godina, ovakva nagrada obuhvaća znatno manji broj radnika s obzirom da je pro-

pisanom metodom mogućeg dodjeljivanja ocjena broj radnika koji mogu ostvariti najviše ocjene unaprijed prilično ograničen. Imajući u vidu i ovako teško stanje i nezadovoljstvo među radnicima uzrokovano prvenstveno manjkom radne snage odnosno velikim odljevom kvalitetnih radnika, smatramo da ovakve odluke unose još veći nemir i nezadovoljstvo među radnicima. Smatramo i da su odlukom svakako trebali biti obuhvaćeni i radnici koji su za svoj rad ocijenjeni ocjenama 4 i 5, jer su tim ocjenama obuhvaćeni svi radnici koji su sukladno Pravilniku o radnom učinku ostvarili sve zadane ciljeve. Novčana nagrada, čak i u nekom manjem postotku zadovoljila bi te radnike, jer su i oni u svoj rad uložili golemi trud, a svakako, novčana nagrada služila bi i kao dodatna motivacija, koja bi radnicima poručila da ih Poslodavac cijeni i poštuje.

## KRONIČAN NEDOSTATAK RADNIKA U DOSTAVI

Svakim danom suočavamo se sa sve većim problemima u dostavi zbog nedostatka radnika. S terena dolaze informacije kako se u pojedinim poštanskim uredima zna dogoditi da u dostavi ima upola manje poštara od postojećih rajona. Kako odraditi posao u takvim uvjetima? Takav način rada nije održiv na duže vrijeme. Neminovno pada kvaliteta usluge, a o psihofizičkom opterećenju poštara da i ne govorimo. Poslodavac, koji je također svjestan teške situacije na terenu, podržavajući apele Hrvatskog sindikata pošte, aktivno radi na zapošljavanju novih radnika u sustavu dostave. Hitnim zapošljavanjem novih radnika u dostavi, osim rasterećenja, postojeći radnici će sukladno planu, moći nesmetano koristiti svoj godišnji odmor koji im je itekako potreban zbog otežanih uvjeta rada u kojima rade već neko vrijeme. Prema riječima Poslodavca, kolege poštari koji će biti zaduženi za obuku novih radnika poštara, dobit će privremeni premještaj na radno mjesto „poštar mentor“. Sukladno važećem Pravilniku o plaćama, radno mjesto „poštar mentor“ ima i do 48 bodova više od radnog mjesta „poštara“, a i prema kriterijima za dodatak ima pravo i na 5 eura dodatka po danu. Također, da bi se zaposlili novi radnici kao i zadržali stari, Poslodavac mora poraditi na dodatnom povećanju materijalnih prava radnika, za što smatramo da ima dovoljno prostora. Činjenica je da se trend odlazaka kvalitetnih radnika i slab priliv novih može zaustaviti jedino većim primanjima. Ne zaboravimo da poštanske plaće već godinama kaskaju za hrvatskim prosjekom te da su troškovi života nesrazmjerno porasli u odnosu na povećanje plaća.



## MOTIVACIJA I PRODUKTIVNOST



Zadnjih nekoliko godina u svrhu povećanja produktivnosti dogodile su se razne reorganizacije. Mijenjale su se sistematizacije i drugačije organizirali radni procesi kako bi se sa optimalnim brojem radnika odradio posao. Kako bi se pratila učinkovitost radnika uvedena su razna mjerenja i pomoću formula se dnevno dolazi do podatka koliko su učinkoviti operateri i poštari. Ono što je odmah prepoznato u operativi kao problem mjerenja učinkovitosti je pretpostavka „idealnih uvjeta“ u kojima radnik radi. Kod opće dostave pričamo o sve većoj količini nerazvrstane pošte, „četvorkama“ i činjenici da se dnevno dobije sve više D+1 pošiljaka; u ekspres dostavi pričamo o nedostatku prostora za pripremu, informatičkoj podršci koja nije uvijek idealna; kod operatera na šalteru pričamo o poslovima koji se nigdje ne evidentiraju, a svakim danom sve više vremena je potrebno za rješavanje reklamacija dostave, traženja pošiljaka i zvanja korisnika. Osim što formula nije idealna zbog svega navedenoga, glavni problem je sve veći nedostatak motivacije. Sva istraživanja su pokazala da je za veću produktivnost potrebna i maksimalna motivacija radnika, a na motivaciji se premalo radi. Osim materijalnih primanja, jedan od važnijih uzroka nedostatka motivacije su dnevne negativne reakcije korisnika uzrokovane lošom kvalitetom dostave. Hitno treba osvijestiti ovaj problem jer sve više dobrih radnika odlazi iz sustava upravo zbog toga što, koliko god se trudili i radili, dnevno dobivaju negativni „feedback“ od korisnika.

## ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU U HRVATSKOJ POŠTI

Jedan od osnovnih ciljeva sindikata su zaštita i unapređenje uvjeta rada, promicanje radničke i društvene solidarnosti te izgradnja društva u kojem će se poštivati prava radnika. U skladu sa sloganom našeg 7. Sabora „POVEZUJEMO LJUDE – ŠTITIMO PRAVA“ bit ćemo itekako usmjereni na nastavak unaprjeđenja zaštite na radu (zaštite zdravlja i sigurnosti na radu), socijalnog dijaloga i suradnju njegovih dionika (i na strani Poslodavca i na strani radnika), za sve radnike Hrvatske pošte, a posebno za one koji su članovi sindikata i djeluju u radničkim vijećima ili su povjerenici radnika za zaštitu na radu, jer je socijalni dijalog svima njima glavni alat u zaštiti prava radnika i poboljšavanju uvjeta rada.

Upravo na tom tragu, Hrvatski sindikat pošte usvojio je programske smjernice svog djelovanja u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu (zaštite na radu), iz kojih izdvajamo tri osnovne smjernice:

- promicanje kulture prevencije i primjera dobre prakse
- podizanje kvalitete rada svih dionika u sustavu zaštite na radu; radnika, poslodavca i njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu te povjerenika radnika za zaštitu na radu kao i naših sindikalnih povjerenika
- unapređivanje suradnje ključnih dionika u sustavu zaštite na radu u Hrvatskoj pošti

Socijalni dijalog i partnerstvo u području zaštite na radu potrebno je razvijati između poslodavca i sindikata na svim razinama, počevši od mikrorazine tj. pojedinih radnih sredina (lokacija), pa do makro razine (regije i uredi), i to prije svega aktivnim sudjelovanjem ovlaštenika poslodavca i povjerenika radnika za zaštitu na radu te putem odbora za zaštitu na radu, radničkog vijeća i povjerenika radnika za zaštitu na radu. Zbog svega navedenoga te u svrhu unaprjeđenja uvjeta rada i promocije kulture sigurnosti i zaštite na radu, u našem sindikalnom glasilu u narednom ćemo razdoblju redovito objavljivati tematske članke posvećene zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

Informativni tjednik HSP - Hrvatskog sindikata pošte

Odgovorni urednik: Nenad Puškar, Urednica: Martina Cikojević, dipl. novinar

Uređivački odbor: Damir Jurišić, Dubravko Kovačić, Željko Miljak, Lidija Pulišić, Željko Šešerin i Mario Vrčec

Adresa Uredništva: Radićeva 12, 10000 Zagreb, TEL: 01/4686-092 FAX: 01/4921 555

Internet adresa: [www.sindikatsp.hr](http://www.sindikatsp.hr), e-mail adresa: [urednistvo@sindikatsp.hr](mailto:urednistvo@sindikatsp.hr)

ISSN: 1333-4530