

VAŽNOST RADNIČKIH VIJEĆA

Pri donošenju svih važnijih odluka koje se odnose na : donošenje pravilnika o radu, planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu, prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca, te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni, mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada, planu godišnjih odmora, rasporedu radnog vremena, noćnom radu, otkazivanja ugovora o radu i ... poslodavac se mora savjetovati s Radničkim vijećem. U protivnom, odluke poslodavca su ništavne. Zbog toga je bitno da u radu radničkog vijeća sudjeluju najkompetentniji ljudi koji će itekako znati štititi prava i interese SVIH radnika.

Reprezentativni sindikati u HP-Hrvatskoj pošti, Republički sindikat radnika Hrvatske i Hrvatski sindikat pošte, surađuju već čitav niz godina. Naš je stav da smo zajedno snažniji i zato već godinama uspješno djelujemo s ciljem ostvarivanja što bolje zaštite prava radnika i stvaranja soci-

jalne sigurnosti radnika, a sve u okviru gospodarskih kretanja i mogućnosti naše kompanije.

Kao radnici svjesni smo da ne možemo definirati strategiju razvoja, ali možemo se – i moramo – boriti za dostojanstvo svakog radnika i za svako radno mjesto.

Negativni trendovi s kojima se susreću visoko razvijene europske zemlje prisutni su i u Hrvatskoj. U posljednjih nekoliko godina svjedoci smo pada gospodarstva, nastojanja da se kroz provedenu izmjenu Zakona o radu dodatno oštete radnici i smanje radnička prava. U protekle tri do četiri godine više od 200.000 ljudi ostalo je bez posla u realnom sektoru, a mnogi od njih otpušteni su bez ikakve otpremnine i s vrlo neizvjesnom mogućnošću zapošljavanja. Tu se ne radi samo o radnim mjestima, nego o obiteljima koje žive od rada, o djeci koja idu u školu, roditeljima koji su u mirovini i o onima o kojima treba brinuti. Stoga je na sve moguće načine potrebno zaštititi prava i interese radnika.

Radnička vijeća, uz reprezentativne sindikate dodatni su instrument zaštite radničkih prava.

Novi predsjednik Nadzornog odbora Hrvatske pošte

Na telefonskoj sjednici Nadzornog odbora HP-Hrvatske pošte, održanoj 22. srpnja 2014. godine, na prijedlog Skupštine društva HP-Hrvatska pošta d.d., za novog predsjednika Nadzornog odbora izabran je gospodin prof. dr. sc. Tihomir Hunjak iz Varaždina, istaknuti znanstvenik i profesor na Fakultetu organizacije i informatike u Varaždinu.

INFORMACIJA SA STRATEŠKOG SASTANAK

Ured za upravljanje ljudskim rseursima

Predviđene aktivnosti u 2014. godini prije svega se odnose na izradu sistematizacije radnih mjesta i novog pravilnika o plaćama, zatim provođenje različitih edukacija, procjene potencijala u diviziji mreža i završetak projekta procjene rukovoditelja. Cilj nove sistematizacije radnih mjesta je namjera Uprave da olakša upravljanje radnicima i radnim mjestima, zbog toga što trenutno stanje nije zadovoljavajuće. Naime, i sami smo svakodnevno svjedoci da naše kolegice i kolege obavljaju raznolike poslove na radnim mjestima jednakog naziva (recimo operateri 2, operateri 1, asistenti, poštonoše).

Takvo neprirodno stanje u sistematizaciji radnih mjesta bitno otežava pravedno nagrađivanje radnika, njihovu edukaciju... Nakon redefiniranja radnih mjesta, kroz izradu i implementaciju nove sistematizacije radnih mjesta, biti će omogućeno takvim redefi-



niranim radnim mjestima pridružiti adekvatne plaće. **Prema najavama menadžmenta iznesenim na strateškom sastanku razmatra se mogućnost uvođenja varijabilnog dijela plaće.**

Prije svega, varijabilni dio plaće ovisio bi o ostvarenim ciljevima! Naravno, varijabilni dio plaće, u početnoj verziji ne bi bio predviđen za sve radnike već samo za „prodajna radna mjesta“(!?). Načelna ideja je da se kroz poboljšanje prodajnih rezultata stimulirati najuspješnije radnike.

Postavlja se pitanje koja je to optimalna razina za postignute ciljeve? **Nemaju svi radnici, a i poštanski uredi, iste prodajne potencijale, a samim time ne mogu ni ostvariti iste zadane ciljeve!** Zbog toga je pilot projektom (oh, kako nam to poznato zvuči!) na osnovu ostvarenih prošlogodišnjih ciljeva namjera utvrditi optimalnu razinu ciljeva.

Prema najavama predsjednika Uprave, Alena Premužaka:

„Jednakima jednako“

Izvešćujemo članove i sve čitatelje da će slijedeći broj Sindexpresa biti objavljen 20. kolovoza 2014. godine. Eventualne izvanredne vijesti objavit će se kroz posebna priopćenja. (Uredništvo)

ISKUSTVO

Divizija mreža pod pritiskom je kontinuiranih promjena zbog specifičnosti i različitosti poslovnih operacija vezanih uz brojne proizvode i usluge. Njeno funkcioniranje, izvana i iznutra, stvara dojam kojeg komuniciramo javnosti, a time i tržištu. Sve je to zajedno u korelaciji, pa u fluktuaciji svih tih raznovrsnosti treba biti izuzetno fleksibilan, koordini-

ran, stručan i iskusen. Čini se kako je u DM-u puno toga navedenog zakazalo ili se jednostavno najodgovorniji ne snalaze s novonastalim izazovima čije posljedice nisu predvidjeli. Sposobnost anticipiranja u ovakvom okruženju je neizostavni čimbenik kojeg moraju posjedovati oni koji upravljaju. Sada operateri, nosioci ključnih aktivnosti za rast pro-

daje u poštanskim uredima, u konfuziji izazvanoj preopterećenošću informacijama i smanjenjem broja radnika na nekim područjima ne uspijevaju više pratiti sve ono što im se nameće kao zadatak. Možda je blago za reći da „pucaju po šavovima“, a pogotovo oni koji rade u turističkim središtima. Sva ta prenapregnutost, od ljudi, vremena i živaca posljedica su „nesnalaženja“ menadžera koji su zbog neiskustva i nepoznavanja činjenica s terena skloni pribjegavanju zaštite svojih položaja na način da svoju sposobnost „zamotaju u celofan“ ondje gdje se događaju manje bitne stvari, kao npr. raspravama o šestodnevnom radnom tjednu s kojim se do apsurdna igraju s radnim vremenima pojedinih radnika. Ili održavanjem

sastanaka na kojima će kolegice sa šaltera nazivati „tetama“ i isticati važnost komunikacije, umjesto da se rješavaju konkretni operativni problemi. Sjetimo se kako je bilo lako u Splitu staviti radnike na popis tehnološkog viška da bi se menadžer dokazao, ali je sada ta lakoća besćutnosti dovela do situacije da se iste otpuštene radnike poziva na sezonski rad, jer nema dovoljno operatera!?! Tako će biti dok ne prođe 6 mjeseci, kada će se zakonski moći zapošljavati novi radnici. I što je tu najzanimljivije: nitko nije odgovoran za sve te propuste! Nitko nije odgovoran za posljedice svojih promašaja! Menadžeru „koji zna“, takve se stvari ne događaju. Njegovo iskustvo stoji uz njega i pomaže mu.

Hrvatska pošta – „šalter države“

Hrvatska pošta ima potencijal ponuditi svoje usluge državi. Hrvatska pošta ima sve pretpostavke da bude „šalter država“ te može obavljati dostavu osobnih dokumenata na kućne adrese građana, zaprimati razno razne zahtjeve, kroz uslugu e-pošta biti podrška vladinom projektu e-građanin...

Da bi postali „šalter države“ ista ta država mora ispuniti određene pretpostavke kao što su zakonodavne izmjene (npr. Zakon o osobnoj iskaznici, zakon o putnim ispravama, zakon o informacijskoj infrastrukturi...). Naravno u tom poslu ima i čitav niz prepreka kao što su preklapanje poslova sa državom i (ne) spremnost na racionalizaciju u državnoj upravi, jer preuzimanjem dijela poslova državne uprave Hrvatska pošta bi ojačala svoju poziciju na tržištu, a ujedno bi se pružila prilika za racionalizaciju poslovanja državnog aparata.

Što je neto trošak?

Neopravdano opterećenje ili neto trošak je cijena pružanja obvezne univerzalne poštanske usluge za koje po pravilima EU Hrvatska pošta ima pravo naknade. U EU je do sada veliki broj operatora dobio tu naknadu (Belgija, Njemačka, Italija), te najnoviji primjeri su Bugarska, Slovačka pošta. Hrvatska pošta ima pravo i obvezu pružanja univerzalne poštanske usluge. Bez te obveze Hrvatska pošta bi se (vrlo vjerojatno) ponašala kao bilo koji konkurent na tržištu poštanskih usluga u RH: zatvorila bi 584 poštanska ureda, ukinula oko 450 rajona u rijetko naseljenim područjima, birala klijente i naravno, nudila samo profitabilnu uslugu. Na sreću, u ovom trenutku, to nije tako, i neće biti tako sve dok imamo pravo i obvezu pružanja univerzalne poštanske usluge!

INFORMACIJA SA STRATEŠKOG SASTANKA

□ Ured za korporativni marketing i razvoj

Poslovanje ureda za korporativni marketing i razvoj prije svega će biti fokusirano na osiguranje dodatnih izvora prihoda iz novih usluga. Želja je napraviti značajan iskorak na tržištu fizičkih osoba, prvenstveno koristeći veliki potencijal poštanske mreže, te dugoročno vezati postojeće korisnike (pretvoriti ih u klijente), ali i privući nove klijente. Naravno, prije svega razvojem novih usluga kao što su: e-pošta i evo tv. Naši klijenti su u pošti navikli obavljati financijske usluge te je namjera kompanije to iskoristiti, a ponudu, servis i kvalitetu financijskih usluga podići na još veću razinu. Zašto? Zato što danas pošta ima veliku frekvenciju korisnika u poštanskim uredima, ima povjerenje korisnika, posrednik smo pružanja usluga s malom mogućnošću upravljanja.

Preveliki fokus trenutno je na tehničkom pružanju usluge i jednokratnom odnosu s kupcima.

Danas smo stvorili preduvjete za promjenu na način da želimo stvoriti dugoročne relacije i od korisnika napraviti klijente. U tu svrhu želimo iskoristiti potencijal velike poštanske mreže, pružiti cjelovitu financijsku uslugu te udruženim brendiranjem postići veće volumene prodaje.

Najveća snaga hrvatske pošte je njezina prodajna mreža (šalterski radnici i pošтари), ali tek s upoznavanjem naših klijenata i njihovih potreba u potpunosti ćemo ih moći iskoristiti kroz sustav upravljanja prodajom. Implementacijom sustava upravljanja prodajom i prilagodbom organizacije prvenstveno za cilj imamo usmjeravanje fokusa cijele kompanije na klijenta i njegove potrebe, najavio je menadžment Ureda za korporativni marketing i razvoj.

pismo čitatelja...

Vozni park na 5 kotača

U zadnje vrijeme u našoj kompaniji došlo je do značajnijeg obnavljanja voznog parka na 2 i 4 kotača. Sve u cilju poboljšanja poslovanja. Što vrijeme di auto i motor koji se stalno kvari i na čije se održavanje troši više nego što je potrebno.

Međutim, mi imamo još jedan vozni park koji „prometuje“ u zatvorenom prostoru. U šalter salama i uredima. Naravno, radi se o uredskim stolicama. Prvenstveno ovdje mislim na stolice za radnike u poštanskim uredima.

Od ureda do ureda stanje je šaroliko, a negdje i prava katastrofa! Kada će se tom voznom parku posvetiti više pažnje i svim radnicima omogućiti da sjede na funkcionalnim i ispravnim stolicama!?

Svjesni smo toga da treba štedjeti, a kad se donese odluka o kupovini onda slijedi „prokletstvo“ javne nabave. Tada se proces nabave zna razvući i zakomplicirati.

Možda bismo do novih i kvalitetnih stolica mogli prije i jeftinije doći da organiziramo donatorski koncert, ili možda apliciramo za neki od fondova EU.

RSRH je član Nezavisnih hrvatskih sindikata

Uredništvo: **Željko Vidaković** - glavni i odgovorni urednik, **Marija Jukić, Siniša Seketin, Domagoj Mendeš, Gordana Perković, Ingrid Sušanj, Marija Mandić, Cvetan Kovač.**

TF: 01 4611616; FAX: 01 4611617; ADS: Kneza Mislava 11 /2, 10000 ZAGREB; E-MAIL rsrh@posta.hr