

Post Info

INFORMATIVNI TJEDNIK HRVATSKOG SINDIKATA POŠTE



ISPLATA JEDNOKRATNE PRIGODNE NAGRADE



Kako je objavljeno u ovoj tjednoj *Vašoj pošti*, Poslodavac će, u skladu s Kolektivnim ugovorom, 28. ožujka 2017. godine isplatiti jednokratnu prigodnu nagradu u iznosu od 500 kuna svim radnicima koji su s danom 1. ožujka 2017. u radnom odnosu kod Poslodavca, osim za radnike čija prava miruju. Iznos će biti isplaćen sukladno ugovorenom radnom vremenu, što znači da će puni iznos tj. 500 kuna biti isplaćeno svima koji imaju ugovoreno puno radno vrijeme.

ŽENE U HRVATSKOJ SAMO U DVA PODRUČJA IMAJU VEĆE PLAĆE OD MUŠKARACA

U povodu Međunarodnog dana žena, 8. ožujka, Državni zavod za statistiku (DZS) dao je pregled najvažnijih pokazatelja iz područja stanovništva, obrazovanja i tržišta rada kada je riječ o ženama u Hrvatskoj kojih je, prema procjeni, krajem 2015. bilo 2,2 milijuna odnosno 51,7 posto

Borba za prava žena aktualna je već više od sto godina. Tijekom tog vremena ostvareni su bitni pomaci u korist ostvarivanja sve većih socijalnih, ekonomskih i političkih prava žena u Hrvatskoj, no još uvijek postoje područja u kojima žene nisu doseglye status koji bi mogle i trebale imati.

Iako je tema ravnopravnosti spolova društveno pitanje koje zaslužuje pozornost svih 365 dana u godini, ožujak je ipak mjesec kada se postavlja pitanje – koji je status žena u društvu. DZS je u to ime, objavio statističku prezentaciju koju prenosimo u dijelovima.

Prosječna starost u kontinuiranom je porastu - Naime, 1971. prosječna starost žena u ukupnom broju hrvatskih stanovnika iznosila je 35,5 godina da bi se do 2015. povećala za gotovo devet godina.

Prosječna starost nevjesta porasla za šest godina - Žene u Hrvatskoj se sve kasnije odlučuju na stupanje u brak. Na tu činjenicu u velikoj mjeri utječe splet raznih društvenih i gospodarskih čimbenika. Tome je pridonijelo i osamostaljivanje žena

koje se sve više uključuju na tržište rada. Sve navedeno pridonijelo je povećanju prosječne dobi nevjeste pri sklapanju braka u promatranome razdoblju od 1971. do danas za šest godina.

Duže žive - Zahvaljujući sve boljim životnim uvjetima, očekivano trajanje života pri rođenju s godinama je sve veće te se u četrdesetak godina kod žena povećalo za nešto više od osam godina.

Sve obrazovanije - U pola stoljeća zabilježene su velike promjene u području obrazovanja žena u Hrvatskoj. Vidljivo je da su žene kroz desetljeća sve obrazovanije. Naime, prema podacima Popisa stanovništva 1961., čak je 92,4 posto žena imalo osnovno obrazovanje ili manje, a njih svega 0,8 posto visoko obrazovanje. Podaci posljednjeg Popisa stanovništva 2011. pokazuju da je najveći broj žena, gotovo polovica ukupnog broja, imao srednjoškolsko obrazovanje. Udio visokoobrazovanih žena iznosio je 16,7 posto, dok je udio visokoobrazovanih muškaraca iznosio 16 posto.

Najbolje plaćene u djelatnosti fi-

nancija i osiguranja - Prosječna mjesečna neto plaća žena u 2014. iznosila je 5.190 kuna te je bila za 10,9 posto manja od prosječne mjesečne neto plaće muškaraca. Najnižu neto plaću imale su žene zaposlene u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (3.986 kuna) i prerađivačkoj industriji (4.259 kuna), dok su najvišu neto plaću imale žene zaposlene u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja (7.140 kuna) te informacijama i komunikacijama (7.119 kuna). U dva područja djelatnosti žene su imale veće plaće od muškaraca, i to za 10,0 posto u građevinarstvu te za 4 posto u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima.

Djelatnosti u kojima dominiraju - Najveći broj zaposlenih žena u pravnim osobama u 2015. bio je u djelatnostima trgovine na veliko i na malo (17,4 posto) te obrazovanja (15,8 posto), dok je najveći udio zaposlenih žena bio u djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (78,3 posto) te obrazovanja (77,4 posto). (Izvor: *Tportal.hr*)

POTREBA ZA RADNICIMA NE JENJAVA, ALI MNOGI IPAK ODLAZE...

U Hrvatskoj pošti je na dan 31. siječnja ove godine bilo ukupno 9.821 zaposlenih. U odnosu na isti datum prethodne godine, kad nas je bilo 9.584, radi se o zapošljavanju novih 237 radnika. Međutim, kada se izuzmu radnici na određeno vrijeme koji su sutne radnike, „ime za ime“, 185 radnika. Povećanje siječanj 2016. godine rezultirajućih usluga koje su doposla te je zapošljavanje na bilo nužno za organizaciju procesa. Veselimo se povećanom rastu broja zaposlenih rečeni porast anuliran je već u „minus“ kao posljedica radnika kojima je otkazan ugovor o radu iz osobno uvjetovanih razloga. Sreća je ipak u tomu što su svi ti odlasci bili na osobni zahtjev radnika, a kako stvari stoje, da je bilo moguće udovoljiti svim zahtjevima, taj bi broj bio značajno veći.



zaposleni kao zamjena za odtada se radi o povećanju od broja zaposlenih u odnosu na tat je okolnosti na tržištu povele do povećanog opsega operativnim radnim mjestima rada i nesmetano održanje obima posla i posljedice u našem Društvu. Nažalost, krajem veljače, pače otišao je odlaska iz sustava čak 267

PRIMJERI LOŠEG ODNOSA ŠEFA SA RADNICIMA



Iako su na hijerarhijskoj ljestvici unutar kompanija vrlo visoko, često se događa da šefovima manjka sposobnosti za komunikaciju s ljudima. Biti dobar vođa znači imati odgovornost za svoja djela, ali i kako će se učinci tih djela odraziti na zaposlene. Šefovi često nisu svjesni da ponekad svojim radnjama vrijeđaju radnike, a ovo su prema Forbesu neke od tih radnji:

Nezahvalnost - Poslodavci koji su nezahvalni i ne znaju cijeniti trud

svojih zaposlenih izazivaju nezadovoljstvo kod radnika, a naročito kod onih koji svakodnevno ulažu velike napore ne bi li na što bolji način doprinijeli razvoju kompanije.

Manjak priznanja i poštovanja - Mnogi vodeći ljudi unutar kompanije da bi bili heroji, sebi vrlo često pripisuju zasluge koje zapravo pripadaju radnicima. No, to je sasvim pogrešan put – šefovi moraju „služiti“ radnicima, baš kao što radnici “služe” njima. Dobro poslovanje je dvosmjerna ulica.

Stalne kritike - Konstantno upiranje prstom u radnika neće ga učiniti produktivnijim, nego baš obrnuto. Nezadovoljstvo će rasti jer nitko ne voli raditi pod pritiskom, a stalne kritike i ukazivanje isključivo na negativne stvari do kraja će narušiti odnos radnika i šefova.

Očekivanje da zaposleni budu poput njih - Najveća greška koju šefo-

vi mogu napraviti je da očekuju od radnika da budu poput njih. Zaposleni nisu lutke – oni bi trebali biti nezavisni i imati slobodu kako bi tako svojom osobnošću najbolje doprinijeli ciljevima kompanije.

Licemjerstvo - Licemjerstvo u šefova pokazuje nezrelost, manjak mudrosti i nerazumijevanje, a raditi u takvom okruženju može biti prava noćna mora. Nažalost, mnogi čelni ljudi često nisu svjesni svoga licemjerstva, pa tako ne smatraju da time vrijeđaju zaposlene.

Pretjerano uplitanje, ili manjak sudjelovanja - Kada se šefovi previše upliću u poslove radnika, vjerojatno misle da im tako pomažu. No, tako zapravo umanjuju njihove sposobnosti, a isto se događa ako uopće ne sudjeluju u procesima. Kao i u svemu ostalom, važno je stvoriti pravu ravnotežu kako bi odnos bio na najboljoj razini.