

Post Info

INFORMATIVNI TJEDNIK HRVATSKOG SINDIKATA POŠTE



DIVIZIJA POŠTE - PITANJA I ODGOVORI (I.)

PROBLEMI U FAZAMA DOSTAVE POŠILJAKA I RAZDUŽENJA PO POVRAATKU SA DOSTAVE

Proteklih mjeseci održano je niz sastanaka između predstavnika reprezentativnih sindikata (HSP i RSRH) i menadžmenta Divizije pošte. Raspravljalo se o čitavom nizu problema, a najveći prijepori bili su oko utvrđivanja učinkovitosti poštara. Mjerodavnima smo pismenim putem poslali niz upita, na koje smo, nakon poduzetog čekanja, dobili odgovore. S obzirom na njihov opseg, iste ćemo vam prenijeti u nastavcima, odnosno u nekoliko narednih brojeva *Post info*.

Dostava pošiljaka:

Pitanje - Kriteriji za organiziranje dostavnog područja u članku 3. govore o uspješnom organiziranju dostave na način da se postigne dobar pokazatelj zadovoljstva korisnika. Koji su to pokazatelji i jesu li pozitivni?

Odgovor - Uspješno organizirano dostavno područje podrazumijeva uručenje poštanskih pošiljaka u propisanom roku i na propisani način u za to predviđenom vremenskom intervalu sukladno putnom listu pošta-

ra. Pokazatelji uspješnosti dostave kao posljednje tehnološke faze ogledaju se kroz neovisna mjerenja kvalitete čiji rezultati iz godine u godinu to i potvrđuju. Kvaliteta uručjenja pošiljke najbrže kategorije i ne prioritarnih pošiljaka je iznad propisanog standarda. Također, pokazatelj zadovoljstva korisnika je i smanjen broj opravdanih reklamacija koje imamo u odnosu na period godine prije.

Pitanje - Isti akt u članku 4. govori o pravilnom formiranju dostavnih rajona, za što je potrebno raščlaniti operativno radno vrijeme poštara utvrđivanjem specifikacije vremena za pojedine segmente rada:

a) utvrditi vrijeme za uzimanje pošiljaka iz dostavnih depoa;

Odgovor - Prema tumačenju Odbora za normiranje vrijeme potrebno za uzimanje pošiljaka iz dostavnih depoa je već uračunato u normi za obične pošiljke iznesene na dostavu. Norma za obične pošiljke iznesene na dostavu raščlanjena je prema aktivnostima predmetnog radnog procesa (elementima norme). Vrijednost

norme iznosi 0,198 norma minuta tj. 12 sekundi po svakoj običnoj pošiljci iznesenoj na dostavu. Bez obzira na to što sam izraz „pražnjenje poštanskog depoa“ nije posebno naveden u opisu norme (katkada je teško kod radnih procesa u tekstu navesti baš svaki detalj koji čini neku aktivnost), ono se podrazumijeva budući da predstavlja sastavni dio navedenog radnog procesa.

b) koliko nam je poznato, navedeno iz članka 4. nije utvrđeno niti je prezentiran način izračuna. Utvrditi neproduktivno radno vrijeme u prijeđenom putu do dostavnog rajona i s njega, povratne hodove i sl.

Odgovor - Kod izrade putnog lista poštara moraju se koristiti svi elementi prijeđenog puta: do i sa rajona, po rajonu i dodatak na prijeđeni put i pojedinačno su iskazani na putnom listu poštara. Na svakom dostavnom rajonu mogu se kombinirati različita prijevozna sredstva, a u konačnici prijeđeni put se pretvara u pješački prema točno definiranim postotcima.

0,5 -

Ne, ne radi se o (ne)dozvoljenoj količini alkohola, već o nečemu što bi u barem malom dijelu moglo pomoći realnijem izračunu učinkovitosti poštara. Kao što smo i ranije pisali, sindikati su s predstavnicima Divizije Pošte održali niz sastanaka čiji je cilj bio riješiti prijepore u vezi izračuna učinkovitosti poštara. Poznato je kako poštari opće dostave, pripremajući pošiljke za dostavu, s većinom pošiljaka obave po nekoliko radnji, odnosno kroz ruke im jedna te ista pošiljka prođe po nekoliko puta. Posebno je to slučaj kod rajona s „A/B“ modelom dostave, ali i kod svih drugih rajona za vrijeme tzv. vršnog opterećenja. Jedan od rezultata sa održanih sastanaka s Poslodavcem je bio zaključak kako za višekratno manipuliranje jednom te istom pošiljkom treba uvećati učinkovitost priznajući dodatnih 0,5 za svaku pošiljku. No, jedno je zaključak sa sastanka, a drugo praksa jer ovih se 0,5 baš i ne primjenjuje na terenu. Je li razlog odustajanje od dogovorenog principa ili tek lošije komuniciranje prema „dolje“?

KRAJEM OŽUJKA 224.068 NEZAPOSLENIH

U Hrvatskoj je krajem ožujka bilo registrirano 224.068 nezaposlenih osoba, što je 6,2 posto ili 14.866 osoba manje u odnosu na prethodni mjesec, a na godišnjoj razini broj nezaposlenih manji je za 18,9 posto ili 52.338 osoba, objavio je Hrvatski zavod za zapošljavanje. Dnevni podaci pokazuju da se nastavlja smanjenje broja nezaposlenih - trenutno je nezaposleno 217.778 osoba, što je 6.290 manje nego krajem ožujka. Iz evidencije nezaposlenih u ožujku su izašle 32.373 osobe.

ODRŽAN SASTANAK SINDIKATA I VODSTVA DIVIZIJE MREŽE

Kako bi se raspravilo o problemima, prigovorima i pitanjima operatera, u četvrtak 20. travnja, održan je sastanak sindikata i predstavnika Divizije mreže te direktora za upravljanje ljudskim resursima. Sa sastanka izdvajamo najvažnije. Naime, Divizija mreža trenutačno obavlja predradnje za mini organizacijske promjene. Kako bi se odabralo najkvalitetniji kadar za buduće voditelje mreže PU i voditelje grupe PU, s pojedinim radnicima obavili su se razgovori. Upozorili smo na ne baš dobro provođenje procesa uz ne baš „transparentne i za sve jasne kriterije“. Poslodavac, naime, za osnovne kriterije uzima prodajne rezultate, ocjenu i ne postojanje mjera upozorenja na kršenje radnih obaveza.

Potreban broj izvršitelja odnosno osnovna postava radnika u uredima, vječni su kamen spoticanja. Naime, predstavnici Divizije mreže kažu kako voditelji područja imaju dovoljan broj radnika za područje, a raspored po uredima je u njihovoj nadležnosti. Tako da bi prigovori o smanjenom broju radnika na pojedinom uredu trebali ići na teret voditelja!? Bitnijeg prijema novih radnika neće biti, osim u prijeko potrebi. Sindikati su upozorili

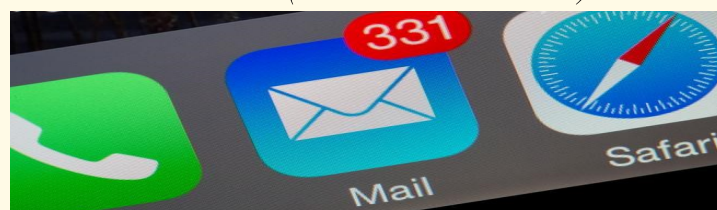
na prigovore radnika oko procesa godišnjeg ocjenjivanja. Predstavnici poslodavca naglasili su da je taj sustav jasno razrađen te nezadovoljni radnik ne mora potpisati ponudenu ocjenu. U tom slučaju, proces se nastavlja dodatnim razgovorima i konačno, predmet dolazi na Povjerenstvo u kojem je i predstavnik sindikata. Voditelj ima pravo radniku podići ili spustiti ocjenu na temelju kompetencija radnika. Ocjena bi trebala imati motivirajući učinak na radnika. Polugodišnji razgovori trebali bi biti odrađeni s jednakim angažmanom kao i ocjenjivanje. Radi se na rješavanju problema redovitog informiranja radnika o trenutačno ostvarenim ciljevima.

Na upit o kriteriju pri odabiru radnika za prijem u stalni radni odnos, rečeno nam je da se prvenstveno uzimaju u obzir kvaliteta rada i duljina rada na određeno vrijeme. Operaterima koji taj posao obavljaju, konačno bi trebala biti priznata razrada pošiljaka. Poslodavac još uvijek traži kvalitetno rješenje pitanja isplate akontacije radnicima kojima nije omogućen svakodnevni povratak u mjesto prebivališta. Konkretnih zaključaka o prednostima uvođenja redomata u uredima za sada još nema.

BITI DOSTUPAN 24 SATA DNEVNO

Svakodnevni stres se može zaboraviti kroz susrete s prijateljima, gledanjem filmova, čitanjem - čovjek se može „isključiti“. Bar teoretski. Jer, ponekad se oglasi službeni mobitel! Stigla je poruka od šefa, ili mušterija zove, ili se najavljuje važan sastanak. U takvim trenucima, slobodnom vremenu je odzvonilo. Čovjek se vraća u poslovnu svakodnevicu – od koje se upravo htio odmoriti. Čak i kada nema poziva, mnogi se na kraju dana ne mogu opustiti jer znaju da je poziv moguć... U Španjolskoj je oporba zatražila da se zakonom utvrdi pravo na neprikosnovenost slobodnog vremena. Prema nacrtu zakona, službenici moraju imati pravo da izvan radnog vremena budu nedostupni telefonski ili putem elektronske pošte. U Francuskoj je sličan zakon donijet u siječnju. On važi za sva poduzeća s više od 50 zaposlenih i treba „jamčiti poštovanje slobodnog vremena i godišnjeg odmora kao i privatnog i obiteljskog života“. U Njemačkoj su 2011. i 2012. godine mnoga poduzeća utvrdila vlastiti kodeks s ciljem da se smanji stres zaposlenih. Doduše, ima i firmi koje to ne žele uvesti – tako da su zaposleni u tom pogledu praktično ovisni od dobre volje uprave. Wolfgang Spitta, specijalist za feno-

men „burn-out-a“, kritički gleda na način na koji su vodstva pojedinih firmi uvela „poštedu“ budući da taj kodeks obično važi samo za određenu grupu – ne za sve zaposlene u poduzeću. U Njemačkoj bi, gledano s aspekta radnog prava, zakon o nedostupnosti izvan radnog vremena bio – suvišan. Jer, teoretski, nitko nije u obvezi da radi duže nego što je predviđeno ugovorom. Problem je u tome što svi ne koriste to pravo. Kako kaže jedan odvjetnik iz Bonna, većina zaposlenih je u strahu da će dobiti otkaz ako uvečer više ne budu dostupni. Kritičari novog zakona u Francuskoj smatraju da dokle god se pojedinac mora izboriti za svoja prava sudskim putem, neće biti masovne zaštite. A Opći savez sindikata Francuske smatra i da je nekorektno to što zakonom nisu predviđene nikakve posljedice za poslodavce koji prekrše pravo zaposlenih na nedostupnost u slobodnom vremenu. (Izvor: Deutsche Welle)



Informativni tjednik HSP - Hrvatskog sindikata pošte

Odgovorni urednik: Milan Jukić, Urednica: Martina Cikojević, dipl. novinar

Uređivački odbor: Miljenko Gorup, Damir Jurišić, Željko Miljak, Lidija Šušić, Željko Šešerin i Mario Vrček

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

Internet adresa: www.sindikats-hsp.hr, e-mail adresa: urednistvo@sindikats-hsp.hr

ISSN: 1333-4530