

Post Info

INFORMATIVNI TJEDNIK HRVATSKOG SINDIKATA POŠTE



VJEROVALI ILI NE...

Usprkos svim nedaćama i uvjetima rada u kojima obavljate poslove, izgledna je namjera Poslodavca da sve vas, koji obavljate poslove tzv. operativnih radnih mjesta (operateri u poštanskom uredu, poštari za opću i ekspres dostavu, dostavljači tiskovina...) „razvrsta“ u poslove s malim rizicima!

I da ne bi bilo zabune, poslovi s malim rizicima su poslovi za koje se smatra da se nezgoda na radu ili ozljeda na radu ne bi trebala dogoditi tijekom cijele vaše profesionalne karijere! Ali, ako se već i dogodi, onda će za posljedicu imati „samo“ ozljede i bolesti koje ne uzrokuju produženu bol (kao npr. male ogrebotine, iritacije oka, glavobolje itd.)! Naravno da je to daleko od stvarnosti, a egzaktni (brojčani) podatci o broju ozljeda na radu u Hrvatskoj pošti to i potvrđuju:

VRSTA PODATAKA	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Broj radnika u razdoblju	9727	9679	10002	10017	9636
Ukupan broj ozljeda	244	189	280	249	197
Broj smrtnih ozljeda	1	0	0	0	1
Broj teških ozljeda (kada su radnici zadržani na liječenju u bolnici)	36	26	44	36	31

Na primjer, samo u 2020. godini u Hrvatskoj pošti dogodilo se ukupno 197 ozljeda na radu, i to:

- 138 u radnom procesu
- 26 na putu s posla i na posao
- 18 zbog ugriza psa
- 16 ozlijeđenih radnika usred razbojništva

Ozljede na radu su se u 2020. godine najčešće događale poštarima (114 ONR ili 57,58 posto od ukupnog broja), zatim slijede operateri u PU i operateri za poštanske procese (52 ONR ili 26,3 posto od ukupnog broja radnika). Valja napomenuti, kako se udio ozlijeđenih radnika u zadnjih pet godina u Hrvatskoj pošti, na radnom mjestu operatera u poštanskom uredu i poštara za opću dostavu, kreće u rasponu od 76 posto do 81 posto u odnosu na ukupni broj ozljeda na radu u odnosu na sva druga radna mjesta.

MEHANIZMI ZAŠTITE POSTOJE, PRIJAVITE NEŽELJENO PONAŠANJE

U prethodnom broju *Post info* (br. 822) pisali smo o rezultatima istraživanja o nasilju i uznemiravanju na radnom mjestu. Osim što su navedeni najčešći oblici uznemiravanja i skupine koje su češće izložene uznemiravanju, stavljen je naglasak na mehanizme zaštite koji već postoje, a nedovoljno se koriste. U Hrvatskoj pošti je uspostavljen sustav zaštite dostojanstva radnika. Pravilnikom o radu uređena je zaštita prava radnika, pa tako čl. 51. tog Pravilnika, propisuje u st.1.: Društvo je dužno zaštititi dostojanstvo radnika tijekom rada, odnosno obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima. Stavak 2. propisuje da je Društvo dužno osigurati uvjete rada u kojima

radnici neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, te da ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera, dok stavak 3. objašnjava da je uznemiravanje svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz čl. 50. st. 2. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Svaka Grupa područja ima imenovanu osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika (povjerenik) i njihovo ime i prezime, adresa mjesta rada i broj telefona moraju biti istaknuti na oglasnoj ploči Društva, kako bi bili dostupni svim radnicima. Osim toga postoji i Etički kodeks kojeg su potpisali svi radnici Hrvatske pošte, bez obzira na kojoj se poziciji nalaze i koje poslove obavljaju. Nepridržavanje odredaba Etičkog kodeksa može predstavljati razlog za otkaz ugovora o radu, a Etičko povjerenstvo prati primjenu Etičkog kodeksa. Znači to je još jedna adresa gdje radnici mogu poslati pisane pritužbe. Koji je onda razlog da većina ispitanika koje je imalo iskustvo uznemiravanja na radnom mjestu nije prijavilo to isto uznemiravanje? Je li razlog u tome što lakše prepoznamo uznemiravanje kad se događa nekoj drugoj osobi, nego nama osobno? Ili u tome da nismo ni sigurni kome i kako prijaviti neko neželjeno ponašanje? Poslodavac je propisao proceduru, na nama radnicima je da prepoznamo i prijavljujemo neželjena ponašanja, a na Poslodavcu da ozbiljno razmotri svaku prijavu jer nažalost većina radnika, koji su imali iskustvo bilo koje vrste uznemiravanja, osjeća zdravstvene posljedice zbog toga i prema istraživanju, trećina muškaraca i četvrtina žena uzimaju bolovanje.



RADNICI ZBOG PREOPTEREĆENJA I STRESA SVE ČEŠĆE MIJENJAJU POSLOVE

Joblist je prezentirao brojke i otkrio da čak 87 posto registriranih korisnika daje otkaze i traži novo radno mjesto, ponajprije zbog preopterećenja i stresa nastalih tijekom pandemije koronavirusa, odnosno rada na daljinu. Tvrdi da ih se ne respektira dovoljno, da im se narušava privatno vrijeme i da ih se opterećuje poslom kao nikad prije. Ujedno, svi ti zaposleni naglašavaju da imaju dovoljno samopouzdanja kad su u pitanju vještine koje posjeduju da bi mogli naći drugi posao. Tako nešto, barem u Sjedinjenim Američkim Državama, poklapa se s istraživanjima koja pokazuju da su zaposlenici ti koji imaju moć, a ne poslodavci, kako je bilo proteklih desetljeća. Naime, situacija na američkom tržištu rada jest takva da nedostaje radne snage, posebno u IT sektoru, koji iziskuje nešto složenije vještine. Pandemija koronavirusa donekle je odgovorna za takvu situaciju. Jer, potražnja za IT djelatnicima se povećala, ponajprije zbog silnih promjena u samom načinu rada. Na daljinu situacija jest izazovnija i trebalo je napraviti razne preinake, od alata koji se koriste, kao i sigurnosti. A i obujam posla se povećao. Upravo zato se djelatnici osjećaju kao da su u poziciji da mogu pregovarati o poziciji, većoj plaći, prelasku na bolje radno mjesto u nekoj drugoj organizaciji. Ujedno, većini od njih fleksibilnost je jako bitna, kad se radi o poslu koji obavljaju. Njih 47 posto pak želi u potpunosti raditi na daljinu, njih 39 posto želi stalno zaposlenje, a većinu u tom smislu čine milenijalci ili osobe od 24 do 40 godina. Što se tiče mlađe generacije (Z), a to podrazumijeva osobe od 18. do 24. godine, njih 55 posto planira ubrzo pronaći novi posao, od čega njih 32 posto tvrdi kako to želi zbog nemogućnosti napretka na aktualnoj poziciji, odnosno, zbog izostanka mogućnosti za poboljšanjem profesionalne karijere. Svakako, sve ove spoznaje potvrđuju da će organizacijama biti teško zadržati mlade talente uz sebe, ali i one nešto starije. Ono što se po tom pitanju predlaže rukovoditeljima jest da imaju jasne profesionalne planove razvoja, što znači više razloga najboljima da ostanu na aktualnoj poziciji. Zatim, kultura same organizacije mora se mijenjati s vremenom, a ne protiviti se promjenama. To čini zaposlene zadovoljnijima. I na kraju, ne smije se ignorirati želja zaposlenih za fleksibilnijim načinom rada.

Informativni tjednik HSP - Hrvatskog sindikata pošte

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

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

ISSN: 1333-4530