

## SWOT analiza tržišta poštanskih usluga u RH

Temeljem provedene analize stanja tržišta poštanskih usluga u RH, izrađena je SWOT analiza koja prikazuje snage i slabosti, te prilike i prijetnje tržištu poštanskih usluga u RH.

SWOT analiza prikazuje stanje tržišta poštanskih usluga u RH u odnosu na trendove te širi aspekt u kojem djeluje tržište poštanskih usluga:

☐ snage	☐ slabosti
<ul style="list-style-type: none"> <li>- liberalizirano tržište poštanskih usluga u skladu s EU direktivama</li> <li>- nadzor i praćenje tržišta kroz djelovanje NRA</li> <li>- spremnost davatelja poštanskih usluga za uvođenje novih poštanskih usluga</li> <li>- optimizirani ljudski potencijali vodećih davatelja poštanskih usluga</li> <li>- kontinuirani porast broja paketskih pošiljaka</li> <li>- razvijena mreža davatelja univerzalne usluge te otvoren pristup poštanskoj mreži</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kontinuirani pad broja pismovnih pošiljaka i ostalih pošiljaka u razdoblju 2008. – 2013.</li> <li>- slabo korištenje pristupa mreži davatelja univerzalne usluge od strane davatelja poštanskih usluga</li> <li>- zakoni izvan okvira poštanskog sektora ne prate u dovoljnoj mjeri potrebe razvoja tržišta poštanskih usluga</li> <li>- nedostatak modernog, tehnološki naprednog, poštansko-logističkog središta</li> <li>- znatni troškovi pružanja univerzalne usluge u ruralnim područjima</li> </ul>
☐ prilike	☐ prijetnje
<ul style="list-style-type: none"> <li>- jaka i potpuna integracija članstva RH u EU</li> <li>- rast usluga e-trgovine</li> <li>- mogućnost dobivanja sredstava iz fondova EU za financiranje razvojnih projekata</li> <li>- mogući gospodarski rast kao poticaj za razvoj poštanskih usluga</li> <li>- privatizacija tvrtki u vlasništvu RH (uključujući i moguću privatizaciju HP) kojim bi se potaknulo gospodarstvo i poštanski sektor te transfer znanja i dobre poslovne prakse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nepostojanje strateškog okvira za razvoj gospodarstva u RH</li> <li>- loše postojeće poslovno okruženje i trenutno gospodarsko stanje u RH</li> <li>- niska stopa sposobnosti za inovacijama u RH</li> <li>- smanjenje potražnje građana i pravnih osoba za poštanske usluge</li> <li>- uvođenje usluga e-Vlade (ili e-Građanin) bez dijaloga s dionicima poštanskog tržišta</li> <li>- e-poštanske usluge</li> </ul>

## **SORTIRNICE** - otklanjamo dezinformacije i donosimo informacije

Dugo već među radnicima sortirnica manjih središta kruže informacije kako će se njihove sortirnice zatvoriti, a oni postati višak. Kako bi prekinuli lanac sastavljen od generaliziranih priča nastalih zbog poluinformacija i proizvoljnih zaključaka koje plasiraju pojedinci nesvjesni opasnosti koje mogu prouzročiti kolegicama i kolegama, razgovarali smo s odgovornim menadžerima kako bi dobili i komunicirali radnicima kako stvarno stvari stoje. Odmah da kažemo – u ovom trenutku nisu predviđena otpuštanja radnika sortirnica. Strategijom razvoja Hrvatske pošte do 2018. godine doduše jest predviđeno da se manji sortirni centri pripoje većima, a razmatraju se okolnosti i mogućnosti koje bi bile najracionalnije rješenje kada zaživi novi logistički sortirni centar u Zagrebu. Ipak, u ovom trenutku još se uvijek ne može govoriti o otpuštanju radnika kroz tehnološki višak, a razmatraju se i mogućnosti njihova pripajanja drugim organizacijskim jedinicama (sektorima, divizijama). Neke kalkulacije upućuju na to da bi jedan dio radnika sortirnica ostao u sastavu Sektora sortiranja u manjim središtima i obavljali bi poslove slične

sadašnjima, odnosno one poslove koje, naprosto, netko mora obavljati u segmentu prijama i otpreme zaključaka i eventualnih sortiranja manjih količina pošiljaka. Ostali bi, poput pripreme za dostavu i pripreme za isporuku poštanskih pretinaca i servisa pripali, Diviziji mreža. Daljnja „nagađanja što bi bilo ako...“ za sve nas valja izbjegavati kako ne bi stvarali dodatne tenzije ili paniku za koje u ovom trenutku nema mjesta. Sve kolegice i kolege savjetujemo da ne podliježu olako pričama neprovjerenih sadržaja. Uputite pitanje svojim sindikalnim povjerenicima, a oni će, kao i ovaj puta, provjeriti istinitost na pravom mjestu. Pravovremena i iskrena komunikacija s menadžmentom zaista može učiniti da se svi osjećamo bolje u našoj pošti usprkos teškim vremenima za koje se nadamo da će postepeno ostajati iz nas. Kad i ako se donesu određene odluke koje se tiču radnika sortirnica, menadžment će pravodobno i iskreno o tome informirati radnike poštujući kulturu socijalnog dijaloga i zakonske propise.

Napominjemo da u ovom trenutku odluke o kojima se govori po hodnicima nisu donesene.

---

## **Stres po paragrafu 51.**

Riječ stres danas ljudi najčešće upotrebljavaju kada ukratko pokušavaju opisati neželjena stanja poput: osjećaja pada energije, dugotrajnu nesanicu, stalnu pospanost, umor koji nikako ne prolazi, tromost usprkos pokušajima da se prevlada, pasivnost, nezainteresiranost, tugu koja ne prolazi, ljutnju koja je sve prisutnija, nemogućnost postizanja osjećaja ugone, pojačano znojenje, visok krvni tlak, te brojna druga stanja koja ne želimo proživljavati. Iako stres ima i svoje pozitivne aspekte, u rječniku običnih ljudi gotovo uvijek se spominje

u negativnom kontekstu. Na koncu, kad doživljavamo nešto pozitivno čemu raspravljati o tom. Osjećamo se dobro i to je to.

Novi zakon o zaštiti na radu, članak 51., propisuje koje mjere poslodavac mora poduzeti u svrhu smanjenja negativnog stresa, pa da vidimo i usporimo kako se zakon provodi u HP-u:

**(1) Poslodavac je obavezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje,**

loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanju radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.

(2) Ako postoje naznake stresa na radu ili u vezi s radom, poslodavac je obavezan posebnu pozornost usmjeriti na:

- organizaciju rada i radnih postupaka (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, podudarnost između vještine radnika i potreba posla, radno opterećenje i dr.)

**O organizaciji rada** ima se što za prigovoriti. Možemo početi od improvizacija na dnevnoj bazi koje su posljedica smanjenja broja radnika u operativi. Sve su prisutnije situacije prevelikog opterećenja po pojedincu ili popunjavanje radnih mjesta da se zadovolji broj, ali ne i kriterij obučenosti radnika za pojedine poslove. Lokaciju svog radnog mjesta i radno vrijeme za slijedeći dan nerijetko saznaju tek dan prije, ali ponekad i na dan rada. Takve okolnosti usko su povezane i s ostvarenjem zadanih ciljeva. Ne mogu se svi ciljevi jednako ostvarivati na različitim lokacijama. Česte promjene lokacija rada same po sebi su stresne, a posebno kada se radi o primopredaji koja se ne provodi pravilno.

**Centralizacija dostave** dovela je do nevjerovatnih konstrukcija organizacije rada na pojedinim područjima. O situacijama koje se događaju u tom segmentu pisali smo nebrojeno puta, pa ih nećemo ponavljati nego samo ukratko podsjetiti: prijevoz na posao i s posla,

povećani troškovi radnika, proširenje dostavnih rajona „odokativnim“ metodama koje stvaraju dodatna psihička i fizička naprezanja, prekovremeni rad u dane pojačanog prometa koji se ne evidentira kao takav.

**Eksperimenti s radnim vremenima** sortirnica također ulaze u kategoriju nestručnog pristupa organizaciji rada; nikako da se uspostavi konačna forma i radnicima omogući koliko-toliko prikladan humaniji bioritam.

- radne uvjete i okolinu (izloženost radnika i poslodavca nasilnom ponašanju, buku, vrućinu, hladnoću, opasne kemikalije i dr.)

Različite situacije iz ovog stavka su gotovo svakodnevna pojava. Prijavljujte ih i dalje svojim povjerenicima sindikata i zašтите na radu.

- komunikaciju (neizvjesnost o tome što se očekuje od posla, izgledi za očuvanjem posla ili nadolazeće promjene i sl.)

Postavit ćemo u ovom slučaju jedno retoričko pitanje: Ima li netko tko ne osjeća neizvjesnost, strah od gubitka posla, strah od perspektive neprestano nadolazećih promjena?

**Komunikacija, komunikacija, komunikacija... Prijeđimo s riječi na djela!**

- subjektivne čimbenike (emocionalni i društveni pritisci, osjećaj nemoći, osjećaj da nema dovoljno podrške i sl.)

Ima u nas menadžera koji bi prema ovom zakonu svoje ponašanje mogli svrstati u kategoriju „protuzakonito“. O njima se puno govori, a ponekad i piše. Savjetujemo da pozorno pročitaju ovaj stavak i nastoje promijeniti sebe i svoju komunikaciju dok ne bude kasno.

## **ODRŽANA TELEFONSKA SJEDNICA NADZORNOG ODBORA**

Tjedan dana nakon dobivanja izvješća, na telefonskoj sjednici Nadzornog odbora HP d.d. održanoj 30.10.2014. prihvaćen je izvještaj o poslovanju od I-IX 2014.g.

## RASPISANI IZBORI ZA RADNIČKA VIJEĆA I POVJERENIŠTVA RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU

Nakon prijedloga reprezentativnih sindikata, Republičkog sindikata radnika Hrvatske i Hrvatskog sindikata pošte, o potrebi utemeljenja radničkih vijeća i povjereništava za zaštitu na radu, u svim organizacijskim jedinicama (GP-ima), 31. listopada 2014. godine, održani su skupovi radnika na kojima je donesena odluka o imenovanju članova Izbornog odbora za provođenje izbora.

Izbori za radnička vijeća i povjereništva radnika za zaštitu na radu za izorno razdoblje 2014. – 2018. godine provest će se na razini 6 grupa područja – organizacijskih jedinica ustrojenih na teritorijalnom principu. Za svaku grupu područja

ustrojiti će se radničko vijeće i povjereništvo radnika za zaštitu na radu kako slijedi: GP1 – 19 članova, GP2 – 9 članova, GP3 – 9 članova, GP4 – 7 članova, GP5 – 9 članova, GP6 – 9 članova.

U nadležnosti izabranih Izbornih odbora je provođenje cjelokupnog izbornog postupka za članove radničkih vijeća i povjereništava radnika za zaštitu na radu po pojedinim organizacijskim dijelovima HP-a.

**Izborni odbori svih GP-a 4. studenog 2014.g. donijeli su odluku o provođenju izbora za članove radničkih vijeća i povjereništava radnika za zaštitu na radu koji će se održati 28. studenog 2014. god.**

### VAŽNOST RADNIČKIH VIJEĆA

Pri donošenju svih važnijih odluka koje se odnose na: donošenju 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 poslo-

davca su ništavne. Zbog toga je bitno da u radu radničkog vijeća sudjeluju najkompetentniji ljudi koji će itekako znati štiti 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 socijalne 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.**

**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